



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 315/3 Prot.

Tiranë, më 03.03.2025

V E N D I M

Nr. 49, Datë 03.03.2025

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është paraqitur ankesa nr. 143, datë 24.06.2024, e znj. E.D kundër Shoqërisë “Montessori-Albania¹”, si punëdhënëse, znj. M.B, në cilësinë si përfaqësuese ligjore e Shoqërisë dhe znj. L.M, në cilësinë si eprore direkte, në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të “gjendjes familjare²” dhe “çdo shkak tjetër³”.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi⁴,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Sipas shpjegimeve të dhëna në ankesë, subjekti ankues, në mes të tjerash informon se: “Kam qenë e punësuar pranë Shoqërisë për 9 vite, prej datës 01.09.2015 deri me datë 30.05.2024, kur edhe ka ndodhur ndërprerja e marrëdhënies së punësimit. Gjatë kësaj periudhe kam qenë e punësuar në pozicionin specialiste finance pranë Departamentit të Financës. Përveç meje, në të njëjtën Shoqëri ka qenë e punësuar edhe motra ime znj. H.D, për një periudhë prej 10 vitesh, nga data 02.02.2015 deri me datë 31.03.2024, në rolin e Drejtorit të Departamentit të Financës dhe të Burimeve Njerëzore të Shoqërisë.

¹ NUIS: K72411007G.

² Referuar Certifikatës familjare datë 21.06.2024 të lëshuar nga zyra e gjendjes civile 377, Tiranë, rezulton se E.D është motra e H.D.

³ Në formën e viktimizimit për shkak të ankesës për diskriminim.

⁴ Në vijim do t'i referohemi me akronimin KMD.

Gjatë mesit të vitit 2023, ka patur një transferim të një pjese të pronësisë së kuotave të shoqërisë nga ortakët e mëparshëm tek një ortak i ri, shoqëri e huaj, Orbital Group. Për shkak të këtyre ndryshimeve, ortakët e rinj konsideruan të kryejnë disa ndryshime në nivel administrativ. Një nga këto ndryshime ishte edhe dakordësimi me drejtuesen e Departamentit të Financës, pra motra ime, për zgjidhjen e marrëdhënies së punës me marrëveshje mes tyre me datë 31.03.2024.

Vetëkuptohet se largimi i motrës sime nga detyra e saj nuk kishte asnjë lidhje apo impakt ligjor me marrëdhënien time të punës pranë Shoqërisë, pasi ne jemi dy persona të ndryshëm me funksione, role dhe shpërblime të ndryshme pranë Shoqërisë.

Megjithatë, pavarësisht nga pritshmëritë e mia, situata ndryshoi në momentin e largimit të motrës sime dhe gjithashtu me caktimin e drejtueses së re të Departamentit të Financës. Që prej marrjes së detyrës nga znj. L.M në rolin e eprores sime, ka patur një dallim në sjellje ndaj meje, në krahasim me kolegët e tjerë në shoqëri, veçanërisht në Departamentin e Financës.

Në dukje, kjo formë diskriminimi është kryer nga ana e eprores si një hakmarrje ndaj një trajtimi të supozuar të favorshëm që unë paskam përfituar në kohën kur në Shoqëri punonte motra ime. Eprorja më ka përmendur disa herë, në prezencë të kolegëve të tjerë, në formë denigruese dhe tone të larta e fyese se bindja ndaj urdhrave të saj është e pakontestueshme, ndërsa unë paskësh qenë mësuar keq deri në atë kohë, për shkak të motrës sime.

Me datë 09.05.2024, znj. L.M më komunikoi në formë denigruese dhe me tone të larta se do bëhej çfarë ajo thoshte dhe unë duhet vetëm t'i bindesha dhe nuk duhet të mendoja, por vetëm t'i bindesha pasi isha mësuar shumë keq duke qenë se kisha pasur në drejtim motrën time. Kjo deklaratë e bërë në sy të kolegëve përbën një trajtim diskriminues ndaj meje në krahasim me të tjerët, për shkak të lidhjes familjare me ish-drejtuesen e departamentit, e larguar zyrtarisht me datë 31.03.2024. Me një eksperiencë në fushën e financës prej më shumë se 15 vitesh në pozicione të ndryshme, madje edhe si drejtuese, ishte një ofendim i madh për mua që jo vetëm nuk vlerësohej puna ime por përmendeshin edhe familjarët e mi, pa të drejtë e pa qenë prezent aty.

Unë nuk i jam shmangur ndonjëherë punës dhe as kam kundërshtuar eproren time, por sjellja denigruese dhe fyese sistematike ndaj meje duke u dalluar nga kolegët e tjerë si hakmarrje, apo për ndonjë arsye tjetër për të cilën nuk jam në dijeni, vetëm sepse më përpara ishte motra ime ajo që e drejtonte atë Departament më duket e pavend, duke shkelur dinjitetin tim personal dhe profesional si dhe shkel trajtimin e barabartë me kolegët e tjerë.

Një tjetër formë diskriminimi e kam përjetuar edhe kur, pa një arsye konkrete, mu ndalua vetëm mua të parkoja makinën në brendësi të territorit të Shoqërisë, sikundër bëjnë edhe punonjësit e tjerë.

Në takimin e datës 13.03.2024 me znj. G.D, kjo e fundit më përmendi një incident që supozohej se e kisha shkaktuar unë rreth një viti më parë (ndoshta në mars apo prill 2023) në lidhje me marrjen pa leje nga ana ime të një veshje fëmijësh nga magazina e sendeve të humbura. Unë nuk e mbaj mend qartë këtë incident apo rrethanat e ndodhjes së tij, për shkak të kohëzgjatjes edhe sepse në

asnjë moment deri më sot nuk më është tërhequr vëmendja për këtë shkelje timen, për të cilën do kisha kërkuar falje nëse do ishte e tillë në kohën kur ka ndodhur apo do kisha sqaruar rrethanat e situatës. Megjithatë, ajo që përbën problem të rëndë është fakti se me datë 17.05.2024, pra 2 muaj më vonë, znj. Znj. G.D kërkon të kryej një takim formal me mua gjatë të cilit më informon se znj. M.B, në cilësinë e administratores së Shoqërisë, ka kërkuar largimin tim sa më parë nga puna, meqenëse këto 2 muajt e fundit unë nuk kisha dhënë dorëheqjen e pritur prej saj në momentin e largimit të motrës sime nga Shoqëria. Por, në vend që ky largim të kryhej sipas procedurave të parashikuara nga Kodi i Punës dhe Kontrata e Punës që unë kam me Shoqërinë, znj. Znj. G.D më kërcënoi dhe shantazhoi të jap dorëheqjen, përndryshe do përdorte një video të incidentit të supozuar më sipër, i cili do të cenonte rëndë reputacionin tim. Për sa më sipër, znj. Znj. G.D ma ka konfirmuar nëpërmjet një mesazhi në datën 18.05.2024, afatin kur duhet të largohesha, pikërisht në fund të muajit Qershor 2024.

Meqenëse unë nuk kam pranuar t'i nënshtrohem kërcënimeve të tilla që kanë për qëllim të njollosin reputacionin tim dhe të jap dorëheqjen pa arsye, sikur të pranoja një faj që konsideroj se nuk ekziston, me datë 24.05.2024, i drejtohem znj. M.B, në cilësinë e administratores së Shoqërisë, duke i shprehur shqetësimin tim në lidhje me shkaqet e mësipërme të diskriminimit dhe kam kërkuar shprehimisht ndihmën e saj për zgjidhjen e kësaj shtate, pasi isha në kushte shumë të vështira pune, duke mu shkaktuar pengesa në ushtrimin e detyrave dhe presion të shtuar psikologjik e moral.

Me datë 28.05.2024, znj. M.B më drejtohet me e-mail, ku më informon se “Për sa më sipër, pas shqyrtimit të rrethanave dhe fakteve të pretenduara nga ju, vërejmë se në asnjë rast nuk është vërejtur asnjë veprim i vetëm subjekt i “diskriminimit”, siç parashikohet në nenin 9 të Kodit të Punës”.

Unë konsideroj se ish punëdhënësi nuk ka kryer një hetim të mirëfilltë për të zgjidhur ankesën time për diskriminim duke marrë në konsideratë kohën shumë të shkurtër në dispozicion për të arritur në këtë konkluzion.

Konsideroj gjithashtu se pyetja e personave të përfshirë, marrja e dëshmive dhe e provave të nevojshme, apo ndoshta edhe ballafaqimi im me këta persona do kërkonte më shumë kohë. Shoqëria nuk ka kryer hetim dhe nuk i ka dhënë zgjidhje ankimit tim pasi qëllimi i vërtetë ka qenë largimi im nga Shoqëria dhe jo mbrojtja e të drejtave të mia si punëmarrëse.

Gjithashtu, me të njëjtin e-mail, znj. M.B më ka komunikuar se: “Ju është kërkuar verbalisht nga stafi përgjegjës i Montessori Albania, të jepni dorëheqjen si zgjidhja më e mirë për ju, duke ju dhënë dhe kohën e mjaftueshme për të iniciuar procedurat e dorëheqjes sipas periudhës së njoftimit dhe marrë ditët e pushimit që të takonin”. Kjo është prova e pakontestueshme e ofruar nga vetë drejtuesja ligjore e Shoqërisë, ku reflektohet shantazhi për dhënien time të dorëheqjes si “zgjidhja më e mirë për mua”.

Në përfundim të e-mail-it, më është njoftuar zgjidhja e kontratës së punës dhe më është lënë afat 48 orë për largimin. Pra, punëdhënësi ka zgjidhur kontratën me një email të thjeshtë, pa asnjë procedurë sipas Kodit të Punës.

Me datë 30.05.2024, kam marrë e-mail nga një punonjëse e Shoqërisë, znj. G.C, nëpërmjet së cilës më është kërkuar plotësimi i formularit të dorëheqjes, bashkëngjitur emailit dhe dorëzimi i punës. Në orën 13:38 të së njëjtës ditë, i kthej përgjigje, duke e informuar se marrëdhënia e punës ishte zgjidhur tashmë nga punëdhënësi dhe unë kam refuzuar të jap dorëheqjen.

Me datë 30.05.2024, i kam kthyer përgjigje me e-mail znj. M.B dhe përfaqësuesve të tjerë të Shoqërisë, ku shpreha habinë dhe keqardhjen time se në vend që të shqyrtohen seriozisht dhe me kujdesin e duhur shqetësimet e mia, si punëmarrëse e Shoqërisë, kjo e fundit vendosi të mos hetojë fare ankimin tim në lidhje me arsyet e diskriminimit dhe aq më pak në lidhje me kërcënimin për të dhënë dorëheqjen duke u shantazhuar prej znj. M.B dhe Shoqërisë, me një kallëzim penal, 1 vit pasi kishte ndodhur ngjarja e presupozuar.

Ju bëj me dije se ndaj meje nuk janë marrë ndonjëherë masa disiplinore apo të një natyre tjetër që të tregojnë mungesë profesionalizmi apo etike në punë. Madje, në shtator 2023, kam përfituar edhe një rritje page për rezultate të larta në punën time nga znj. M.B”.

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

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar⁵, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

Neni 3, i ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, ndalon çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur nga neni 1, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi.

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

⁵ Në vijim do t'i referohemi me akronimin LMD.

fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët *publikë apo privatë*, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë apo grupe personash.

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

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

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

- Me shkresën nr. 953/1, datë 01.07.2024, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar parashtrime nga subjektet kundër të cilëve është paraqitur ankesa, lidhur me pretendimet e subjektit ankues, si dhe ka kërkuar dokumentacionin si më poshtë:
 - Argumentimin Tuaj, (Shoqëria Montessori Albania, znj. M.B dhe znj. L.M) lidhur me pretendimet e subjektit ankues.
 - Kopje të dosjes personale të ankueses (vendim emërimi, kontrata pune, masa disiplinore, vlerësim performance të viteve 2021, 2022 dhe 2023, etj).
 - Kopje të vendimit të emërimit të znj. M.B dhe znj. L.M.
 - Informacion dhe kopje të dokumentacionit të procedurave që ndiqen lidhur me parkimin e automjeteve nga ana e punonjësve, në mjediset e Shoqërisë Montessori Albania.
 - Informacion nëse ka punonjës të tjerë të cilëve iu është ndaluar parkimin i automjetit në institucion, gjatë periudhës nga data 01.01.2024 deri në datë 31.05.2024.
 - Informacion dhe kopje të plotë të procedurës së ndjekur, lidhur me ankimin për diskriminim të bërë nga znj. E.D.
 - Kopje të plotë të procedurës së zgjidhjes së marrëdhënieve të punës mes palëve.
 - Kopje të të gjithë korrespondencës, e-maile-ve, procesverbaleve dhe kërkesave të bëra nga znj. E.D dhe përgjigjet e dhëna nga ana e Shoqërisë, znj. M.B dhe znj. L.M, lidhur me situatën e krijuar mes palëve.
 - Kopje të prezencës në punë dhe listë pagesës të ankueses për periudhën prill-qershor 2024.
 - Kopje të Rregullores së Brendshme të personelit dhe të Kodit të Etikës.
 - Informacion nëse kjo çështje po ndiqet gjyqësisht. Nëse po, kopje të kërkesë padisë dhe parashtrimeve të Shoqërisë Montessori Albania.

Me shkresën me nr. 18, datë 12.07.2024, znj. M.B në pozicionin si Administratore e Shoqërisë Montessori, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: “*Znj. E.D ka qenë e punësuar në këtë*

institucion për një periudhë kohe gati 9 vjeçare dhe ashtu si ajo vetë e ka theksuar ka qenë e punësuar bashkë me motrën e saj në një departament kyç për institucionin (Departamenti i Financës). Pozicioni i saj ka qenë që në fillim Specialiste e Financës dhe motra e saj (znj. H.D) ka qenë Drejtor Finance dhe Personeli. Znj. E.D është pranuar në punë, referuar nga motra e saj (znj. H.D) në Gusht 2015, në kushtet e mirëbesimit ajo është punësuar me datë 01.09.2015. Gjatë kësaj periudhe vlerësimi i performancës së znj. E.D është bërë nga motra e saj dhe kjo shikohet nga ndryshimi i pagës së saj ndër vite. Departamenti i Financës përbëhej nga 5 punonjës dhe vlerësimi maksimal nga eprori ka qenë vetëm për Znj. E.D. Për këtë veprim nuk dimë se në cilat baza është vlerësuar performanca e saj.

Orari zyrtar i punës është 08.00 deri 16.00, ndërkohë që orari që znj. E.D paraqitej në zyrë ka qenë 10:00-16:00, duke mos respektuar kohën e punës. Në formë verbale i është tërhequr vërejtje për ardhjen me vonesë nga Administratori, veprim i cili duhej të kryhej nga Burimet Njerëzore me shkrim (nga e motra). Gjatë periudhës 9 vjeçare që znj. E.D ka qenë punonjëse e shoqërisë, nuk i është mbajtur asnjë ditë raport në rast mungesash, kjo vërtetohet lehtësisht nga pagesat e marra çdo muaj, përveç se ndalesat e telefonit.

Gjatë orarit të punës znj. E.D, shfrytëzonte ushqimin e fëmijëve dhe ushqente kafshët rreth e qark zonës, ndaj të cilave u morën masa nga Bashkia Tiranë për sistemimin e tyre. Nga ana e Administratorit të Shoqërisë i është kërkuar disa herë që të mos e kryente këtë veprim duke qenë se (qentë) filluan të krijojnë probleme për banorët e zonës.

Shkelje të tjera mbi kodin e veshjes dhe etikës në punë, shpesh herë i janë komunikuar verbalisht si dhe me shkrim nga eprori.

Gjatë periudhës së kalimit të menaxhimit të shoqërisë tek Grupi Orbital Education, u vu theksi tek konflikti i interesit të dy motrave në një institucion dhe në të njëjtin departament. Gjatë kësaj periudhe nga znj. H.D u bënë shumë tentativa për të ndryshuar pozicionin e znj. E.D në mënyrë që të mos kishte konflikt interesi, derisa ajo arriti në një marrëveshje (të cilën jua vëmë në dispozicion) dhe u largua nga puna me datë 31.03.2024.

Në lidhje me parkimin e automjetit brenda ambienteve të shkollës, të gjithë punonjësve i është kërkuar të parkojnë automjetet jashtë ambienteve të shkollës për arsye sigurie, ambient të cilin shkolla e ka marrë me qira për ti ardhur në ndihmë stafit dhe prindërve për të parkuar automjetet e tyre.

Për një kohë të gjatë, me mirëkuptim nga administratori, një pjesë e oborrit të brendshëm të shkollës është lejuar të përdoret nga stafi për të parkuar automjetet. Këto poste janë zënë në mënyrë rastësore nga punonjësit që vinin më herët dhe gjenin vend të lirë parkimi. Ndërkohë që znj. E.D (dhe motra e saj znj. H.D) kanë parkuar gjithmonë në hyrje të ambienteve të oborrit, pikërisht në postet e parkimit të administratorit.

Gjatë muajve të fundit, znj. E.D ka preferuar të parkoj automjetin në parkimin përballë shkollës, pasi ishte me e thjeshtë për të, që të ushqente kafshët (qentë) rreth e qark zonës, me ushqimin

që merrte nga shkolla. Kjo është shumë e lehtë për tu verifikuar pasi çdo ditë znj. E.D bënte të njëjtin veprim, dilte çdo ditë me qese të mbushur (ushqim) dhe dilte jashtë ambienteve të shkollës në drejtim të makinës së saj.

Duke marrë shkas nga veprimet e znj. E.D dhe nga një nga e-mail i prindit dërguar mësueses kujdestare të vajzës për humbjen e xhupit në ambientet e shkollës, nga ana Administratorit të shoqërisë ky problem u ndoq hap pas hapi, duke urdhëruar punonjës in e IT të shikonte kamerat. Nga vëzhgimi i kamerave të sigurisë së shkollës u konstatua se sendi i humbur për të cilin u bë ankesa ishte përvetësuar nga znj. E.D. Gjithashtu, në facebook-un e znj. E.D, nga foto e publikuara u pa se ajo kishte veshur xhupin ku dukej dhe pamja më qartë e tij. (6 Mars 2024)

Për këtë arsye ajo u thirr nga Drejtori Administrativ, znj. G.D me datë 13.03.2024 dhe ju bë e ditur që stafi ishte në dijeni të veprimit të saj për përvetësim të pronës private, në rastin tonë “Xhup”. Por rezultoi se ky nuk ishte i vetmi përvetësim (vjedhje) prone e saj.

Hapi i parë: Marrja e njoftimit të prindit me e-mail datë (04.05.2023, ora 12.12);

Hapi i dytë: Njoftimi i Administratorit të Shoqërisë nga Drejtoresha Administrative me e-mail datë 05.05.2023, ora 15.31, ku vihet në dijeni për humbjen e xhupit ku është shënuar dhe vlera e tij.

Hapi i tretë: Administratorja e Shoqërisë i dërgon e-mail punonjës in IT për hapjen dhe kontrollin e kamerave të sigurisë datë 05.05.2023, ora 15.49 dhe stafit administrativ duke përfshirë Departamentin e Financës dhe Burimeve Njerëzore.

Hapi i katërt: Kthimi i përgjigjes nga punonjësi i IT, Administratorit të Shoqërisë, shoqëruar me foto nga kamerat e sigurisë, datë 26.04.2023. Në foto janë të dukshme të gjitha veprimet që znj. E.D ka kryer deri në marrjen e xhupit.

Duke mos patur asnjë reflektim nga ana e znj. E.D, për rikthim të dy sendeve të përvetësuar, me datë 13.03.2024, znj. E.D e cila mbante pozicionin e Specialiste Finance, u vu në dijeni për një takim me Drejtorin Administrativ në ambientet e shkollës. Takimi u hap nga znj. G.D, e cila i prezantoi znj. E.D dhe sqaroi qëllimin e takimit. Znj. Znj. G.D i shpjegoi me detaje gjithë ngjarjen e ndodhur në ambientet e shkollës dhe punonjësja pranoi shkeljet e bëra në vendin e punës.

Gjatë takimit, znj. E.D e pranoi që i kishte marrë sendet dhe kërkoi falje, jo vetëm verbalisht por edhe me sms drejtuar znj. Znj. G.D dhe znj. M.B. Pas bisedës me znj. Znj. G.D, në muajin Prill, ajo u shfaq në ambientin e punës me sendin e poseduar (xhupin Prada). Ky nuk ishte i vetmi përvetësim prone nga ana e znj. E.D, por ishte një veprim i përsëritur i saj.

Nga stafi administrativ i Shoqërisë u prit për gati tre muaj një reagim nga ana e saj, por nuk pati asnjë veprim për rikthim të sendeve të përvetësuar.

Me datë 17.05.2024, në ambientet e shkollës, u krye një takim i dytë midis znj. Znj. G.D dhe znj. E.D, për mungesë reflektimi nga ana e saj iu kërkua të jepte dorëheqjen. Nga ana e saj ky veprim

u pranua dhe kërkoj kohë deri në fund të muajit Qershor, sepse nuk kishte arsye për tu dhënë familjarëve të saj. Kjo faktohet edhe nga komunikimi që ajo ka pasur me Administratorin e Shoqërisë dhe Drejtorin Administrativ.

Nga ana e administratës së shkollës nuk u bë kallëzim në prokurori sepse prindi nuk dëshironte ta bënte këtë kallëzim.

Ndaj znj. E.D çdo veprim ka qenë i hapur dhe dashamirës. Të diskriminosh një person në vendin e punës nuk do të thotë ti rrisësh pagën për çdo vit dhe të tolerosh të gjitha veprimet e lartpërmendura dhe të gjitha përfitimet e tjera të marra tërthorazi, duke shfrytëzuar postin e punës.

Në zbatim të nenit 10, të ligjit nr. 60/2016 “Për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve”, i ndryshuar, znj. E.D u bë pjesë e njësisë përgjegjëse për subjektin Montessori Albania Shpk. Si anëtare e njësisë përgjegjëse znj. E.D ka shkelur çdo parim të ILDKPKI.

Në zbatim të Kodit të Punës, Kodit të Etikës dhe Kontratës së Punës lidhur midis palëve, znj. E.D, ka shkelur parimet e mirëbesimit dhe besnikërinë. Siguria, besnikëria në punë, konfidencialiteti i fëmijëve dhe prindërve, reputacioni i shkollës dhe stafit të punësuar, janë parime që duhen zbatuar nga i gjithë stafi”.

Me shkresën me nr. 18, datë 12.07.2024, znj. L.M, në cilësinë e Menaxheres së Financës, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: “Kam filluar punë pranë shoqërisë Montessori Albania në datë 01.03.2024, me detyrë Menaxhere e Departamentit të Financës.

Në këtë departament znj. E.D kishte rolin e specialistes së financës, duhet të përmend që nga fillimi i punës në këtë departament kam pasur mosdakordësi në lidhje me detyrat e ngarkuara për specialisten e financës Znj. E.D.

Kundërshtimet ishin me argumentin që më parë nuk ishin në fokusin e punës së saj detyrat e ngarkuara nga unë, theksoj që janë detyra në përputhje me kërkesat e pozicionit të punës të znj. E.D.

Deklaroj se asnjëherë nuk janë dhënë detyra jashtë qëllimit të punës së znj. E.D dhe më konkretisht kanë qenë pagesa banke (për pagesa që është e nevojshme prezenca e ekonomistes në bankë).

Kam vërejtur që për veprime lidhur me punën që duhet të isha në dijeni nuk jam njoftuar nga znj. E.D. Nuk mund ta vlerësoj nëse veprimi për mosvënie në dijeni ka qenë i qëllimshëm apo jo, por kjo situatë rrezikoi mbarëvajtjen e punës në departamentin e financës.

Pretendimet për diskriminim janë të pavërteta, sqaroj që vetë znj. E.D ka krijuar situata konflikti të pabaza duke pretenduar, që më parë kur në krye të departamentit ishte e motra, puna kishte një hierarki tjetër (p.sh. pagesat në bankë nuk bëhen nga ekonomistja, një pretendim)”.

Në zbatim të parimit të kontradiktoritetit e transparencës, për një gjykim sa më të drejtë të çështjes, ankuesja nëpërmjet e-mail-it datë 18.07.2024, është njohur me përgjigjen e Shoqërisë Montessori.

Ankuesja me shkresën datë 12.08.2024, të protokolluar me tonën me nr. 953/3, ka dërguar prapësimet e saj, duke informuar si më poshtë: “Që në fillim, shoqëria mundohet të justifikojë se vlerësimet e mija të performancës dhe rrjedhimisht të rritjes së pagës kanë ardhur për shkak të drejtuesit të Departamentit të Financës në kohën që drejtohej nga motra ime, H.D.

Fillimisht dua të saktësoj se punëdhënësi, pra shoqëria, nuk përfaqësohej nga drejtuesja e departamentit ku punoja, por nga administratorja që ishte personi i vetëm me tagrat për të vendosur përfundimisht mbi vlerësimin e performancës dhe nivelin e pagës. Rrjedhimisht, shoqëria ka paraqitur një situatë të pavërtetë dhe qesharake sikur administratori të ishte në padije të plotë të asaj çfarë ndodhte me punonjësit e shoqërisë. Gjithashtu, nuk janë paraqitur prova për të mbështetur këtë pretendim të shoqërisë.

Në vijim shoqëria paraqet pa prova disa elementë, supozoj me qëllimin për të pikturuar një pamje negative timen si punëmarrëse. Rikujtojmë se ky proces ka për bazë kërkesën time për diskriminim dhe jo faktin nëse unë jam apo jo person që i do kafshët apo për çdo arsye tjetër të paraqitur në përgjigjen e tyre. Nëse shoqëria do kishte këto pretendime qesharake ndaj meje mund t'i përdorte në çdo moment si arsye për zgjidhjen e kontratës së punës por paraqitja e tyre për të goditur personalitetin tim vërteton edhe një herë qëndrimin përçmues dhe poshtërues të shoqërisë ndaj meje si instrument i zakonshëm i praktikës së punës së shoqërisë.

Në lidhje me largimin me marrëveshje e motrës sime nga shoqëria, shoqëria mundohet në mënyrë çorientuese të arsyetojë se largimi i saj ka lidhje me “konfliktin e interesit të dy motrave në një institucion dhe të njëjtin departament”. Fillimisht dua të sqaroj se nëse ky pretendim do ishte i vërtetë, atëherë afërmendsh që zgjidhja do gjendej tek personi që ka patur më pak vite pune në shoqëri dhe me rol më të ulët administrativ, pra tek unë, dhe jo tek drejtuesja e departamentit. Në asnjë moment dhe asnjë korrespondencë nuk rezulton që motra ime të jetë larguar për çështje të konfliktit të interesit që kishte të bënte me mua, por ishte tërësisht një zgjidhje e palëve të cilët arritën kushtet e një marrëveshje. Së fundmi, edhe sikur motra ime të ishte larguar për shkak të konfliktit të interesit, me largimin e saj atëherë konflikti do ishte shmangur dhe natyrisht lind pyetja përse u largova unë nga puna atëherë, nëse nuk gjendesha me kushtet e konfliktit???

Në lidhje me çështjen e parkimit, shoqëria nuk paraqet asnjë provë të dokumentojë trajtimin e pabarabartë ndërmjet meje dhe punonjësve të tjerë. Nuk është e vërtetë që të gjithëve iu kërkuar të parkojnë mjetet jashtë shkollës, por vetëm mua. Kjo nuk ka të bëjë me dëshirën time për të ushqyer kafshët e zonës por si masë ndëshkimore që drejtuesit e shkollës kanë ndërmarrë kundër meje. Në të kundërt, nëse unë për arsyen e përmendur nga shoqëria e parkoja makinën jashtë shkollës për qëllimet e mija, atëherë nuk do kisha arsye ta përmendja si shkak diskriminues.

Në lidhje me provën përse i përket çështjes së parkimit, fillimisht dua të saktësoj që në asnjë moment unë nuk kam pretenduar që shoqëria e kishte detyrim të vendoste në dispozicion parkim për punonjësit në përgjithësi, dhe për mua, në veçanti. Por pretendoj se jam trajtuar në mënyrë të pabarabartë me punonjësit e tjerë pasi vetëm mua mu ndalua të përdor parkimin brenda ambienteve të shkollës si punonjësit e tjerë të gjendur në të njëjtat kushte si unë. Në shkresë,

shoqëria ka pranuar shprehimisht se unë kam parkuar gjithmonë makinën në ambientet e brendshme të shkollës. Në lidhje me mos parkimin e mjeteve brenda shkollës, shoqëria ka paraqitur disa emaile si njoftime drejtuar stafit por që nga këto kuptohet që mos parkimi ju referohet vetëm disa ditëve specifike që lidheshin me organizim e eventeve në oborrin e shkollës dhe nuk ishte masë e përhershme. Gjithashtu, këto emaile datojnë që në 2018, 2021, dhe fillimi i 2023, por jo në lidhje me muajt e fundit kur edhe është ngritur pretendimi im.

Përsa i përket akuzave për “vjedhje”, kjo vërteton shqetësimin në formën e cenimit të dinjitetit të personit tim në formën e përçmimit, poshtërimit dhe ofendimit sikundër përkufizohet në nenin 3, pika 13, e ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar. Ashtu sikundër e kam sqaruar në kërkesën time drejtuar Komisionerit, shoqëria ngre një sërë akuzash pa baza, pa prova, duke përsëritur këto pretendime me shumë se 1 viti më vonë nga momenti që pretendohet që ka ndodhur ngjarja. Nëse shoqëria ka patur këto prova, duhej t’ju drejtohej organeve të drejtësisë dhe jo të kryente shantazhe dhe ta përdorte si armë për të më detyruar të jepja dorëheqjen dhe të mos kërkoja mbrojtjen e të drejtave të mia.

Shoqëria paraqet një situatë faktike tërësisht të gënjeshtër dhe të pavërtetë e cila rezulton e tillë nga provat shkresore të depozituar nga vetë ajo. Shoqëria pretendon se në vijim të takimit të datës 17.05.2024, unë paskam pranuar të jap dorëheqjen, por kisha kërkuar kohë deri në fund të qershorit. Pa dashur të bëj replikë pa fakte, mjafton që Komisioneri t’i referohet emailit të datës 28.05.2024, ora 14:38, dërguar nga administratori i shoqërisë znj. M.B në të cilin më komunikohet zgjidhja e kontratës së punës nga punëdhënësi 48 orë nga marrja dijeni e këtij emaili. Gjithashtu, në shkëmbimin e emaileve të datës 30.05.2024, me znj. G.C vihet re se nga ana e shoqërisë më është kërkuar dhënia e dorëheqjes, ndërsa unë kam refuzuar në mënyrë eksplicite ta jap. Kjo vërteton katërcipërisht mungesën e sinqeritetit të shoqërisë dhe gënjeshttrat e trasha që mundohet t’i paraqesë Komisionerit.

Për të vërtetuar sa më sipër, bashkëngjis këtu edhe Vendimin Përfundimtar të Inspektimit nr. ISHPSSH-DQ-2024-00179-5, datë 29.07.2024, lëshuar nga Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, në të cilin janë konstatuar, ndër të tjera, shkeljet e dispozitave të Kodit të Punës që lidhen pikërisht me zgjidhjen e kontratës së punës nga punëdhënësi, duke penalizuar shoqërinë me një gjobë në masën prej 400.000 lekë. Gjithashtu, Inspektorati ka konkluduar se punëdhënësi ka dështuar të mbrojë në raportet e punës, personalitetin e punëmarrësit sikundër parashikohet në nenin 32, pika 1, e Kodit të Punës.

Në lidhje me parashtrimet e znj. L.M, fillimisht dua të saktësoj se në përshkrimin e rolit të punës time nuk përfshihen pagesat në bankë. Por edhe sikur kjo të ishte kështu, diskriminimi ka ndodhur për shkak të mungesës së parimit të barazisë mes punonjësve, pasi praktika e punës në shoqëri ka qenë që kishte persona të tjerë që dorëzonin urdhërpagesat apo dokumentet e tjera në bankë, jashtë departamentit të financës, ndërsa me ardhjen e znj. L.M, kjo detyrë mu ngarkua vetëm mua dhe asnjë prej punonjësve të tjerë, vetëm si shenjë ndëshkimi.

Në lidhje me një masë “tërheqje vëmendje” në lidhje me veshjen, të ndodhur gjatë vitit 2020, jo vetëm që e kam kundërshtuar, por konsideroj që është provë e pa rëndësishme për sa kohë që afati i parashkrimit për masën disiplinore është 1 vit nga momenti marrjes së saj.

Shoqëria ka paraqitur një shkresë me nr. 10, datë 20.06.2024, në të cilën konstaton zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës nga ana ime për shkak të braktisjes së vendit të punës prej meje. Kjo është qesharake dhe absurde pasi unë nuk mund të braktisja vendin e punës, pasi isha pushuar nga puna nga punëdhënësi në mënyrë të menjëhershme dhe të pajustificuar me emailin e datës 28.05.2024. Kjo përbën thjeshtë një tentativë të shoqërisë që të zbusë sado pak dëmin që i ka krijuar vetë vetes duke shpikur prova të pavërteta. Në lidhje me procesin e diskriminimit të paraqitur me shkresën nr. 09, datë 28.05.2024, e cila më është dërguar vetëm si email e jo si shkresë, rezulton qartazi se shoqëria nuk ka ndërmarrë asnjë procedurë për të trajtuar dhe hetuar kërkesën time për diskriminim”.

- Mbështetur në nenin 33/8, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës, Komisioneri me shkresën nr. 953/6, datë 11.10.2024 njoftoi, palët për zhvillimin e seancës dëgjimore me datë 23.10.2024⁶, për të parashtruar dhe argumentuar në mënyrë të drejtpërdrejtë pretendimet e palëve në proces.

Seanca u zhvillua me praninë e palëve në proces: ankuesja znj. E.D dhe përfaqësuesi i saj Av. B.D dhe palës kundër së cilës është paraqitur ankesa, Shoqëria Montessori Albania, e përfaqësuar nga Av. F.H, me autorizimin nr. 24, datë 22.10.2024 dhe personalisht znj. L.M, ndërsa znj. M.B, nuk u paraqit.

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

Gjatë seancës dëgjimore, subjekti ankues dhe përfaqësuesi ligjor i saj, i qëndruan të njëjtave parashtrime që kishte bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në, si dhe në mes të tjerash deklaruan se: *“Lidhur me pretendimet ndaj znj. L.M: Gjatë periudhës nga fillimi i muajit prill deri në largimin nga puna në datë 30.05.2024 është ndërtuar një raport jo i mirë pune nga ana e znj. L.M në ushtrimin e funksionit të saj si eprore e drejtëpërdrejtë e ankueses për shkak të gjendjes familjare dhe çdo shkak tjetër që lidhen me “diskriminim për shkak të shoqërimit”, sepse shpesh herë i është referuar gjatë mbarëvajtjes së punëve, se përpara ka qenë e privilegjuar, ka pasur përfitime dhe do i ngarkohen më shumë detyra. Pra ka pasur një dallim me punonjësit e tjerë të departamentit, duke iu ngarkuar detyra të cilat nuk ishin në përshkrimin e punës të ankueses, por i janë ngarkuar vetëm asaj si një formë ndëshkimi.*

⁶ Nëpërmjet komunikimit me telefon, Shoqëria Montessori ka njoftuar se personi i autorizuar për të marrë pjesë në seancë, për arsye shëndetësore nuk mund të paraqitet dhe ka kërkuar shtyrjen e seancës dëgjimore. Me dokordësinë e palëve, seanca e planifikuar për tu zhvilluar në datë 01.10.2024, u shty për tu zhvilluar në datë 23.10.2024.

Lidhur me pretendimet ndaj znj. M.B: Shoqëria i ka kërkuar vetëm ankueses largimin e makinës nga parkimi sepse Administratorja ka pritur nga ankuesja që me largimin e motrës së saj të largohet nga detyra dhe ajo vetë. Kjo ka qenë pritshmëria e shoqërisë dhe meqënëse kjo pritshmëri nuk u realizua, kanë filluar sulme me mënyra nga më të ndryshmet të cilat kanë çuar në shqetësim në vendin e punës dhe më pas në largimin nga puna. Nga provat del qartë se është përdorur ankimi për diskriminim si masë ndëshkuese ndaj ankueses, se meqënëse ti ke paraqitur një ankesë për diskriminim, unë konsideroj se ti nuk ke vënd në këtë shoqëri dhe duhet të largohesh brenda 48 orëve. Nga znj. M.B është përdorur dhe shantazhi ndaj ankueses dhe këtë nuk e ka bërë në funksionin si Administratore, por si individ, duke i thënë se do të cenohet rëndë dinjiteti nëse unë bëj publike akuzat për përvetësim që kam ndaj teje, kështu që ti më mirë jep dorëheqjen dhe largohu menjëherë, kur ndërkohë ankuesja ja ka bërë me dije disa herë që unë nuk e pranoj atë akuzë dhe unë nuk jap dorëheqjen. Konsiderojmë dhe një formë tjetër diskriminimi të kryer nga znj. M.B edhe kërcënimin për kallëzim penal, për një vepër të ndodhur një vit më përpara.

Lidhur me pretendimet ndaj Shoqërisë Montessori Albania: Mospërgjigjja efektive ndaj ankimit për diskriminim të ankueses ngarkon me përgjegjësi punëdhënësin/Administratoren znj. M.B që të respektojë procedurat sipas nenit 13/1/c të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”. Gjithashtu, dhe marrja e masës së zgjidhjes së menjëhershme të kontratës së punës, ngarkon me përgjegjësi punëdhënësin”.

Ankuesja Znj. E.D, në mes të tjerash deklaroi se: Drejtorja e departamentit znj. L.M më jepte detyra si psh: merre këtë dokument ta çosh tek banka, ndërkohë që këtë punë (punën e postierit) më përpara e bënte një nga shoferët. Nuk e pranoj kurrsesi faktin për të cilin akuzohem (përvetësimi të sendit). Mesazhi i dërguar znj. G.D nuk ka lidhje me çështjen në fjalë. Lidhur me parkimin në si staf kemi parkuar brenda parkimit të shkollës. Kur unë ndërrova makinën, në vitin 2022, roja e institucionit dhe dy-tre persona të tjerë më thonin që ta parkoja makinën jashtë institucionit. Kam shkuar tek zyra e G.D dhe i kam thënë se makina është e re dhe rruga shumë e keqe dhe nuk mund ta lë jashtë dhe vazhdonin të thonin që makinën duhet ta lësh jashtë. Rreth 4-5 muaj para se të largohesha nga puna më kërkuar përsëri që ta parkoja makinën jashtë”.

Gjatë seancës dëgjimore znj. L.M i qëndroi të njëjtave parashtrime të bëra të njohura gjatë komunikimit shkresor dhe në mes të tjerash deklaroi se: “Ishte një periudhë shumë e shkurtër që kam punuar me ankuesen dhe në këtë periudhë nuk mund të arrish të njohësh njëri tjetrin në punë. Kundërshtimi i ankueses për detyrën për të vajtur në bankë ishte se thonte se jemi mësuar në këtë mënyrë, ndërkohë që e kam sqaruar se dokumenti ishte konfidencial dhe duhet ti çojmë vetë në bankë. Në departament jemi tre persona, unë dhe dy specialiste finance. Nuk ka pasur dallim për këtë detyrë sepse punonjësja tjetër ishte shtatzënë dhe nuk mund ta çoja atë, se rruga për në bankë është 5-6 minuta, dhe për këtë arsye i jam drejtuar ankueses. Vajtjen në bankë për të çuar borderotë, etj, e kisha bërë dhe vetë, por kishte momente që nuk e kisha këtë mundësi dhe e delegova si punë. Debate për punën ka pasur dhe kjo më vinte në vështirësi në kryerjen e detyrave të mia, mundohesha që ti eliminoja dhe mendoja se me kalimin e kohës që do punonim bashkë do njiheshim më mirë me njëri tjetrin. Nuk kam përdorur gjuhë shqetësuese dhe përçmuese, vetëm një herë i kam përmendur

motrën dhe kjo ka qenë gabimi im nga vetë kundërshtimet që ka pasur për kryerjen e detyrës dhe i kam thënë se ndofta kështu jeni mësuar me këtë lloj pune dhe i kam përmendur motrën sepse nuk po kuptonte se kishte një ndryshim në departament dhe do krijoheshin standarde të reja dhe puna do të riorganizohej. Në praktikën e punës time të mëparshme shumë dokumente financimi janë konfidencialë dhe kjo ishte një arsye që unë të shkoja vetë në bankë dhe të dorëzoja këto dokumente. E dija që më përpara, se kjo procedurë nuk bëhej nga financa dhe mundohesha që të bëhesha unë shembull që të ndryshohej diçka dhe e bëja vetë. Në momentet që unë mendoja se ishte normale se duhej të bënte diçka që ishte ndryshe nga puna e saj, të bënte një kërkesë, por jo të kishte kundërshtime. Me përjashtim të këtyre diskutimeve të vogla, znj. E.D i kryente detyrat në rregull dhe performonte në punë. Lidhur me ankesën e bërë nga ankuesja, jam thirrur dhe pyetur nga administratorja për punën dhe detyrat e kryera nga znj. E.D”.

Gjatë seancës dëgjimore Av. F.H i qëndroi të njëjtave parashtrime të bëra të njohura gjatë komunikimit shkresor dhe në mes të tjerash deklaroi se: “Ankuesja për tu mbrojtur nga një akuzë e rëndë siç është përvetësimi i një xhupi të një nxënëse të shkollës, ka ngritur një farsë në gjykimin tonë dhe shoqëria e ka pasur të qartë se shkaqet që ka ngritur ankuesja nuk qëndronin për faktin se në komunikimet e përditshme, shoqëria e ka pasur të qartë se ankuesja ka pranuar faktin e përvetësimit dhe thjesht ka kërkuar kohë. Punëdhënësi në komunikimet e përditshme ka qenë në dijeni të të gjitha rrethanave që kanë pasur të bëjnë me punën e ankueses. Punëdhënësi kur ka analizuar ankesën për diskriminim e ka analizuar në bazë të fakteve që ka pasur në dispozicion. Në ballafaqimet e drejtëpërdrejta me ankuesen, punëdhënësi i ka thënë që jeni duke gënjyer, ju e dini shumë mirë që ne nuk kemi pasur asnjë arsye për tju diskriminuar dhe largimi juaj nuk lidhet me largimin e motrës tuaj, por lidhet me faktin e përvetësimit të xhupit. Shoqëria ka qenë në dijeni të sjelljes së ankueses dhe pretendimeve të saj, që ju jeni duke më diskriminuar për shkak të motrës time dhe këtë çështje e ka bërë të ditur në komunikimet verbale dhe shkëmbimet e përditshme kur punëdhënësi i ka kërkuar që të japë dorëheqjen për shkak të veprimit të bërë.

E gjithë kjo çështje e ka zanafillën tek përvetësimi i sendit të nxënësit, e cila deri në mars 2024, kur dolën fotot në facebook dhe u sinjalizua, pasi nuk dihej fati i xhupit sepse kishim pamjet filmike/fotografike të ngjarjes, që ankuesja e kishte marrë dhe e kishte hedhur dhe duke qenë se me pamjet e reja doli se xhupi që para një viti ishte hedhur dhe më pas ishte veshur nga ankuesja, këtu u riaktivizua kjo çështje dhe prandaj i është kërkuar dorëheqja. Mesazhi me celular i znj. E.D dërguar znj. G.D menjëherë pas takimit, është provë e tërthortë për të vërtetuar se ankuesja e ka pranuar përvetësimin e sendit.

Lidhur me çështjen e parkimit që është një pretendim i paprovuar, ka të bëjë me mesin e muajit mars kur motra e ankueses ka qenë ende në marrëdhënie pune, pra ajo është kontradiktore në qëndrimin e saj që thotë që mua filluan të më diskriminonin kur iku motra, ndërkohë që ka ngritur një pretendim kur motra e saj ka qenë në marrëdhënie pune.

Zgjidhja e marrëdhënies së punës formalizohet me shkresë, njoftohet për takim, bëhet procesverbali i takimit dhe bëhet njoftimi përfundimtar për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, që në rastin tonë

këto procedura nuk janë ndjekur, pavarësisht se është dërguar emaili datë 28.05.2024, domethënë është dërguar një email që janë cituar procedura ligjore, që nuk janë vënë në zbatim”.

Në vijim, znj. M.B, në cilësinë e Administratores së shoqërisë Montessori Albania, me shkresën nr. 27, datë 06.11.2024, ka dërguar shpjegime shtesë dhe prova dhe në mes të tjerash informoi se: “Së pari, në lidhje me pretendimin e znj. E.D për diskriminim në lidhje me moslejimin e parkimit të automjetit të saj në oborrin e shkollës, pjesë e Shoqërisë Montessori Albania, pra në vendin e punës të znj. E.D, shpjegojmë së Shoqëria nuk ka ndonjë detyrim të tillë për të siguruar vende parkimi për stafin e saj.

Pretendimi nga znj. E.D për këtë shkelje është i paprovuar dhe nuk ka patur asnjëherë ndonjë komunikim apo ndalim të shprehur ndaj znj. E.D për këtë qëllim, aq më pak të lidhur me ndonjë cilësi të znj. E.D apo për shkak të lidhjes së saj me znj. H.D, ish-punëmarrëse e Montessori Albania (deri në datën 31.03.2024). Është fakt që në oborrin e shkollës ka një hapësirë të kufizuar e cila është shfrytëzuar nga stafi për parkimin e mjeteve, kur hapësira ishte e lirë (sipas parimit, kush vinte i pari vendoste mjetin). Për pjesën tjetër, siç ilustron edhe nga fotot, ka një hapësirë jashtë murit rrethues të shkollës, e cila përdoret nga Montessori Albania sipas marrëveshjes me gojë me përfaqësuesit e shoqërisë PERAG sh.p.k, e cila e ka në përdorim këtë hapësirë dhe na ka lejuar ta përdorim edhe ne. Këtë fakt mund ta provojmë edhe me dëshminë e vetë përfaqësuesve të këtij subjekti, nëse ka nevojë.

Së dyti, në lidhje me pretendimin për viktimizim, shpjegojmë se znj. E.D e ka dërguar email-in e saj të datës 24.05.2024, pasi znj. G.D, kishte komunikuar me znj. E.D në datat 13.03.2024 dhe 17.05.2024, në lidhje me kërkesën e Montessori Albania për dorëheqjen nga znj. E.D për shkak të konstatimit se xhupi i një nxënëse të shkollës i raportuar si i humbur në maj 2023, ishte në posedim të znj. E.D.

Këto komunikime pranohen edhe nga vetë znj. E.D në emailin e saj të datës 24.05.2024, si edhe vërtetohen edhe nga dëshmia e znj. G.D, këtu bashkëlidhur si cituar më sipër.

Duke qenë se Montessori Albania ishte në dijeni të plotë të refuzimit të znj. E.D për të bashkëpunuar dhe natyrës abuzive të pretendimeve të saj, të cilat fatkeqësisht ishin thjeshtë një përpjekje e saj për të justifikuar mungesën e bashkëpunimit, Montessori Albania i ka kthyer përgjigje në datën 28.05.2024 me email, në mënyrë ezauruese, pa patur nevojë për të ndërmarrë hapa të tjerë”.

Në vijim, Shoqëria Montessori Albania, me shkresën nr. 28, datë 07.11.2024, ka dërguar deklaratën e bërë nga znj. G.D, me detyrë Drejtore Administrative, lidhur me rastin objekt shqyrtimi.

Në deklaratë znj. G.D në mes të tjerash informoi se: “Në datë 01.09.2011, kam filluar punë pranë shoqërisë Montessori-Albania dhe aktualisht jam e punësuar në detyrën si Drejtor Administrativ.

Znj. E.D e njoh për shkak të punës së saj si specialiste e financës në Departamentin e Financës së shoqërisë Montessori Albania dhe marrëdhënies që kemi krijuar ndër vite.

Në datën 13.03.2024 kam biseduar me znj. E.D në ambientet mësimore të shkollës, në lidhje me konstatimin nga pamjet filmike dhe dëshmitë e kolegëve se xhupi i një nxënëses së shkollës i raportuar si i humbur në maj 2023, ishte në posedim të znj. E.D.

Siç provohet edhe nga komunikimet me celular të datës 13.03.2024, znj. E.D pranoi që xhupin në fjalë e kishte marrë ajo dhe më kërkoi falje për situatën që kishte krijuar, duke mos e kthyer këtë send dhe shprehjet “G.D të më falësh shumë dhe ti (se) ju vura në pozit (ë) (,) (të) më falësh shumë!” dhe “Më fal vërtet shumë!”, i referohen pikërisht pranimi nga ana e znj. E.D se xhupin në fjalë e kishte marrë ajo.

Më pas, në datën 17.05.2024, e kam takuar sërish znj. E.D në ambientet e shkollës, kësaj here në kuadër të shpjegimit të qëndrimit të administratores së Montessori Albania, znj. M.B dhe kërkesës së kësaj të fundit që znj. E.D të jepte dorëheqjen vetë, si një mënyrë për të zgjidhur me konsensus marrëdhënien e punës në lidhje me faktin e sipërpërmendur.

Në këtë takim i kam shpjeguar se ishte më mirë që znj. E.D të jepte dorëheqjen në respekt të marrëdhënies shumë vjeçare dhe personale me znj. M.B dhe stafin e Montessori Albania, pasi për shkak të veprimeve të saj, ishte cenuar marrëdhënia e mirëbesimit.

Znj. E.D nuk shprehu asgjë, vetëm më dëgjoi dhe pas këtij takimi, kam marrë dijeni verbalisht nga znj. M.B në lidhje me emailin e znj. E.D të datës 24.05.2024, ku pretendonte diskriminim në vendin e punës.

Pas takimit tonë të datës 17.05.2024, nuk kam patur më takim me znj. E.D në lidhje me faktet e mësipërme”.

Në kundërshtim të informacionit të Shoqërisë Montessori Albania, subjekti ankues me email-in datë 12.11.2024, informoi se: “Përsa i përket çështjes së parkimit, sërish e ritheksoj se unë nuk kam pretenduar ndonjëherë se unë kam një të drejtë për ta përdorur parkimin në oborrin e shkollës, por kam pretenduar mungesën e barazisë me kolegët e tjerë, pasi vetëm mua më është ndaluar të parkoj në atë ambient. Nga provat e depozituara nga ish punëdhënësi nuk rezulton në asnjë moment se të gjithë paskan të njëjtin trajtim, por janë dërguar disa foto të një fushe të shkretuar diku e cila nuk vërteton asgjë.

Përsa i përket pikës së dytë të kësaj shkrese, rezulton se ish punëdhënësi e pranon se nuk ka ndjekur asnjë procedurë për ankesën time për diskriminim dhe as nuk ka paraqitur prova të rregullores së shkollës për diskriminimin. Por bën disa interpretime të tërthorta për të dalë në konkluzionin se nuk paska viktimizim nga ana e ish punëdhënësit pasi çështja ishte tashmë e “qartë” për ata. Ligji kërkon ndërmarrjen e disa hapave konkrete dhe ndëshkon kur mungojnë këto hapa. Ligji nuk bazohet në masa të nënkuptuara apo me supozime, por kërkohet një mbrojtje efektive nga diskriminimi, e provuar me prova shkresore.

Në lidhje me deklaratën e dhënë nga znj. G.D, kjo deklaratë nuk sjell asgjë më shumë nga qëndrimi i deritanishëm i ish punëdhënësit dhe sërish mundohet me prova jo të ligjshme të deklarojnë fakte

të pavërteta dhe të stisura pasi ky person është një i punësuar i shoqërisë dhe gjendet nën presionin e punëdhënësit. Ish punëdhënësi ka patur disa herë mundësinë të paraqiste të gjitha provat pranë organeve ligj zbatuese dhe unë të merrja pafajësinë që më takon.

Konsideroj që për pretendime të tilla të ulëta për vepra penale, KMD nuk duhet të bazohet në këto prova të pa ligjshme, pasi jo vetëm janë shumë të ulëta dhe shpifje ndaj meje duke vazhduar denigrimi tim moral, por unë kam të drejtën kushtetuese të prezumimit të pafajësisë derisa të provohet e kundërta në gjykatën kompetente me vendim përfundimtar të formës së prerë. Çdo pretendim tjetër është thjeshtë i paligjshëm”.

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

Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 1 sipërcituar dhe nenin 3/1, parashikojnë se: “‘Diskriminim’ është çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”.

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

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

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

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 12/1/c, ku përcaktohet se: “*Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: ... c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin,*

përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.”, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, bazuar në gjendjen familjare dhe çdo shkak tjetër, duke përfshirë këtu pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.

Bazuar në pikën 5, germa “c”, të nenit 9, të Kodit të Punës, parashikohet se: *“Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me:..c) kushtet e punës dhe punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën”.*

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

- ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme. Ky trajtim mund të realizohet me veprime ose mosveprime, duke dalluar, përjashtuar apo kufizuar ankuesin në të drejtën e tij për punësim, duke përfshirë këtu edhe momentin e përfundimit e marrëdhënieve të punës;
- në krahasim me sesi janë trajtuar ose do të trajtoheshin të tjerët në një situatë të ngjashme;
- dhe arsyeja për këtë trajtim të padrejtë është një nga shkaqet që gëzojnë mbrojtje nga ligji.

Sa më sipër, për të vlerësuar pretendimin për diskriminim të parashtruar nga ankuesja, në radhë të parë Komisioneri do të vlerësojë nëse ankuesja i është nënshtruar ndonjë trajtimi të padrejtë, të pabarabartë dhe më pak të favorshëm, në të drejtën e tij për punësim dhe më konkretisht në lidhje me zgjidhjen e kontratës së punës.

- *Lidhur me pretendimin e subjektit ankues kundër znj. M.B me detyrë Administratore e Shoqërisë Montessori Albania.*

Montessori Albania shpk është një shoqëri me përgjegjësi të kufizuar, e regjistruar në QKB, me NUIS K72411007G, dhe që nga data 24.04.2024, aksionet e shoqërisë zotërohen, 80% nga Orbital Eastern Europe Limited dhe 20% nga znj. L.Ç.

Referuar Ekstraktit historik të regjistrit tregtar të Qendrës Kombëtare të Biznesit, rezulton se me Vendimin e Asamblesë së ortakëve të shoqërisë Montessori Albania shpk, datë 09.01.2015 dhe datë 29.04.2020, znj. M.B është emëruar si administratore e shoqërisë.

Komisioneri vëren se, të gjitha pretendimet e ankuseses për diskriminim, burojnë pikërisht nga marrëdhëniet e tyre të punës, bazuar në funksionin dhe hierarkinë e pozicioneve të punonjësve të Shoqërisë Montessori Albania. Znj. M.B duke mbajtur detyrën e Administratores së Shoqërisë Montessori Albania/punëdhënës, ka në vartësi të gjithë punonjësit e shoqërisë, përfshirë edhe ankuesen.

Për rrjedhojë, Komisioneri vlerëson se, organ dhe përfaqësues i personit juridik, që vepron në emër ose në dobi të personit juridik, është çdo person fizik, i cili, sipas ligjit ose akteve të personit juridik, është ngarkuar për përfaqësimin, drejtimin, administrimin ose kontrollin e fushës së veprimtarisë

së personit juridik dhe të strukturave të tij. Në këtë kontekst, znj. M.B, si Administratore e shoqërisë, është përfqajësuese e Shoqërisë Montessori Albania shpk.

Për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se pretendimet e ankueses kundrejt znj. M.B do të shqyrtohen në kuadër të pretendimeve kundrejt Shoqërisë Montessori Albania.

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

- *Lidhur me pretendimin e subjektit ankues kundër znj. L.M, me detyrë Menaxhere e Departamentit të Financës pranë Montessori Albania.*

Në ankesë znj. E.D ka pretenduar se që prej marrjes së detyrës, sjellja e znj. L.M ndaj saj ka qenë denigruese, me tone të larta dhe fyese duke e dalluar nga kolegët e tjerë, si një hakmarrje ndaj një trajtimi të supozuar të favorshëm që ajo paska përfutur në kohën kur në Shoqëri punonte motra e ankueses.

Referuar Kontratës së Punës të lidhur mes Punëdhënësit/Montessori-Albania dhe punëmarrëses/Znj. E.D, datë 01.09.2015, rezulton se znj. E.D ka filluar punë në datë 01.09.2015, në pozicionin koordinatorë zyre dhe së fundmi në pozicionin specialiste finance.

Referuar dokumentacionit të dorëzuar, rezulton se znj. L.M ka filluar punë pranë Montessori Albania në datë 01.03.2024.

Referuar dokumentacionit të dorëzuar nga palët, por dhe nga deklaratimet gjatë seancës dëgjimore, rezulton se nuk ka një dokument shkresor në të cilën të parashikohet përkrahimi i punës për pozicionet, menaxhere e departamentit të financës dhe specialiste finance, por nga deklaratimet e palëve detyrat ngarkoheshin nga menaxheri dhe zbatoheshin nga specialistet sipas ngarkesës në punë.

Në pikën 10.1 të Kontratës tip të Punës të nënshkruar nga palët në datë 01.09.2015, është parashikuar se: *“Punëmarrësi duhet ti kushtojë aftësitë e tij përmbushjes së detyrave dhe duhet të kryejë në mënyrë të ndërgjegjshme të gjitha urdhërat që i jepen nga eprorët e autorizuar nga punëdhënësi, të zbatojë në përputhje me udhëzimet e punës, kontratën dhe rregullat dhe prej tij pritet që në çdo kohë të mbështesë interesat e punëdhënësit dhe të shmangë gjithçka që mund ti vërë ato në rrezik”.*

Sipas deklaratimit të palëve, rezulton se departamenti i financës përbëhet nga menaxherja dhe dy specialiste finance, ndërkohë që kolegja e ankueses ishte shtatzënë.

Gjatë seancës dëgjimore, znj. L.M deklaroi se me ardhjen e saj në drejtim të departamentit disa procese pune dhe organizimi do ndryshoheshin dhe se ajo vetë kishte dorëzuar dokumente në bankë dhe në kushtet kur punonjësja tjetër ishte shtatzënë, kjo detyrë i ishte ngarkuar znj. E.D, fakte të cilat ankuesja gjatë seancës dëgjimore nuk e kundërshtoi.

Gjithashtu, znj. L.M pranoi se në një rast e kishte përmendur emrin e motrës së ankueses, por i ishte referuar praktikave të punës që ishin ndjekur më përpara, kur departamenti drejtohej nga znj. H.D.

Në këto kushte Komisioneri vlerëson se ndarja e detyrave në departament është në tagrin dhe përgjegjësinë e drejtuesit të departamentit dhe në kushtet kur punonjësja tjetër ishte shtatzënë, dhënia e detyrës znj. E.D, për të depozituar dokumentet në bankë është proporcionale dhe e justifikuar.

Ankuesja megjithëse ka ngritur pretendim kundrejt znj. L.M për përdorimin e gjuhës përçmuese dhe denigruese ndaj saj, nuk vuri në dispozicion të Komisionerit prova të drejtpërdrejta apo të tërthorta të përdorimit të këtyre shprehjeve. Të gjitha pretendimet e znj. E.D kundrejt znj. L.M janë të karakterit deklarativ dhe nuk mbështeten në prova konkrete.

Bazuar në aktet dhe provat e administruara, Komisioneri arrin në përfundimin se pretendimet e ankueses në lidhje me sjelljen dhe qëndrimet e znj. L.M ndaj ankueses, gjatë marrëdhënieve të punës, nuk mund të provohen. Rrjedhimisht, Komisioneri nuk konstaton se ankuesja i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm, nga ana e znj. L.M.

- *Lidhur me pretendimet e subjektit ankues kundër Shoqërisë Montessori Albania për moslejimin e parkimit.*

Në ankesë znj. E.D ka pretenduar diskriminim kundrejt punëdhënësit, lidhur me veprimet për largimin nga parkimi.

Ankuesja pretendon se është trajtuar në mënyrë të pabarabartë me punonjësit e tjerë, pasi vetëm asaj i është ndaluar të përdorë parkimin brenda ambienteve të shkollës.

Lidhur me pretendimin e ankueses, Shoqëria Montessori ka informuar se të gjithë punonjësve i është kërkuar të parkojnë automjetet jashtë ambienteve të shkollës për arsye sigurie.

Referuar dokumentacionit të dorëzuar nga palët, por dhe nga deklaratimet gjatë seancës dëgjimore, rezulton se nuk ka një dokument shkresor apo komunikim me email lidhur me procedurën që duhet të ndiqet për parkimin e automjeteve në ambientet e shkollës. Referuar informacionit të dhënë nga palët, rezulton se ky proces rregullohej me komunikim verbal mes drejtuesve dhe stafit të shkollës. Gjithashtu, Shoqëria nuk dërgoi prova, në mënyrë që të faktonte se kishte njoftuar të gjithë punonjësit që të mos parkonin brenda ambienteve të shkollës.

Referuar informacionit të dërguar nga palët, rezulton se ankuesja dhe motra e saj kanë parkuar në hyrje të ambienteve të oborrit të shkollës, por nuk ka asnjë informacion nga palët për datën se kur i është komunikuar stafit të shkollës që për arsye sigurie duhet të parkojnë jashtë ambienteve të shkollës.

Pretendimin për moslejimin për parkim vetëm për të, ankuesja ja ka bërë të ditur punëdhënësit, kur i është drejtuar me ankesën e dërguar me email-in datë 24.05.2024, pretendim për të cilin ka marrë

një përgjigje të përgjithshme duke e informuar se parkimi brenda territorit të shkollës, i mundësohet stafit në varësi të disponibilitetit.

Gjatë seancës dëgjimore, ankuesja deklaroi se gjatë vitit 2022 dhe rreth 4-5 muaj përpara se të largohej nga puna, i kanë kërkuar që të parkonte makinën jashtë institucionit. Pra, referuar deklaratës së ankueses, rezulton se dhe kur ankuesja dhe motra e saj kanë qenë në marrëdhënie pune pranë shoqërisë, asaj i është kërkuar që të parkonte jashtë shkollës.

Për sa më sipër, rezulton se urdhëri i drejtuesve të institucionit për moslejimin e parkimit për ankuesen nuk ka lidhje me periudhën kur është larguar nga detyra motra e ankueses (datë 31.03.2024) apo me ngjarjen e përvetësimit të xhupit, pasi ankueses i është kërkuar që të mos parkojë brenda ambienteve të shkollës dhe në vitin 2022 dhe në muajin janar 2024, kur motra e saj ishte në marrëdhënie pune pranë shoqërisë.

Bazuar në aktet dhe provat e administruara, Komisioneri arrin në përfundimin se pretendimi i ankueses në lidhje me moslejimin e parkimit, nuk mund të provohet. Rrjedhimisht, Komisioneri nuk konstaton se ankuesja i është nënshtuar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm, nga ana e Shoqërisë Montessori Albania.

- *Lidhur me pretendimin e subjektit ankues kundër Shoqërisë Montessori Albania sa i takon trajtimin të ankesës për diskriminim dhe zgjidhjes së kontratës së punës.*

Referuar dokumentacionit të shqyrtuar sipas rendit kronologjik, rezulton se:

Referuar deklarimeve të bëra nga palët, rezulton se në datë 13.03.2024 mes ankueses dhe Drejtores Administrative znj. G.D, ka pasur një takim në lidhje me konstatimin nga pamjet filmike dhe dëshmitë e kolegëve se xhupi i një nxënësje të shkollës i raportuar si i humbur në muajin maj 2023, ishte në posedim të ankueses. Sipas deklaramit të Shoqërisë Montessori, znj. E.D e ka pranuar se e ka marrë sendin, ka kërkuar falje dhe kanë pritur për një reagim nga ana e znj. E.D.

Nga faktet dhe provat e administruara, nuk rezulton që ankuesja të ketë pranuar se ka përvetësuar sendin për të cilin akuzohet dhe gjithashtu dhe Shoqëria nuk e provon faktin se ankuesja e ka përvetësuar sendin. Punëdhënësi duke qenë se nuk ka qenë në gjendje për të faktuar posedimin e sendit nga ankuesja, i ka kërkuar asaj në mënyrë të përsëritur që të japë dorëheqjen.

Gjithashtu palët pranojnë faktin se duke qenë se gjatë kësaj periudhe, ankuesja nuk kishte dhënë dorëheqjen, në datë 17.05.2024, është zhvilluar një takim i dytë mes znj. Znj. G.D dhe ankueses, në të cilin ankueses i është kërkuar të japë dorëheqjen, si një mënyrë për të zgjidhur me konsensus marrëdhënien e punës.

Lidhur me kërkesën e përsëritur të Shoqërisë Montessori të bërë ndaj ankueses për dorëheqje, Komisioneri vlerëson se 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 dhe mbrojtjen e shëndetit mendor, psiko-emocional dhe fizik të tyre.

Kërkesa për dorëheqjen e një punëmarrësi e vë atë nën presion të vazhdueshëm, siç janë konfliktet ose intimidimi, përbën një shkelje të rëndësishme të të drejtave të tij sipas Kodit të Punës në Shqipëri. Ky kod garanton të drejtat e punëmarrësve për një ambient të sigurt dhe të drejtë, duke i lejuar ata të japin dorëheqjen në përputhje me procedurat ligjore. Prandaj, është thelbësore që punëdhënësit të krijojnë një ambient pune që respekton ligjin dhe garanton mirëqenien e punëmarrësve, për të parandaluar situatat që dëmtojnë integritetin e procesit të punës. (Neni 32 i Kodit të Punës⁷)

Në këtë kontekst, është e rëndësishme të theksohet se çdo punëmarrës ka të drejtë të punojë në kushte që sigurojnë respektimin e dinjitetit të tij. Praktikantët e intimidimit dhe presionit, përveç se shkelin rregullat e vendosura nga ligji, gjithashtu krijojnë një atmosferë të pasigurt që ndikon negativisht në produktivitetin dhe moralin e punonjësve, si dhe cenon të drejtat e tyre të mbrojtura me ligj. Sipas ligjit, punëdhënësit kanë përgjegjësinë të sigurojnë një ambient të punës që promovon mirëqenien e punëmarrësve dhe t'i mbrojnë ata nga sjelljet abuzive.

Referuar Raportit për paafësi të përkohshme në punë, rezulton se ankuesja ka munguar në punë në datat 22-23.05.2024.

Në vijim, me email-in datë 24.05.2024, znj. E.D ka informuar drejtuesit e Shoqërisë me disa problematika me të cilat ishte përballur në marrëdhëniet e punës, kryesisht duke filluar nga largimi i motrës së saj nga shoqëria. Ankuesja në mes të tjerash informon se:

“Diskriminim në vendin e punës. Që prej marrjes së detyrës nga znj. L.M në rolin e eprores sime, ka pasur një dallim në sjellje ndaj meje në krahasim me kolegët e tjerë në shoqëri, veçanërisht në Departamentin e Financës. Kjo formë diskriminimi është kryer nga ana e eprores në dukje si një hakmarrje ndaj një trajtimi të supozuar të favorshëm që unë paskam përfituar në kohën kur në shoqëri punonte motra ime. Eprorja më ka përmendur disa herë, në prezencë të kolegëve të tjerë, në formë denigruese dhe tone të larta e fyese se bindja e urdhrave ndaj saj është e pakontestueshme, ndërsa unë isha mësuar keq deri në atë kohë për shkaktë motrës sime. Gjithashtu më shumë se disa herë ka folur me përçmim për time motër të cilën nuk e njeh personalisht dhe kjo më ka vënë në pozita në prezencë të koleges tjetër! Një tjetër formë diskriminimi e kam përjetuar edhe kur, pa një arsye konkrete, mu ndalua vetëm mua të parkoja makinën në brendësi të territorit të shoqërisë sikundër bëjnë edhe punonjësit e tjerë.

Kërcënim për tu larguar nga puna. Në datën 07.03.2024, ka ndodhur një incident me një kolege (znj. G.C) kur rastësisht zbulova një foto timen në celularin e koleges, ndërkohë që ajo më tregonte foto të tjera. E pyetur në lidhje me qëllimin e kësaj fotoje, znj. G.C e vendosur në pozita sulmi dhe duke ditur që fshinte diçka tjetër në lidhje me punën inskenoj një takim ku më kërkoi të komunikoja

⁷ 32/1. Punëdhënësi ka detyrimin të respektojë dhe të mbrojë në raportet e punës personalitetin e punëmarrësit, si dhe: a) merr të gjitha masat e nevojshme për të garantuar sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit mendor dhe fizik të punonjësve; b) merr të gjitha masat e nevojshme për të ndaluar ngacmimin moral të kryer prej tij dhe nga punonjësit e tjerë, si dhe afishon dispozitat mbi ngacmimin moral dhe seksual dhe sanksionet përkatëse; c) parandalon çdo qëndrim që cenon dinjitetin e punëmarrësit.

me znj. Znj. G.D. Në takimin e datës 13.03.2024 me znj. Znj. G.D, kjo e fundit më përmendi një incident që kishte të bënte me foton time e marrë në një rrjet social ku supozohej e kisha shkaktuar unë rreth një viti më parë (ndoshta në mars apo prill 2023) në lidhje me marrjen pa leje nga ana ime të një rrobe fëmijësh në një ditë me shi në ambientet e shkollës. Ajo që përbën problem të rëndë është fakti se në datë 17.05.2024, pra 2 muaj më vonë - znj. Znj. G.D kërkon të kryej një takim formal me mua gjatë të cilit më informon se ju znj. M.B, në cilësinë e Administratores keni kërkuar largimin tim sa më parë nga puna meqenëse këto 2 muajt e fundit unë nuk kisha dhënë dorëheqjen e pritur prej jush në momentin e largimit të motrës sime nga shoqëria. Për këtë ju jeni vetë në dijeni pasi ma keni konfirmuar nëpërmjet aplikacionit në celular në datën 18.05.2024. Unë nuk pranoj t'i nënshtrohem kërcënimeve të tilla që kanë për qëllim të njollosin reputacionin tim dhe të jap dorëheqjen pa arsye sikur të pranoja një faj që konsideroj nuk ekziston”.

Në përgjigje të pretendimeve të ankueses, Shoqëria Montessori me email-in datë 28.05.2024 dhe shkresën nr. 09, datë 28.05.2024, në mes të tjerash informon znj. E.D se:

“Në lidhje me pikën 1. Montessori Albania ndjek me rigorozitet çdo procedurë mbikëqyrjeje dhe ankimi të ndërmarrë sipas përcaktimit të pikës 9 dhe 10, të nenit 9, të Kodit të Punës, duke siguruar vërtetësinë e shkaqeve dhe rrethanave të ankimit, kohën kur ankimi është kryer, si dhe lidhjen shkakësore me rrethanat e tjera objektive dhe subjektive, me qëllim shmangien e përdorimit të kësaj të drejte për krijimin e kushteve për shpërdorimin e detyrës nga ankuesi.

Bazuar në këto premisa, në lidhje me pretendimin tuaj në këtë pikë ju bëjmë me dije se: pas hetimit të ankesës tuaj, (i cila na vihet në dijeni në një kohë kur një shkelje e rëndë ka ndodhur nga ju në vendin e punës, siç trajtohet në pikën në vijim), ju sqarojmë se nga znj. L.M në rolin e eprores tuaj, është kërkuar kryerja e detyrës tuaj me rigorozitet sipas përcaktimit të nenit 23 të Kodit të Punës, dhe në asnjë rast kjo sjellje nuk ka shfaqur trajtat e diskriminimit të përcaktuara qartësisht në pikën 2, të nenit 9, të Kodit të Punës.

Në ndryshim me pretendimin e ngritur nga ju, znj. L.M, në cilësinë e eprores tuaj, ka kërkuar pikërisht zbatimin e detyrave të punës për të cilat ju jeni punësuar dhe janë pjesë përbërëse e kontratës së punës. Të drejtat e tjera të pretenduara nga ju si të shkelura, të tilla si “e drejta e parkimit të makinës tuaj personale brenda territorit të shkollës” janë një privilegj që i mundësohet stafit në varësi të disponibilitetit dhe jo një e drejtë kontraktuale për të cilën shkolla është zotuar në kontratën e punës.

Për sa më sipër, pas shqyrtimit të rrethanave dhe fakteve të pretenduara nga ju, vërejmë se në asnjë rast nuk është vërejtur asnjë veprim i vetëm subjekt i “diskriminimit”, siç parashikohet në nenin 9 të Kodit të Punës.

Në lidhje me pikën 2. Montessori Albania duke konsideruar si të pacenueshme, jo vetëm etikën dhe sjelljen ligjore në punë nga ana e punëmarrësit, por edhe pronën e shkollës dhe nxënësve të saj, ka vijuar një hetim të thelluar të shkaqeve dhe rrethanave që kanë iniciuar dhe kërkesën informale për dorëheqje për të mbrojtur integritetin dhe reputacionin tuaj, duke qenë se çështja ose ngjarja

është përhapur, gjë që e bën të vështirë vazhdimësinë e punës dhe besimin reciprok midis kolegëve, dhe që mos të çohet çështja deri tek iniciimi i procedurës së zgjidhjes së kontratës tuaj të punës. Në lidhje me këtë procedurë ju sqarojmë sa vijon:

Montessori Albania në vijim të një procedure rutinë të mbikëqyrjes së garantimit të sigurisë në ambientet e shkollës ka konstatuar posedimin e padrejtë të një sendi personal të një nxënësi nga ana juaj në datë 19.06.2023. Duke mos e konsideruar të qëllimshëm, Montessori Albania ka prezumuar se sendi do të kthehet në shkollë nga ju, veprim i cili ende mbetet i paprovuar, përmes sistemit të sigurisë të shkollës. Për shkaqe dhe rrethana të panjohura nga Montessori Albania, prova për këtë incident ka rrjedhur në stafin e shkollës, përmes të cilit edhe ju keni marrë dijeni.

.....

Në vijim të hetimit nga Shoqëria për të provuar pafajësinë tuaj në lidhje me këtë incident, është konstatuar një rast tjetër i posedimit të padrejtë të një sendi personal të një nxënësi tjetër nga ana juaj në datë 28.04.2023.

Ky rast, i dytë erdhi në dijeni të Shoqërisë edhe si pasojë e hetimit të pretendimit të prindit të nxënësit, për humbjen e sendit në datë 04.05.2023, të cilit i është premtuar që Shoqëria do e hetonte rastin në fjalë. Në vijim të këtij hetimi, u zbuluan prova vizuale të posedimit të padrejtë të këtij sendi nga ana juaj në datë 28.04.2023, duke e bërë këtë një rast përsëritës.

Të vendosur në këto rrethana, ju është kërkuar verbalisht nga stafi përgjegjës i Montessori Albania, të jepni dorëheqjen si zgjidhja më e mirë për ju, duke ju dhënë kohën e mjaftueshme për të iniciuar procedurat e dorëheqjes sipas periudhës së njoftimit dhe marrë ditët e pushimit që të takonin. Dhe nëse nuk e shihni të arsyeshme këtë, atëherë do të iniciojmë procedurën e zgjidhjes së kontratës së punës nga punëdhënësi, siç përcaktohet në nenin 144 të Kodit të Punës, për shkaqe të thyerjes së etikës dhe shkeljes së rëndë të nenit 9 të kontratës së punës, e cila e ndalon rreptësisht shpërdorimin e aseteve të vendit të punës apo përfitimin e padrejtë në shpërdorim të detyrës.

Për sa më sipër, duke e konsideruar tepër të rëndë dhe të papranueshme këtë sjellje, ju kërkohet dhe njëkohësisht informojmë:

1. Të ktheni në ambientet e shkollës të sendit të poseduar padrejtësisht nga ju brenda datës 30.06.2024, për të cilat do mbahet procesverbal, si dhe të na informoni.

Në rast të mospërbushjes së këtij detyrimi, Shoqëria është e detyruar të bëjë kallëzim në kushtet e përcaktuara në Nenin 135 të Kodit Penal.

2. Në zbatim në nenin 144 të Kodit të Punës, neni 9 dhe 11.4 të kontratës së punës, në vijim të takimit formal të zhvilluar nga stafi administrues i shoqërisë me ju në datë 17.05.2024, ku juve jeni vënë në dijeni të arsyeve të vendimit të parashikuar për t'u marrë dhe ju është dhënë mundësia për t'u shprehur, ju informojmë: Zgjidhjen e kontratës së punës nga punëdhënësi, 48 orë nga marrja dijeni nga ju të kësaj shkrese (nr. 09, datë 28.05.2024)".

3. *Plotësimin nga ana juaj të gjitha detyrimeve që pasojnë zgjidhjen e kontratës së punës nga punëmarrësi, siç përcaktohet në Kodin e Punës dhe Kontratën tuaj të Punës.*
4. *Në rast të mospërbushjes së këtyre detyrimeve, shoqëria do të procedojë marrjen e sanksioneve përkatëse siç janë parashikuar në legjislacionin në fuqi në Republikën e Shqipërisë”.*

Me e-mail-in datë 30.05.2024, drejtuar znj. E.D dhe znj. M.B, specialistja e burimeve njerëzore znj. G.C i ka komunikuar ankueses si më poshtë: *“Në vijim të komunikimit tuaj, lutem të ndiqet procedura e largimit nga puna. Plotësoni formularin e dorëheqjes, të cilën e gjeni bashkangjitur dhe procesverbalin e dorëzimit të punës tek eprori juaj Znj. L.M”.*

Në përgjigje të e-mail-it të mësipërm, ankuesja në datë 30.05.2024, ka dërguar e-mail-in si më poshtë: *“Në lidhje me emalin tuaj të dërguar sot me datë 30.05.2024; Vini re se marrëdhënia e punës është zgjidhur nga punëdhënësi dhe jo nga unë si punëmarrëse. Rrjedhimisht, unë nuk kam dhënë dorëheqjen dhe nuk do nënshkruaj një formular të tillë.”.*

Shoqëria Montessori me shkresën nr. 10, datë 20.06.2024, me lëndë: *“Konstatimi i zgjidhjes së menjëhershme nga ana juaj e Kontratës së Punës”*, drejtuar znj. E.D, në mes të tjerash ka informuar si vijon: *“Me keqardhje konstatojmë se ju nuk jeni paraqitur në punë pranë punëdhënësit, prej datës 31.05.2024. Gjithashtu, konstatojmë se ju nuk keni paraqitur asnjë njoftim me shkrim në lidhje me arsyet apo shkaqet për të cilat nuk jeni paraqitur më në punë, deri datën e sotme. Për sa më sipër, në bazë të paragrafit 1, të nenit 156 të Kodit të Punës, punëdhënësi konstaton se ju e keni zgjidhur në mënyrë të menjëhershme dhe të pajustificuar kontratën e punës, lidhur me jush dhe Punëdhënësit, me efekt nga data 31.05.2024. ..”.*

Ligji *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, në nenin 13, pika 1, shkronja c)⁸, e tij ka parashikuar se: *“Punëdhënësi është i detyruar:*

.....t’u përgjigjet efektivisht dhe në përputhje me këtë ligj ankimeve të marra për shkak të diskriminimit të kryer nga punëmarrësit e tij, brenda një muaji nga marrja e tyre”.

Neni 15⁹, i LMD-së, i ndryshuar, ka parashikuar se:

“1. Çdo punëmarrës ka të drejtë të ankohet te punëdhënësi, te Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ose në gjykatë, nëse beson se ka pësuar diskriminim. Kjo dispozitë nuk e kufizon të drejtën e ankimit në institucione të veçanta, të ngritura pranë sektorëve të ndryshëm të punësimit.

2. Gjatë periudhës së shqyrtimit të ankesës, punëmarrësi ka të drejtë të vazhdojë punën sipas kushteve të kontratës.

⁸ Detyrimet e punëdhënësit.

⁹ Të drejtat e punëmarrësit.

3. Punëmarrësi ka të drejtë të marrë informacion në çdo kohë në lidhje me trajtimin e ankesës, si dhe të marrë shpjegime për vendimet e marra nga punëdhënësi, në përgjigje të ankesës së tij, menjëherë pas shqyrtimit.

4. Në rast se punëdhënësi nuk merr masa për të hetuar dhe për të zgjidhur ankesën për diskriminim, punëmarrësi që ka bërë ankesën ka të drejtë ta ndërpresë punën, pa humbur të drejtën e pagës, për atë kohë sa është e nevojshme për t'u mbrojtur nga diskriminimi. Punëmarrësi kthen pagën e marrë, sipas këtij neni, në rast se diskriminimi i pretenduar nuk rezulton i vërtetuar me vendim të formës së prerë”.

Në nenin 5/1 të LMD-së, të ndryshuar, parashikohet se: “1. Ndalohet diskriminimi për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe mosmarrja në shqyrtim, sipas rasteve të përmendura në nenin 3 të këtij ligji, e një ankimi ose procedure, si dhe çdo forme tjetër sjelljeje që pengon zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë”.

Referuar dokumentacionit të shqyrtuar, rezulton se ankuesja i është drejtuar me email-in datë 24.05.2024, ora 16.00 (ditë e premte), Shoqërisë Montessori për ankesën për diskriminim. Shoqëria Montessori me email-in datë 28.05.2024, ora 14.38 (ditë e martë) i ka kthyer përgjigje për pretendimet e saj.

Nga informacioni i administruar, pavarësisht faktit që nga ana e Shoqërisë Montessori i është kthyer përgjigje për pretendimet e ankueses, nga ana e saj nuk është ndërmarrë asnjë procedurë shkresore për trajtimin efektiv të pretendimeve të znj. E.D.

Mbështetur në provat e administruara dhe ato të sipërcituara, vlerësohet se:

- Shoqëria Montessori, pavarësisht detyrimeve të parashikuara nga neni 15, i LMD-së, nuk ka ndërmarrë asnjë masë për trajtimin efektiv të ankesës për diskriminim, duke mos e thirrur ankuesen në takim apo ballafaquar atë me eproren.
- Fakti që pretendimet për diskriminim janë shqyrtuar në një kohë shumë të shkurtër, përforcon vlerësimin se ankesa e saj nuk është trajtuar në mënyrë të drejtë, të paanshme dhe efektive, duke i kthyer përgjigje formale ankueses se nuk kanë vërejtur veprime diskriminuese.
- Në rast se do të kishte ndjekur procedura ligjore e parashikuar shprehimisht në LMD, Shoqëria Montessori, duhet të kishte patur në konsideratë njëherësh edhe zbatimin e parimit të kontradiktoritetit, si një garanci që punëmarrësit duhet t'i ishin krijuar mundësitë që ankesa e saj me pretendimin për diskriminim, të trajtohej efektivisht nga punëdhënësi.
- Evidentohet që edhe përmes email-it datë 28.05.2024, Shoqëria Montessori nuk ka patur si qëllim shqyrtimin efektiv të ankesës për diskriminim të znj. E.D, por synimi ishte intimidimi i ankueses për kallëzim penal dhe njoftimi për zgjidhjen e kontratës së punës.
- Shoqëria Montessori në përgjigjen e dërguar ankueses me email-in datë 28.05.2024, një pjesë të konkluzioneve të saj lidhen me përvetësimin e sendit që i atribuohet ankueses pa qenë e provuar dhe pa kryer një hetim të thelluar, duke krijuar kështu një paragjykim kundrejt saj.

Marrëdhënia e punës mes palëve rregullohet nga dispozitat e Kodit të Punës dhe nga kohëzgjatja jemi përpara një kohëzgjatje me afat të pacaktuar. Midis ankueses dhe Shoqërisë Montessori rezulton se është nënshkruar kontrata e punës në datë 01.09.2015 për pozicionin “koordinatore zyre” dhe kontrata datë 01.09.2017 për pozicionin “koordinatore” dhe në vijim janë nënshkruar vetëm anekse të kontratës, në të cilat janë parashikuar ndryshimet në pozicion dhe pagë, por ky fakt nuk çënon vlefshmërinë e marrëdhënieve të punës mes palëve.

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

Bazuar në Kontratën Individuale të Punës datë 01.09.2015, lidhur mes palëve, në nenin 3/1, të saj, përcaktohet si më poshtë citohet: *“3.1. Kjo kontratë lidhet për një periudhë të pacaktuar kohore sipas nenit 4.1 të Kodit të Punës.”*.

Neni 21¹⁰, i Kodit të Punës, në pikën 2, të tij, ka përcaktuar se: *“Kontrata e punës quhet e lidhur kur punëmarrësi pranon kryerjen e një pune ose shërbimi, për një periudhë kohe të caktuar ose të pacaktuar, brenda kuadrit të organizimit dhe sipas urdhrave të punëmarrësit dhe që, në bazë të këtyre rrethanave, kryhet vetëm kundrejt pagesës”*.

Për rrjedhojë, në këto kushte, kemi të bëjmë me një kontratë me afat të pacaktuar, pasi punëdhënësi e punëmarrësi kanë vijuar marrëdhëniet e punës në pozicionin objekt shqyrtimi, nga data 01.09.2015 deri me datë 30.05.2024.

Referuar email-it datë 28.05.2024 dhe shkresës nr. 09, datë 28.05.2024 të Administratores së Shoqërisë Montessori, është informuar ankuesja për zgjidhjen e kontratës së punës, në zbatim të nenit 144 të Kodit të Punës dhe nenit 11.4 të kontratës së punës, në vijim të takimit formal të zhvilluar në datë 17.05.2024. Komisioneri thekson se palët kanë pranuar që janë takuar në datë 17.05.2024, në të cilin ankueses i është kërkuar dorëheqja, por nuk ka asnjë dokumentacion shkresor që është njoftuar ankuesja për takim apo që të jetë mbajtur procesverbal mbi përmbajtjen e çështjeve të diskutuara.

Në nenin 11.4 të kontratës së punës datë 01.09.2015, përcaktohet si më poshtë citohet: *“11.4 Punëdhënësi ka të drejtë të zgjidhë kontratën në rast se: a) b) Punëmarrësi është i paafte nga pikëpamja profesionale për të kryer punën ose detyrën e caktuar. c) Punëmarrësi nuk realizon sistematikisht detyrat, pa shkaqe të arsyeshme. d) Punëmarrësi shkel rëndë disiplinën në punë ose aktet ligjore dhe rregullat që rregullojnë veprimtarinë e punëdhënësit. e) Punëmarrësi kryen një vepër penale që ka lidhje me punën e tij dhe kjo provohet me vendim të organit kompetent ose*

¹⁰ “Forma e kontratës së punës”.

dënohet dhe vuan dënim me heqje lirie për një periudhë më tepër se një muaj, për çfarëdolloj vepr penale”.

Në analizë të sa më sipër cituam, bazuar në dispozitat e Kodit të Punës parashikohet se punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën e punës pa dhënë më parë arsyet me shkrim për zgjidhjen e kontratës.

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

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

Referuar informacionit, provave të administruara, konstatohet se nga ana e Shoqërisë Montessori nuk është respektuar procedura e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, pasi ankuesja nuk është njohur me arsyet e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës.

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

Komisioneri vlerëson se, punëdhënësi/Shoqëria Montessori, nuk ka garantuar zbatimin efektiv të parimit të kontradiktorialitetit, pasi ankueses nuk i është dhënë mundësia që në mënyrë efektive të mbrohet për arsyet e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës.

Referuar çështjes në shqyrtim rezulton se zgjidhja e kontratës së punës së ankueses është bërë në mënyrë të menjëhershme. Shoqëria Montessori me email-in datë 28.05.2024 dhe shkresën nr. 09, datë 28.05.2024 ka zgjidhur marrëdhëniet e punës me ankuesen në mënyrë të menjëhershme dhe pa asnjë shkak të ligjshëm.

Komisioneri vëren se, punëdhënësi, Shoqëria Montessori, vetëm *formalisht*, është përpjekur që të justifikojë shkakun e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me ankuesen. Shoqëria ka përdorur ngjarjen e humbjes së një xhupi të një nxënëseje, por që nuk del e qartë që e ka përvetësuar ankuesja, fakt i cili u kundërshtua nga ankuesja dhe nuk u arrit të provohet nga Shoqëria. Insinuatat për përvetësim sendi të bëra nga Shoqëria kundrejt ankuses, kanë shkaktuar një paragjykim për të, si dhe kanë gjeneruar një sërë sjelljesh shqetësuese në mjedisin e punës kundrejt saj.

Sa më sipër, Shoqëria Montessori nuk arriti të provojë para Komisionerit se ankuesja ka shkelur detyrimet kontraktuale me faj të rëndë ose me faj të lehtë në mënyrë të përsëritur dhe pas një paralajmërimi.

Nga faktet dhe provat e administruara, nuk rezulton që ankuesja të ketë pranuar se ka përvetësuar sendin për të cilin akuzohet dhe gjithashtu dhe Shoqëria nuk e provon faktin se ankuesja e ka përvetësuar sendin.

Nga dokumentacioni i administruar rezulton se Shoqëria Montessori nuk e ka njoftuar paraprakisht ankuesen për zgjidhjen e kontratës dhe as ka realizuar takim me të, për t'i komunikuar arsyet e zgjidhjes së kontratës, duke mos i dhënë mundësinë të shprehet mbi këto arsye.

Duke pasur barrën e provës për të provuar arsyen e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës Shoqëria Montessori, në cilësinë e punëdhënësit nuk arriti të provojë se ankuesja ka pranuar se ka përvetësuar xhupin, që ka kryer një hetim të thelluar në lidhje me këtë gjë apo ta ketë referuar në organet kompetente, për të legjitimuar në këtë mënyrë faktin se shkak i zgjidhjes së kontratës së punës me të, ka të bëjë me përfitim të padrejtë të sendeve në vendin e punës nga ankuesja.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se veprimet dhe mosveprimet e Shoqërisë Montessori Albania kanë ekspozuar ankuesen ndaj një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm, sa i përket trajtimit jo efektiv të ankesës për diskriminim dhe e kanë cënuar atë në të drejtën e saj për një proces të rregullt, pasi ajo nuk ka patur mundësi që në mënyrë efektive të ushtronte të drejtën për t'u dëgjuar dhe për t'u mbrojtur në lidhje me arsyet e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës.

Në këto kushte provohet se ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, dhe se masa e marrë për zgjidhjen e kontratës së punës është bërë në shkelje të plotë të procedurës ligjore që duhet ndjekur për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

Në përfundim, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Shoqërisë Montessori, pasi nuk është trajtuar në mënyrë efektive ankesa për diskriminim dhe zgjidhja e kontratës së punës është bërë pa një shkak të ligjshëm dhe në shkelje të plotë të procedurës dhe afateve të parashikuara nga Kodi i Punës.

B. Shkak i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2¹¹, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në ushtrimin e detyrës së tij siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që parashikon ky ligj. Ky ligj, ndalon situatat kur persona ose grupe personash në një situatë të njëjtë trajtohen në mënyra të ndryshme, dhe situatat kur personat ose grupet e personave në situata të ndryshme trajtohen njësoj.

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

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

Bazuar në shkaqet e mbrojtura të përcaktuara në nenin 1, të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, si dhe duke ju referuar përkufizimit të diskriminimit që ky ligj ka bërë në nenin 3, të tij, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim më pak i favorshëm gëzon mbrojtje nga ligji.

Në rastin në fjalë, ankuesja pretendon se është diskriminuar për më shumë se një shkak dhe konkretisht, ankuesja pretendon se është diskriminuar për shkak të “*gjendjes familjare*” dhe në kuadër të termit “*çdo shkak tjetër*” ankuesja pretendon se është diskriminuar si pasojë e paraqitjes së ankesës për diskriminim nga punëdhënësit/Shoqërisë Montessori Albania.

Në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkak të *gjendjes familjare*, ankuesja sqaroi se ky pretendim konsistonte në faktin se ajo është motra e znj. H.D, ish drejtore e departamentit të financës për një periudhë prej rreth 10 vitesh dhe se ankuesja ka qenë e favorizuar gjatë gjithë periudhës së punësimit nga motra e saj, lidhur me vlerësimin e punës dhe si rrjedhim rritjen e pagës, ka pasur trajtim të veçantë lidhur me orarin e punës dhe mosmbajtjes së pagesës për raportet mjekësore.

Në kuptim të shpjegimit të shkaqeve, sipas LMD-së, Gjendja familjare¹² ose martesore ka të bëjë me marrëdhëniet martesore, farefisnore ose prindërore të cilat një person ka me persona tjerë.

¹¹ “Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për: a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b) barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga cdo formë sjelljeje që nxit diskriminim.”

¹² <https://www.kmd.al/shkaqet-e-diskriminimit/>

Gjendja familjare ose martesore mund të ndryshojë ndërmjet individëve, pasi ata mund të jenë të martuar ose jo, në një marrëdhënie de facto ose në një marrëdhënie që nuk e njeh ligji, të divorcuar ose të ve, jetojnë në një familje të zgjeruar ose kanë përgjegjësi të ndryshme për fëmijët dhe personat e varur ose një numër të caktuar fëmijësh.

Në Komentet e Përgjithshme nr. 20, të Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore të Kombeve të Bashkuara, lidhur me shkakun për gjendjen familjare është shpeguar se: *“Statusi martesor dhe familjar mund të ndryshojë ndërmjet individëve sepse, ndër të tjera, ata janë të martuar ose të pamartuar, të martuar nën një regjim të caktuar ligjor, në një marrëdhënie de facto ose që nuk njihet me ligj, të divorcuar ose të ve, jetojnë në një familje të zgjeruar ose grup farefisnie ose kanë lloje të ndryshme përgjegjësie për fëmijët dhe vartësit ose një numër të caktuar fëmijësh.*

Trajtimi i ndryshëm në aksesin në përfitimet e sigurimeve shoqërore në bazë të faktit nëse një individ është i martuar duhet të justifikohet me kritere të arsyeshme dhe objektive. Në raste të caktuara, diskriminimi mund të ndodhë edhe kur një individ nuk është në gjendje të ushtrojë një të drejtë të mbrojtur nga Pakti për shkak të statusit të tij/saj familjar ose mund ta bëjë këtë vetëm me pëlqimin e bashkëshortit ose me pëlqimin ose garancinë e një të afërmi”.

Lidhur me shkakun e gjendjes familjare, Komisioneri vëren se bazuar mbi kuptimin e gjendjes familjare, vetëm fakti që ankuesja është motra e znj. H.D nuk mjafton për të justifikuar shkakun, për më tepër që mes znj. H.D dhe Administratores znj. M.B nuk rezulton të ketë pasur konflikte dhe marrëdhënia e punësimit është ndërprerë me vullnet të lirë, me marrëveshje.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, pretendimi i ankuses për diskriminim për shkak të “gjendjes familjare” nuk rezulton i provuar bazuar në Ligjin 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar.

Në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkak të “ankesës” rezulton se, në datë 24.05.2024, ankuesja ka paraqitur një ankesë për diskriminim pranë punëdhënësit për shkak të disa problematikave që ajo ka hasur në vendin e punës. Paraqitja e kësaj ankese pranë punëdhënësit është një fakt i njohur për punëdhënësit, i cili u pranua gjatë procedurave të shqyrtimit të ankesës.

Pretendimi i subjektit ankues se shkak për diskriminimin e saj në formën e viktimizimit është bërë fakti se ajo ka paraqitur një ankim për diskriminim kundër punëdhënësit, përbën një nga format e diskriminimit, që gëzon mbrojtje sipas nenit 3/17 të LMD-së, i ndryshuar.

Komisioneri gjykon se, diferenca në trajtim bazuar në faktin se, personi ka paraqitur “ankesë për diskriminim” kundër punëdhënësit, gëzon mbrojtje nga LMD .

C. Lidhur me pretendimin për viktimizim të ankuses për shkak të ankimit për diskriminim pranë punëdhënësit.

Ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 13, pika 1, shkronja c)¹³, e tij ka parashikuar se: “Punëdhënësi është i detyruar:t’u përgjigjet efektivisht dhe në përputhje me këtë ligj ankimeve të marra për shkak të diskriminimit të kryer nga punëmarrësit e tij, brenda një muaji nga marrja e tyre”.

Neni 15¹⁴, i LMD-së, ka parashikuar se: “1. Çdo punëmarrës ka të drejtë të ankohet te punëdhënësi, te Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ose në gjykatë, nëse beson se ka pësuar diskriminim. Kjo dispozitë nuk e kufizon të drejtën e ankimit në institucione të veçanta, të ngritura pranë sektorëve të ndryshëm të punësimit.

2. Gjatë periudhës së shqyrtimit të ankesës, punëmarrësi ka të drejtë të vazhdojë punën sipas kushteve të kontratës.

3. Punëmarrësi ka të drejtë të marrë informacion në çdo kohë në lidhje me trajtimin e ankesës, si dhe të marrë shpjegime për vendimet e marra nga punëdhënësi, në përgjigje të ankesës së tij, menjëherë pas shqyrtimit.

4. Në rast se punëdhënësi nuk merr masa për të hetuar dhe për të zgjidhur ankesën për diskriminim, punëmarrësi që ka bërë ankesën ka të drejtë ta ndërpresë punën, pa humbur të drejtën e pagës, për aq kohë sa është e nevojshme për t’u mbrojtur nga diskriminimi. Punëmarrësi kthen pagën e marrë, sipas këtij neni, në rast se diskriminimi i pretenduar nuk rezulton i vërtetuar me vendim të formës së prerë”.

Me email-in datë 24.05.2024, znj. E.D ka informuar drejtuesit e Shoqërisë me disa problematika me të cilat ishte përballur në marrëdhëniet e punës, duke pretenduar diskriminim në vendin e punës dhe kërcënim për tu larguar nga puna.

Në përgjigje të pretendimeve të ankueses, Shoqëria Montessori me email-in datë 28.05.2024 dhe shkresën nr. 09, datë 28.05.2024, në mes të tjerash informon znj. E.D se:

“Në lidhje me pikën 1.

Në lidhje me pikën 2. Montessori Albania duke konsideruar si të pacenueshme, jo vetëm etikën dhe sjelljen ligjore në punë nga ana e punëmarrësit, por edhe pronën e shkollës dhe nxënësve të saj, ka vijuar një hetim të thelluar të shkaqeve dhe rrethanave që kanë iniciuar dhe kërkesën informale për dorëheqje për të mbrojtur integritetin dhe reputacionin tuaj, duke qenë se çështja ose ngjarja është përhapur, gjë që e bën të vështirë vazhdimësinë e punës dhe besimin reciprok midis kolegëve, dhe që mos të çohet çështja deri tek iniciimi i procedurës së zgjidhjes së kontratës tuaj të punës. Në lidhje me këtë procedurë ju sqarojmë sa vijon:

Montessori Albania në vijim të një procedure rutinë të mbikëqyrjes së garantimit të sigurtisë në ambientet e shkollës ka konstatuar posedimin e padrejtë të një sendi personal të një nxënësi nga

¹³ Detyrimet e punëdhënësit.

¹⁴ Të drejtat e punëmarrësit.

ana juaj në datë 19.06.2023. Duke mos e konsideruar të qëllimshëm, Montessori Albania ka prezumuar se sendi do të kthehej në shkollë nga ju, veprim i cili ende mbetet i paprovuar, përmes sistemit të sigurisë të shkollës. Për shkaqe dhe rrethana të panjohura nga Montessori Albania, prova për këtë incident ka rrjedhur në stafin e shkollës, përmes të cilit edhe ju keni marrë dijeni.

.....

Në vijim të hetimit nga Shoqëria për të provuar pafajësinë tuaj në lidhje me këtë incident, është konstatuar një rast tjetër i posedimit të padrejtë të një sendi personal të një nxënësi tjetër nga ana juaj në datë 28.04.2023.

Ky rast, i dytë erdhi në dijeni të Shoqërisë edhe si pasojë e hetimit të pretendimit të prindit të nxënësit, për humbjen e sendit në datë 04.05.2023, të cilit i është premtuar që Shoqëria do e hetonte rastin në fjalë. Në vijim të këtij hetimi, u zbuluan prova vizuale të posedimit të padrejtë të këtij sendi nga ana juaj në datë 28.04.2023, duke e bërë këtë një rast përsëritës.

Të vendosur në këto rrethana, ju është kërkuar verbalisht nga stafi përgjegjës i Montessori Albania, të jepni dorëheqjen si zgjidhja më e mirë për ju, duke ju dhënë kohën e mjaftueshme për të iniciuar procedurat e dorëheqjes sipas periudhës së njoftimit dhe marrë ditët e pushimit që të takonin. Dhe nëse nuk e shihni të arsyeshme këtë, atëherë do të iniciojmë procedurën e zgjidhjes së kontratës së punës nga punëdhënësi siç përcaktohet në nenin 144 të Kodit të Punës, për shkaqe të thyerjes së etikës dhe shkeljes së rëndë të nenit 9 të kontratës së punës, e cila e ndalon rreptësisht shpërdorimin e aseteve të vendit të punës apo përfitimin e padrejtë në shpërdorim të detyrës.

Për sa më sipër, duke e konsideruar tepër të rëndë dhe të papranueshme këtë sjellje, ju kërkojmë dhe njëkohësisht informojmë:

1. Të ktheni në ambientet e shkollës të sendit të poseduar padrejtësisht nga ju brenda datës 30.06.2024, për të cilat do mbahet procesverbal, si dhe të na informoni.

Në rast të mospërbushjes së këtij detyrimi, Shoqëria është e detyruar të bëjë kallëzim në kushtet e përcaktuara në Nenin 135 të Kodit Penal.

2. Në zbatim në nenin 144 të Kodit të Punës, neni 9 dhe 11.4 të kontratës së punës, në vijim të takimit formal të zhvilluar nga stafi administrues i shoqërisë me ju në datë 17.05.2024, ku juve jeni vënë në dijeni të arsyeve të vendimit të parashikuar për t'u marrë dhe ju është dhënë mundësia për t'u shprehur, ju informojmë: Zgjidhjen e kontratës së punës nga punëdhënësi, 48 orë nga marrja dijeni nga ju të kësaj shkrese (nr. 09, datë 28.05.2024)".
3. Plotësimin nga ana juaj të gjitha detyrimeve që pasojnë zgjidhjen e kontratës së punës nga punëmarrësi, siç përcaktohet në Kodin e Punës dhe Kontratën tuaj të Punës.
4. Në rast të mospërbushjes së këtyre detyrimeve, shoqëria do të procedojë marrjen e sanksioneve përkatëse siç janë parashikuar në legjislacionin në fuqi në Republikën e Shqipërisë".

Mbështetur në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, punëdhënësi/Shoqëria Montessori Albania shpk, nuk ka zbatuar parashikimet ligjore të LMD-së, lidhur me hetimin dhe shqyrtimin efektiv të ankesës për diskriminim të ankueses dhe haptazi i ka shkelur ato. Komisioneri vëren se, Shoqëria Montessori, nuk i është përgjigjur dhe as ka shqyrtuar efektivisht pretendimet e ankueses për diskriminim.

Shoqëria Montessori me email-in datë 28.05.2024 dhe shkresën 09, datë 28.05.2024, jo vetëm që nuk ka trajtuar në mënyrë efektive pretendimet e ankueses, por i ka bërë presion për kallëzim penal dhe e ka njoftuar atë për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës në mënyrë të menjëhershme dhe pa asnjë shkak të ligjshëm.

Gjatë procedurës hetimore të shqyrtimit të ankesës u arrit të provohet se Shoqëria Montessori pa respektuar një procedurë ligjore ka akuzuar ankuesen për përvetësim sendi dhe i ka kërkuar në mënyrë të përsëritur dorëheqjen. Këto veprime ndaj ankueses, nga ana e Shoqërisë Montessori, janë fakte të pranueshme nga Shoqëria, por edhe nga Komisioneri gjatë trajtimit të kësaj ankese.

Në këtë mënyrë Shoqëria ka krijuar dhe ngritur një paragjykim negativ kundrejt ankueses, si person që ka përvetësuar një send në vendin e punës, të pambështetur dhe të paprovuar, gjë e cila ka ndikuar në sjelljen e punëdhënësit kundrejt saj.

D. Sa i takon shqetësimit në vendin e punës.

Komisioneri vlerëson se Shoqëria Montessori, pa marrë asnjë masë institucionale për të faktuar ngjarjen e humbjes së një sendi në mjediset e institucionit, ka ngritur akuza të paprovuara për ankuesen duke e paragjykuar atë dhe duke e shqetësuar në vendin e punës duke i kërkuar dorëheqjen në mënyrë të përsëritur.

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, emocional dhe fizik të tyre, si dhe trajtimin me dinjitet të tij.

Në nenin 32 të Kodit të Punës parashikohet:

Neni 32

Mbrojtja e personalitetit

1. Punëdhënësi ka detyrimin të respektojë dhe të mbrojë në raportet e punës personalitetin e punëmarrësit, si dhe:

- a) merr të gjitha masat e nevojshme për të garantuar sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit mendor dhe fizik të punonjësve;*
- b) merr të gjitha masat e nevojshme për të ndaluar ngacmimin moral të kryer prej tij dhe nga punonjësit e tjerë, si dhe afishon dispozitat mbi ngacmimin moral dhe seksual dhe sanksionet përkatëse;*
- c) parandalon çdo qëndrim që cenon dinjitetin e punëmarrësit.*

.....

4. Çdo person, i cili identifikon ose merr informacion nga ndonjë punëmarrës që mund të ketë pasur cënim të të drejtave të tij/saj, sipas këtij neni, dhe në mënyrë të veçantë të shëndetit fizik dhe mendor ose lirisë personale, e cila nuk mund të justifikohet me përshkrimin e punës ose realizimin e objektivave të caktuar, duhet të sinjalizojë menjëherë punëdhënësin ose strukturat përkatëse, kur personi ndaj të cilit adresohet cënimi, është vetë punëmarrësi.

5. Punëmarrësi që ankohet se është ngacmuar në një nga mënyrat e parashikuara në këtë dispozitë, duhet të paraqesë fakte që provojnë ngacmimin e tij dhe më pas i takon personit, ndaj të cilit adresohet ankesa, të provojë se veprimet e tij/saj nuk kishin për qëllim ngacmimin, si dhe të tregojë elementet objektive, të cilat nuk kanë të bëjnë me ngacmimin ose shqetësimin.

6. Punëmarrësi që ankohet se është ngacmuar në një nga mënyrat e parashikuara në këtë dispozitë, ose sinjalizuesi i ngacmimeve nuk duhet të penalizohen për këtë arsye, të largohen nga puna, të diskriminohen ose të jenë viktimë e shqetësimeve seksuale dhe ngacmimeve.

Konventa nr. 190 e ILO-s¹⁵ “Konventa për Dhunën dhe Ngacmimin”, përcakton se:

Për qëllim të kësaj Konvente¹⁶: “Termi “dhunë dhe ngacmim” në botën e punës i referohet një game sjelljesh dhe praktikash të papranueshme ose kërcënimeve të tyre, qoftë një ndodhi e vetme ose e përsëritur, të cilat synojnë, shkaktojnë ose mund të shkaktojnë dëm fizik, psikologjik, seksual ose ekonomik dhe përfshin dhunën dhe ngacmimin me bazë gjinore...”

Në nenet 2, 5 dhe 6, të saj, përcaktohet se: “Neni 2, pika 1. Kjo Konventë mbron punëtorët dhe personat e tjerë në botën e punës, duke përfshirë punonjësit, siç përcaktohen në legjislacionin dhe praktikën kombëtare, si dhe personat që punojnë pavarësisht nga statusi i tyre kontraktues, personat në trajnim, duke përfshirë praktikantët dhe fillestarët, punëtorët, punësimi i të cilëve ka përfunduar, vullnetarë, punëkërkues dhe aplikantë për punë dhe individë që ushtrojnë autoritetin, detyrat ose përgjegjësitë e një punëdhënësi.

2. Kjo Konventë zbatohet për të gjithë sektorët, qoftë privatë apo publikë, si në ekonominë formale, edhe në atë joformale, dhe qoftë në zonat urbane apo rurale.

Neni 5. Me qëllim parandalimin dhe eliminimin e dhunës dhe ngacmimit në botën e punës, çdo anëtar respekton, promovon dhe realizon parimet dhe të drejtat themelore në punë, përkatësisht lirinë e shoqërimit dhe njohjen efektive të së drejtës për negociata kolektive, eliminimin e të gjitha formave të punës me forcë ose të detyruar, heqjen efektive të punës së fëmijëve dhe eliminimin e diskriminimit në lidhje me punësimin dhe profesionin, si dhe promovimin e punës së denjë.

Neni 6. Çdo anëtar miraton ligje, rregullore dhe politika që garantojnë të drejtën për barazi dhe mosdiskriminim në punësim dhe profesion, duke përfshirë për punëtorët femra, si dhe për punëtorët dhe personat e tjerë që i përkasin një ose më shumë grupeve të prekshme ose grupeve në situata të prekshmërisë që preken në mënyrë disproporcionale nga dhuna dhe ngacmimi në botën e punës”.

¹⁵ Ratifikuar me ligjin nr. 13, datë 03.02.2022.

¹⁶ Neni 1/a).

Shqetësimi në marrëdhëniet e punës i referohet një gamë sjelljesh e praktikash të papranueshme, qoftë edhe një ndodhi e vetme, të cilat synojnë, shkaktojnë apo mund të shkaktojnë ndër të tjera edhe një dëm psikologjik e moral, me qëllim krijimin e një mjedisi jo miqësor, frikësues e cënues për dinjitetin e punonjësit nga ana autoritetit epror në marrëdhëniet e punës me të.

Shqetësimi në marrëdhëniet e punës përbën shkelje e abuzim të të drejtave të njeriut dhe se një sjellje e tillë e autoritetit përgjegjës është e papajtueshme dhe përbën një cënim të respektit e dinjitetit të punonjësit.

Për sa më sipër, Shoqëria Montessori, me veprime konkludente ka dëshmuar se pikërisht për shkak të paragjykitimit të ankueses për përvetësim sendi, i ka kërkuar asaj dorëheqjen në mënyrë të përsëritur, duke cenuar dinjitetin e ankueses.

Komisioneri vlerëson se, veprimet dhe sjellja e mësipërme e punëdhënësit ka krijuar shqetësim tek ankuesja, duke krijuar një mjedis pasigurie, klimë pune të tensionuar dhe shqetësuese për të.

Ligji nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, ka parashikuar në nenin 3, pika 13 të tij, se: *“Shqetësim” është ajo formë diskriminimi që ndodh në rastin e një sjelljeje të padëshiruar, kur lidhet me cilëndo nga shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, që ka për qëllim ose efekt cenimin e dinjitetit të personit dhe krijimin e një mjedisi frikësues, armiqësor, përçmues, poshtërues a ofendues për atë person, si dhe trajtimi më pak i favorshëm, i kryer si rezultat i kundërshtimit ose i mosnënshtrimit nga ana e personit të cenuar ndaj një sjelljeje të tillë”*.

Në referim të nenit 3, pika 13, të LMD, Komisioneri, vlerëson se, Shoqëria Montessori Albania shpk, e ka diskriminuar ankuesen në formën e shqetësimit, për shkak të paragjykitimit të ankueses për përvetësim sendi.

Gjithashtu, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Shoqërisë Montessori Albania shpk, pasi zgjidhja e kontratës së punës është bërë pa një shkak të ligjshëm dhe në shkelje të plotë të procedurës dhe afateve të parashikuara nga Kodi i Punës.

Fakti që në përgjigje të ankesës për diskriminim të bërë nga ankuesja, Shoqëria Montessori Albania i ka bërë presion ankueses për kallëzim penal, përforcon vlerësimin se ankesa e saj nuk është trajtuar në mënyrë të drejtë, të paanshme dhe efektive, duke mos u marrë masat e duhura për zgjidhjen e saj. Madje, ankuesja është njoftuar për zgjidhjen e kontratës së punës, masë kjo e pa mbështetur në prova, jo proporcionale dhe e paligjshme.

Pra, sikundër shihet qartë, për sa i takon përkeqësimit të pasojave negative në marrëdhëniet e punësimit të ankueses nga ana e punëdhënësit, Shoqërisë Montessori Albania, rezulton e provuar se në rend kronologjik, kanë ardhur si pasojë e paragjykitimit negativ të krijuar kundrejt saj dhe pas ankesës së saj me pretendim diskriminimin nga punëdhënësi/Shoqëria Montessori. Ankuesja pas ankesës për diskriminim, i është bërë presion për kallëzim penal dhe është njoftuar për zgjidhjen e kontratës së punës.

Në përfundim Komisioneri vlerëson se:

- Shoqëria Montessori, pavarësisht detyrimeve të parashikuara nga neni 15, i LMD-së, nuk ka ndërmarrë asnjë masë për trajtimin efektiv të ankesës për diskriminim, duke mos e thirrur ankuesen në takim apo ballafaquar atë me eproren e emëruar tre muaj më përpara, por e ka **njoftuar për zgjidhjen e kontratës së punës**.
- Në rast se do të kishte ndjekur një procedurë ligjore e parashikuar shprehimisht në LMD, Shoqëria Montessori, duhet të kishte patur në konsideratë njëherësh edhe zbatimin e parimit të kontradiktoritetit, si një garanci që punëmarrësit duhet t'i ishin krijuar mundësitë që ankesa e saj me pretendim diskriminim, të trajtohej efektivisht nga punëdhënësi.
- Shoqëria Montessori Albania nuk ka provuar se ka ndjekur një procedurë të rregullt ligjore, sa i takon afateve, njoftimit të ankueses për bisedime për zgjidhjen e kontratës së punës, mundësinë që ajo të parashtronte kundërshtimet e saja lidhur me masën apo që të kishte mundësinë që të mbrohej efektivisht kundrejt masës.
- Ankueses me të njëjtën shkresë që i është kthyer përgjigje për pretendimet për diskriminim i është komunikuar zgjidhja e kontratës së punës në mënyrë të menjëhershme **në kundërshtim me nenin 15/2 të LMD**.
- Në përgjigjen e punëdhënësit, ankuesja ka vazhduar të intimidohet për një veprim (përvetësim sendi) që Shoqëria nuk e provon dhe nuk e ka adresuar në organet ligjzbatuese dhe që ankuesja nuk e pranon se e ka bërë.
- Në këtë mënyrë Shoqëria Montessori ka krijuar një paragjykim negativ kundrejt ankueses, si person që ka përvetësuar një send në vendin e punës, të paprovuar dhe të padenoncuar në organet përkatëse nga ana e Shoqërisë Montessori.
- Komisioneri nuk konstatoi dhe as Shoqëria nuk pretendoi ndonjë shkelje nga ana e ankueses në periudhën pas ankimit, që të përligj largimin e menjëhershëm nga puna të ankueses, gjë që krijon bindjen se largimi i menjëhershëm nga puna dhe shantazhet, kanë si arsye ankimin për diskriminim të znj. E.D.
- Është shkelur e drejta e subjektit ankues për të patur një proces të rregullt, të drejtë dhe ligjor, për t'u dëgjuar dhe për t'u mbrojtur ndaj masës ekstreme të largimit nga puna, duke bërë që ky proces të jetë krejtësisht i njëanshëm dhe i padrejtë nga ana e Shoqërisë Montessori Albania.

Ligji nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, ka parashikuar në nenin 3, pika 17 të tij, se: *“trajtimi i disfavorshëm apo pasoja negative, që vjen si reagim ndaj një ankimi a një procedimi që synon zbatimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit është “Viktimizim”*.

Në referim të nenit 3, pika 17, të LMD, Komisioneri, vlerëson se, Shoqëria Montessori Albania shpk, e ka diskriminuar ankuesen në formën e viktimizimit, për shkak të ankesës për diskriminim.

Në konkluzion të sa më sipër, bazuar në vlerësimin e analizimin e fakteve e legjislacionit në fuqi, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi arrin në përfundimin se Shoqëria Montessori Albania shpk, ka ekspozuar ankuesen ndaj një trajtimi të padrejtë e të pafavorshëm, në formën e viktimizimit dhe në formën e shqetësimit, në të drejtën për punësim, trajtim i cili ka ardhur si pasojë direkte pas

“ankesës për diskriminim”. Për rrjedhojë, Shoqëria Montessori Albania shpk, ka shkelur dispozitat e ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

PËR KËTO ARSYE:

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

V E N D O S I:

1. Konstatimin e diskriminimit të ankuseses Znj. E.D, në të drejtën për punësim, *në formën e viktimizimit dhe në formën e shqetësimit*, nga ana e Shoqërisë Montessori Albania shpk.
2. Shoqëria Montessori Albania shpk, të marrë masa për të parashikuar në rregulloret dhe aktet e saj të brendshme, procedura konkrete për trajtimin e ankesave për diskriminim sipas përcaktimeve të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar dhe të marrë masa për trajnimin e organeve përgjegjëse për trajtimin e ankimeve me objekt diskriminimin.
3. Shoqëria Montessori Albania shpk, brenda 3 muajve nga marrja dijeni për këtë vendim, duhet të njoftojnë Komisionerin, lidhur me masat konkrete të marra për zbatimin e këtij vendimi.
4. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA