



REPUBLIKA E SHQIPËRISË  
**KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI**

Nr. 8/5 Prot.

Tiranë, më 12.07.2023

**V E N D I M**

**Nr. 127, Datë 12.07.2023**

Mbështetur 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. 01, datë 04.01.2023, e bërë nga E.T kundër Operatorit të Shërbimit të Kujdesit Shëndetësor, Drejtoria Rajonale Shkodër (OSHKSH Shkodër), në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të “moshës<sup>1</sup>”.

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

**K O N S T A T O I:**

**I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.**

Sipas informacionit të dhënë në formularin e ankesës dhe me e-mail-in datë 13.01.2023, rezulton se ankuesja E.T, ka punuar në pozicionin e mjekut të familjes pranë Qendrës Shëndetësore “Rrethina”. Me Urdhrin nr. 200 datë 27.08.2021 “Për emërim në detyrë”, të Drejtorit të OSHKSH Shkodër, është emëruar përkohësisht në pozicionin e Drejtorit/Mjek në Qendrën Shëndetësore “Rrethina”, deri në kryerjen e procedurave standarde.

Në vijim, ankuesja sqaron se në muajin maj 2022, ndaj saj ka filluar ecuria disiplinore, mbi të cilën është njohur nëpërmjet shkresës nr. 745/1, datë 31.05.2022, “Njoftim për fillimin e ecurisë disiplinore”, të Drejtorit të OSHKSH Shkodër. E.T thekson faktin se ka marrë dijëni mbi shkresën e sipërcituar në datën 02.06.2022. Procesi i dhënies së masës disiplinore ndaj saj është iniciuar, si pasojë e shkresës nr. 598, datë 27.05.2022 “Propozim për shkarkim nga funksioni i Drejtores së

<sup>1</sup> Referuar kartës së identitetit, ankuesja ka lindur në datë 01.03.1995.

*Qendrës Shëndetësore “Rrethina”*, të Drejtorisë Rajonale të Fondit të Sigurimit të Detyrueshëm të Kujdesit Shëndetësor Shkodër (FSDKSH Shkodër), drejtuar OSHKSH Shkodër. Motivacioni i procedimit disiplinor mbështetëj në mospërputhshmëritë e konstatuara ndërmjet numrit të banorëve, me regjistrin elektronik të banorëve në Qendrën Shëndetësore “Rrethina”. Ankuesja pretendon se shkresa e sipërcituar nuk i është vënë në dispozicion, në mënyrë që ajo të njihej me përmbajtjen e saj.

Përveç sa më sipër, E.T pretendon se i është cenuar e drejta për t’u dëgjuar, sipas parashikimit të nenit 37 të Kodit të Punës, pasi ajo duhet të ishte paraqitur në seancë dëgjimore në datën 01.06.2022, pranë OSHKSH Shkodër, ndërkohë që shkresa njoftuese mbi këtë seancë i është bërë me dije në datën 02.06.2022. Për këtë arsye, ajo është ankimuar nëpërmjet shkresës nr. 174/1, datë 04.06.2022, drejtuar institucionit të sipërcituar, ku ka parashtruar pretendimet e saj që konsistojnë kryesisht në cenimin e të drejtës për t’u dëgjuar, mungesën e dhënies së sqarimeve mbi shkeljen e pretenduar, mbi të cilën nuk është bërë me dije as nga ana e FSDKSH Shkodër dhe as nga ana e OSHKSH Shkodër, mungesës së hetimit administrativ, paraqitjes së provave dhe fakteve konkrete, si dhe paragjykimin e çështjes së saj, duke e paramenduar mosparaqitjen e saj në seancë dëgjimore.

Pavarësisht sa më sipër, E.T shpjegon se nuk i është dërguar asnjë përgjigje zyrtare nga ana e OSHKSH Shkodër. Ankuesja pretendon se nga momenti i fillimit të procedurës për masën disiplinore “lirim nga detyra” e deri në momentin e marrjes dijeni mbi Urdhrin nr. 236, datë 14.07.2022, të Drejtorit të OSHKSH Shkodër, nëpërmjet së cilit është liruar nga detyra e Drejtueses së Qendrës Shëndetësore “Rrethina”, nuk i është paraqitur asnjë program kontrolli apo grup auditimi për verifikimin e shkeljes së pretenduar nga ana e FSDKSH Shkodër.

Pasi ka marrë dijeni mbi urdhrin e sipërcituar, E.T sqaron se ka depozituar ankesë pranë Drejtorisë Qendrore të OSHKSH, në datën 21.07.2022. Institucioni i sipërcituar i ka dërguar përgjigje me shkresën nr. 2755/4, datë 30.09.2022, ku i është bërë me dije përgjigja zyrtare e OSHKSH Shkodër, ku citohet konkretisht se: *“Procedura administrative nuk parashikon detyrimisht hetimin administrativ....”*, duke konfirmuar në këtë mënyrë se nuk ka patur asnjë procedurë hetimi administrativ për rastin e saj.

Në këtë kontekst, ankuesja sqaron se procesi i lirimit të saj nga detyra ka qenë tendencioz, diskriminues dhe ka prekur rëndë personin e saj, si mjeke e re në detyrë. Ajo pretendon se shkaku kryesor i diskriminimit është moshë e saj, e re. Ajo vë në dukje faktin se krahasimisht me të gjithë drejtuesit e tjerë të Qendrave Shëndetësore të Shkodrës, ka qenë drejtuesja më e re në moshë. E.T thekson se me këtë tendencë diskriminuese, është vazhduar e gjithë procedura e lirimit të saj nga detyra, duke mos respektuar asnjë hap ligjor. Njëkohësisht, ankuesja sqaron se, personi i emëruar në ish-pozicionin e saj të punës është një mjek me moshë më të madhe se ajo.

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

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

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

Mbrojtja nga diskriminimi, sipas nenit 7, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, garantohet ndaj çdo veprimi apo mosveprimi të autoriteteve publike ose personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë apo privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë apo grupe personash.

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

Gjatë shqyrtimit të kësaj anekese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje që janë objekt i ankesës dhe 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:**

Pas analizimit paraprak të ankesës, u konstatua se nga pikëpamja formale, ajo i plotësonte kërkesat e parashikuara nga neni 33/3 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar. Në këto kushte Komisioneri, filloi procedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.

- Me shkresën nr. 8/1, datë 18.01.2023, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga institucionet, për ankesën e bërë nga E.T, si dhe ka kërkuar dokumentacionin si më poshtë:
  - Kopje të të gjithë akteve të emërimit në detyrë për ankuesen;
  - Kopje të aktit të lirimimit nga detyra të ankueses;
  - Kopje të shkresës nr. 598 prot., datë 27.05.2022 “Propozim për shkarkim nga funksioni i Drejtores së Qendrës Shëndetësore “Rrethina””, të FSDKSH Shkodër.
  - Kopje të gjithë praktikës për lirimimin nga detyra, të E.T;
  - Kopje të gjithë korrespondencës me E.T.

- Informacion nëse ankuesja është ankuar për diskriminim, në ankesat e saj drejtuar punëdhënësit. Nëse po, cili është shqyrtimi që institucioni i OSHKSH Shkodër ka kryer mbi ankesën?
- Informacion mbi vlerësimin e performancës së ankueses gjatë periudhës që ka punuar në pozicionin e drejtores së Qendrës Shëndetësore “Rrethina”;
- Informacion nëse ndaj ankueses janë dhënë masa disiplinore të mëparshme, që kanë qenë ende në fuqi në momentin e lirimt nga detyra;
- Informacion mbi moshën e personit që e ka zëvendësuar ankuesen në pozicionin e drejtueses pranë Qendrës Shëndetësore “Rrethina”, Shkodër.
- Informacion mbi moshën e të gjithë drejtuesve të qendrave të tjera shëndetësore që mbulojnë nga OSHKSH Shkodër.

Me shkresën nr. 143/1, datë 31.01.2023, OSHKSH Shkodër, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: *“Pas njohjes me shkresën e FSDKSH Shkodër me nr. 598, datë 27.05.2022, me lëndë “Propozim për shkarkim nga funksioni i Drejtores së Qendrës Shëndetësore “Rrethina”, OSHKSH Shkodër gjykoji fillimin e procedurës disiplinore ndaj E.T bazuar në programet e punës me objekt kontrolli/verifikimi për gjetjen e shkeljeve të detyrimeve kontraktuale të qendrave shëndetësore publike, si kompetencë administrative e FSDKSH.*

*Programet e punës me objekt kontrolli/verifikimi për gjetjen e shkeljeve të detyrimeve kontraktuale të qendrave shëndetësore publike, përbëjnë juridiksionin administrativ të FSDKSH dhe tërësinë e kompetencave të organit publik, të rregulluara nga legjislacioni në fuqi.*

*Duke qenë se konstatimet e parashtruara me shkrim nga FSDKSH Shkodër janë fushë e ushtrimit të kompetencave të tyre lëndore dhe tokësore, procedura administrative, ndaj drejtuesit të institucionit shëndetësor, konsiderohet e filluar. Veprimi procedural është në diskrecion të organit tonë publik të parashikuar me ligj, për mbrojtjen e interesit publik.*

*Në zbatim të Kodit të Procedurave Administrative, për të garantuar të drejtën e palës për t’u dëgjuar, E.T është njoftuar me shkrim nga OSHKSH Shkodër me nr. 745/1, datë 31.05.2022, për fillimin e ecurisë disiplinore për dhënien e masës, sipas motivacionit që i atribuohet. Gjithashtu, institucioni ynë ka njoftuar E.T me datë 31.05.2022, nëpërmjet komunikimit me telefon.*

*Në cilësinë e eprorit direkt, E.T është vënë në dijeni se ndaj saj ka filluar procedura e ecurisë disiplinore për dhënien e masës “Lirim nga detyra e drejtorit” me motiv:*

- a) mospërbushja e detyrave;
- b) moszbatim i detyrimeve kontraktuale, të cilat kanë sjellë pasoja të rënda;
- c) moszbatim i dispozitave ligjore për përbushjen e detyrave funksionale.

*Seanca dëgjimore u zhvillua me datë 01.06.2022, në OSHKSH Shkodër, në prezencë të E.T, duke i dhënë të drejtën:*

- për të paraqitur me shkrim sqarimet e saj rreth shkeljes disiplinore;
- për t'u paraqitur me punonjës të vjetër të institucionit;
- për t'u dëgjuar vetë;
- për të paraqitur dëshmitarë.

Gjatë seancës dëgjimore, E.T nuk paraqiti argumente bindëse, sqarime me shkrim dhe prova që hedhin poshtë gjetjet e konstatuara nga FSDKSH Shkodër, lidhur me shkeljet në punë. Gjithashtu, që nga data e njoftimit të E.T, me 31.05.2022, e deri me ekzekutimin e Urdhrit nr. 236, datë 14.07.2022 të Drejtorit Rajonal të OSHKSH, E.T nuk faktoi pastërtinë e saj, gjatë ushtrimit të detyrës së Drejtorit në institucionin shëndetësor publik. E.T ka kthyer përgjigje njoftimit të bërë, duke paraqitur pretendime të parashtruara me shkrim me datë 04.06.2022, në formën e të drejtave që i takojnë me ligj, të cilat nuk i janë mohuar.

Procedura administrative nuk parashikon detyrimisht hetimin administrativ, në një kohë kur grupet e kontrollit kanë konstatuar dhe faktuar mospërputhje të regjistrimit themeltar me atë elektronik, moszbatim i ligjshmërisë për veprimet me të gjitha likuiditetet që ka bërë, konkretisht për pagesën e E.T në elementin e pagesës për ngarkesë të banorëve, në kundërshtim me legjislacionin në fuqi. Qendra Shëndetësore duhet të kishte marrë miratim nga Drejtoria Rajonale e Fondit për rastet kur numri banorëve të regjistruar të një MPF (Mjekun e Përgjithshëm dhe të Familjes) është mbi standardet e miratuara nga MSHMS.

Prezumimi që ka pasur diskriminim nuk qëndron, pasi faktet provojnë shkeljet e detyrimeve kontraktuale të cilat janë relatuar në Qendër Shëndetësore me shkresa zyrtare edhe nga FSDKSH Shkodër.

E.T ka paraqitur ankesë me shkrim ndaj Urdhrit të OSHKSH Shkodër me nr. 236, datë 14.07.2022 pranë Drejtorisë Qendrore të OSHKSH, me datë 17.08.2022, përcjellë për vlerësim pranë institucionit tonë me nr. 2755/1, datë 14.09.2022. OSHKSH Shkodër sqaroi se procedura është ndjekur sipas legjislacionit në fuqi, duke vënë në dijeni E.T për masën disiplinore që i atribuohet dhe duke i dhënë mundësi të mbrojtjes së veten.

Në kushtet e mungesës së provave të palës mbrojtëse, bazuar dhe në propozimin e NJVKSH Shkodër me nr. 510/1, datë 17.06.2022 me lëndë "Propozim për lirimin e drejtorit të Qendrës Shëndetësore Rrethina, Shkodër", OSHKSH Shkodër, pasi hetoi kryesisht të gjitha faktet dhe vlerësoi të gjitha rrethanat e nevojshme për zgjidhjen e çështjes, duke çmuar shkallën e përgjegjësisë, vijoi me ecurinë disiplinore të ndjekur ndaj drejtores dhe dërgoi pranë Operatorit Qendror kërkesën për miratim paraprak, për përfundimin e çështjes me ulje në detyrë nga pozicioni drejtor, në pozicion mjek familje, për E.T.

Pas marrjes së miratimit paraprak nga Drejtoria Qendrore e OSHKSH, me shkresën nr. 1989/6, datë 30.06.2022 për lirimin e E.T, nga pozicioni "Drejtor" i Qendrës Shëndetësore Rrethina, Shkodër, OSHKSH Shkodër ka lëshuar urdhrin për lirim nga detyra me datë 14.07.2022.

*Së fundmi, ndryshimet drejtuese janë ndërmarrë në kushtet e nevojës për riorganizim në drejtimin dhe menaxhimin e qendrës shëndetësore nën juridiksion, për të siguruar ligjshmërinë në punë dhe në interes të shëndetit publik”.*

- 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. 8/3, datë 23.03.2023 njoftoi, palët për zhvillimin e seancës dëgjimore me datë 30.03.2023, për të parashtruar dhe argumentuar në mënyrë të drejtpërdrejtë pretendimet e palëve në proces, si dhe kërkoi kopje e dokumentacionit, si më poshtë:
  - Informacion mbi vlerësimin e performancës së ankueses gjatë periudhës që ka punuar në pozicionin e drejtores së Qendrës Shëndetësore “Rrethina”.
  - Informacion nëse ndaj ankueses janë dhënë masa disiplinore të mëparshme, që kanë qenë ende në fuqi në momentin e lirit nga detyra e drejtores.
  - Kopje të procesverbalit të mbajtur gjatë takimit të zhvilluar mes palëve në datë 01.06.2022.
  - Kopje të urdhrat të kontrollit tematik të zhvilluar në Qendrën Shëndetësore “Rrethina”, nga ana e FSDKSH Shkodër dhe kopje të gjetjeve të këtij kontrolli.
  - Informacion nëse nga ana e FSDKSH Shkodër, gjatë periudhës 01.06.2021 deri 01.06.2022, është propozuar shkarkim nga funksioni i drejtorit, për ndonjë drejtues tjetër.

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.

Seanca u zhvillua në datë 30.03.2023, me praninë e të dy palëve në proces: subjekti ankues, E.T dhe përfaqësues me autorizim nr. 143/3, datë 29.03.2023, të OSHKSH Shkodër, A.R. Fondi i Sigurimit të Detyrueshëm të Kujdesit Shëndetësor Shkodër, nuk u paraqit në seancën dëgjimore.

Gjatë seancës dëgjimore, palët iu qëndruan të njëjtave parashtrime që kishin bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në.

Gjatë seancës dëgjimore ankuesja në mes të tjerash deklaroi<sup>2</sup> se: *“Në datë 02.06.2022 jam njoftuar për fillimin e procedurës të ecurisë disiplinore, në të cilën informohej se seanca dëgjimore do zhvillohej në datë 01.06.2022, pra kam marrë dijeni një ditë më mbrapa për seancën dëgjimore. Më pas me datë 04.06.2022, i jam drejtuar me shkresë OSHKSH Shkodër më të cilën kam informuar se nuk më është dhënë mundësia për tu dëgjuar dhe se nuk është përcaktuar qartësisht problematika dhe rrethanat mbi shkeljet e pretenduara, ndërkohë që me datë 14.07.2022, vihen më dijeni për lirimin nga pozicioni i Drejtorit. Pra, nga data 02.06.2022 deri me datë 14.07.2022 nuk kam pasur asnjë njoftim në lidhje me kontrollin apo verifikim të indikatorëve apo një diçka tjetër*

<sup>2</sup> Referuar seancës dëgjimore, minuta 03.20, e në vijim.

*që nuk po bëhej si duhej nga ana ime si drejtores. Qendra Shëndetësore për çdo muaj ka dërguar informacion në NJVKSH Shkodër, lidhur me detyrat e punës”.*

Gjatë seancës dëgjimore A.R në mes të tjerash deklaroi<sup>3</sup> se: *“Pas marrjes së shkresës nga FSDKSH Shkodër në datë 27.05.2022, për propozim për shkarkim të E.T, me datë 31.05.2022 kemi filluar procedurën për masë disiplinore, për të cilën E.T është vënë në dijeni, me shkresë dhe nëpërmjet telefonit për këtë masë disiplinore. Në datë 01.06.2022, E.T është paraqitur në takim dhe nuk ka sjellë asnjë provë të dëshmonte apo të mbronte veten për masën disiplinore. Në takim është mbajtur procesverbal dhe ka marrë pjesë Drejtoresha e OSHKSH Shkodër, shefja e burimeve njerëzore dhe E.T, e cila nuk ka firmosur procesverbalin. Gjatë takimit ankuesja është njohur me shkresën e Fondit, pasi ka thënë se nuk është në dijeni të shkresës së Fondit dhe i është thënë se nëse ka ndonjë provë në mbrojtje të saj, mund ta paraqiste. Pastaj është ndjekur procedura për largimin e E.T nga detyra e drejtores si: propozimi nga NJVKSH Shkodër, kërkesa nga OSHKSH Shkodër dhe miratimi nga Drejtoria Qendrore e OSHKSH. E.T gjatë periudhës së punësimit nuk ka pasur masa disiplinore dhe vlerësim performance. Lidhur me pretendimin për diskriminim për shkak të moshës, nuk është i vërtetë, sepse ka dhe drejtorë të tjerë që janë më të rinj në moshë se E.T, që janë drejtorë në Qendrat Shëndetësore Hajmel dhe Shosh”.*

Pas zhvillimit të seancës dëgjimore, FSDKSH Shkodër me email-in datë 31.03.2023, në mes të tjerash ka informuar se: *“FSDKSH Shkodër në fokusin e punës së saj ka ndjekjen e zbatimit të detyrimeve kontraktuale nga ofruesit e shërbimeve shëndetësore (QSH). Në rastet kur konstatohet moszbatimi i detyrimeve kontraktuale, Fondi vijon me marrjen e masave të parashikuara në kontratën dypalëshe. Ky është një proces në vazhdimësi. Gjatë periudhës 01.06.2021 deri në 01.06.2022 nuk kemi propozuar për shkarkim nga funksioni i drejtorit, pasi nuk janë konstatuar problematika, por pas kësaj periudhe, me shkresën datë 18.08.2022 kemi propozuar për shkarkim nga funksioni, Drejtorin e Qendrës Shëndetësore Bushat (bashkëlidhur shkresa)”.*

### **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.

<sup>3</sup> Referuar seancës dëgjimore, minuta 25.00, e në vijim.

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: *“Ndalohej diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: ... c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.”*, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, bazuar në moshë, që i bëhet një punëmarrësi në gëzimin e të drejtës për punësim, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës.

#### **A. Lidhur me pretendimin e subjektit ankues, për trajtim të padrejtë e të pafavorshëm nga ana e OSHKSH Shkodër.**

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

Pas marrjes së miratimit paraprak nga Drejtoria Qendrore e OSHKSH me shkresën nr. 2247/1, datë 18.08.2021, OSHKSH Shkodër me Urdhrin nr. 200 datë 27.08.2021 *“Për emërim në detyrë”*, ka kryer emërimin e përkohshëm të E.T, në pozicionin Drejtor/Mjek në Qendrën Shëndetësore “Rrethina”, deri në kryerjen e procedurave standarde.

OSHKSH Shkodër me Urdhrin nr. 236, datë 14.07.2022, ka urdhëruar lirimin e E.T nga pozicioni “Drejtor” i QSH Rrethina, Shkodër dhe vazhdimin e detyrës si mjek familje pranë kësaj qendre shëndetësore.

Ankuesja kundërshton arsyen e largimit nga pozicioni i drejtores së QSH Rrethina dhe pretendon se lirimi nga detyra ka ndodhur për shkak të moshës, duke shpjeguar se procesi i lirit të saj nga detyra ka qenë tendencioz dhe diskriminues duke mos i ofruar mundësinë për tu dëgjuar dhe mbrojtur.



Në këtë kontekst, sqarimi i fakteve dhe rrethanave në të cilat është marrë vendimi i punëdhënësit për lirim të ankueses nga pozicioni i drejtores, i shërben qëllimit për të gjykuar mbi vërtetësinë e motivacionit të largimit nga puna të deklaruar nga punëdhënësi, si dhe ligjshmërinë e këtij veprimi.

Nga aktet e administruara gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës rezultoi se, FSDKSH Shkodër në përfundim të realizimit të programit të punës me objekt: “- Verifikim i numrit të banorëve në regjistrin themeltar (fizik) dhe përputhshmëria e numrit të banorëve me regjistrin elektronik të banorëve në Qendrën Shëndetësore Rrethina. - Verifikim mbi kartelizimin e banorëve të çdo ambulance të qendrës. - Verifikim mbi lëvizjet e banorëve brenda Qendrës Shëndetësore”, me shkresën nr. 598, datë 27.05.2022, drejtuar OSHKSH Shkodër, ka propozuar shkarkimin e E.T nga funksioni i Drejtores së Qendrës Shëndetësore “Rrethina”, për keqmenaxhim dhe mosrealizim të detyrave funksionale.

OSHKSH Shkodër me shkresën nr. 745/1, datë 31.05.2022, drejtuar ankueses, e ka njoftuar për fillimin e ecurisë disiplinore. Në këtë shkresë në mes të tjerash njoftohet E.T se: “Në cilësinë e eprorit direkt, ju vë në dijeni se ndaj jush ka filluar procedura e ecurisë disiplinore për dhënien e masës “Lirim nga detyra e drejtorit” me motiv: a) mos përmbushja e detyrave; b) moszbatim i detyrimeve kontraktuale, të cilat kanë sjellë pasoja të rënda; c) moszbatim i dispozitave ligjore për përmbushjen e detyrave funksionale; referuar shkresës së FSDKSH Shkodër me nr. 598, datë 27.05.2022.

Ju njoftojmë se në zbatim të Kodit të Procedurave Administrative, keni të drejtën: - për të paraqitur me shkrim sqarimet tuaja rreth shkeljes disiplinore; - për tu paraqitur me punonjës in më të vjetër të institucionit; për tu dëgjuar vetë; - për të paraqitur dëshmitarë. Seanca dëgjimore është me datë 01.06.2022, ora 13.00, në OSHKSH Shkodër”.

Njoftimi i mësipërm drejtuar ankueses për t’u paraqitur në seancën dëgjimore për të biseduar për lirim nga detyra e drejtorit, nuk provohet që ti jetë komunikuar në kohë ankueses, pasi rezulton se ankuesja ka marrë dijeni për shkresën nr. 745/1, datë 31.05.2022, për të marrë pjesë në seancë dëgjimore, në datë 02.06.2022. Gjithashtu, referuar procesverbalit të seancës dëgjimore, të mbajtur në datë 01.06.2022, rezulton se ankuesja nuk ka firmosur se ka marrë pjesë në këtë seancë, pasi rezulton se procesverbali është firmosur nga Drejtorja e OSHKSH Shkodër, znj. S.K, përgjegjësjja e Burimeve Njerëzore, znj. E.Z dhe një punonjës tjetër A.D. Lidhur me deklarin e OSHKSH Shkodër se ka njoftuar E.T me telefon, për të marrë pjesë në seancë, OSHKSH Shkodër nuk arriti të provonte/faktonte këtë deklarin, si dhe se ankuesja ka marrë pjesë në seancë.

Duke mos rënë dakord me njoftimin për fillimin e ecurisë disiplinore, ankuesja me shkresën nr. 174/1, datë 04.06.2022, drejtuar OSHKSH Shkodër, në mes të tjerash ka parashtruar se: “... nën cënimin e plotë të së drejtës për tu dëgjuar, ju nuk keni caktuar një afat të arsyeshëm për të siguruar të drejtën për të paraqitur sqarimet rreth shkeljes disiplinore..... nuk keni përcaktuar qartësisht problematikën dhe rrethanat mbi shkeljet e pretenduara.... shkresa e cila propozon largimin tim nga detyra për shkaqe dhe arsye që unë nuk i njoh dhe ju nuk më vini në dijeni, më

*bën të mendoj për paragjykim të çështjes sime, diskriminimin tim në vendin e punës, ..... diskriminimi im, paragjykimi i çështjes sime vijon me faktin që ju vetëlegjitimoheni për të vijuar me gjykimin tim në mungesën time të çështjes sime dhe madje të merrni edhe vendimin e menjëhershëm për një shkelje që pretendohet të jetë aq e madhe sa që kërkohet shkarkimi nga detyra. .... Mungesa e të dhënave të mëtejshme për shkeljen e pretenduar, mungesa e një hetimi administrativ në këtë proces disiplinor, moslënia e një afati të arsyeshëm, paramendimi për mosparaqitje, pengesa e të drejtës për tu dëgjuar, e bëjnë këtë procedurë disiplinore të paligjshme të iniciuar ndaj meje, tendencioze dhe diskriminuese.....”. OSHKSH Shkodër nuk ka kthyer përgjigje, parashtimeve dhe pretendimeve të E.T.*

NJVKSH Shkodër, me shkresën nr. 510/1, datë 17.06.2022, drejtuar OSHKSH Shkodër, ka propozuar lirim të E.T nga pozicioni “Drejtor” dhe vazhdimin e detyrës në pozicionin “Mjek i përgjithshëm” pranë QSH Rrethina.

Drejtoria Qendrore e OSHKSH, me shkresën nr. 1989/6, datë 30.06.2022, drejtuar OSHKSH Shkodër, ka miratuar paraprakisht propozimin për lirim të E.T, nga pozicioni “Drejtor” i QSH Rrethina, Shkodër.

OSHKSH Shkodër me Urdhër nr. 236, datë 14.07.2022, ka urdhëruar lirim të E.T nga pozicioni “Drejtor” i QSH Rrethina, Shkodër dhe vazhdimin e detyrës si mjek familje pranë kësaj qendre shëndetësore.

E.T me shkresën datë 17.08.2022, drejtuar Drejtorisë Qendrore të OSHKSH-së, është ankuar kundër Urdhrit nr. 236, datë 14.07.2022, dhe ka kërkuar ndryshimin e këtij urdhri.

OSHKSH Shkodër me shkresën nr. 1143/1, datë 22.09.2022, drejtuar Drejtorisë Qendrore të OSHKSH, lidhur me ankimin e E.T, në mes të tjerash ka sqaruar se: “... Që nga data e njoftimit të E.T, me 31.05.2022, e deri në ekzekutimin e Urdhrit nr. 236, datë 14.07.2022 të OSHKSH Shkodër, E.T nuk paraqiti argumente bindëse dhe prova që hedhin poshtë gjetjet e konstatuara nga FSDKSH Shkodër, lidhur me shkeljet në punë. Përveç pretendimeve të parashtruara me shkrim në formën e të drejtave që i takojnë me ligj, të cilat nuk i janë mohuar, ankuesja nuk faktoi pastërtinë e saj gjatë ushtrimit të detyrës së Drejtorit në institucionin shëndetësor publik. Procedura administrative nuk parashikon detyrimisht hetimin administrativ, në një kohë kur grupet e kontrollit kanë konstatuar dhe faktuar mospërputhje të regjistrit themeltar me atë elektronik..... Prezumimi që ka pasur diskriminim nuk qëndron, pasi faktet provojnë shkeljet e detyrimeve kontraktuale të cilat janë relatuar në Qendrën Shëndetësore. ..... OSHKSH Shkodër gjykon se pretendimet e E.T nuk qëndrojnë, afati ligjor për ankimin ka përfunduar dhe çështja konsiderohet e mbyllur”.

Ankuesja është vënë në dijeni të përgjigjes sipërcituar, me shkresën nr. 2755/4, datë 30.09.2022 të Drejtorisë Qendrore të OSHKSH-së, drejtuar E.T.

Bazuar në parashtrimet dhe dokumentacionin e sjellë nga palët, nuk rezulton të jetë nënshkruar një kontratë pune mes OSHKSH Shkodër dhe ankueses, por referuar dokumenteve të dorëzuara nga palët, rezulton se marrëdhëniet e punës së ankueses në pozicionin e Drejtores, kanë filluar në datë 27.08.2021.

Në Kreun III, pika 10, të VKM nr. 419, datë 04.07.2018 “Për krijimin, mënyrën e organizimit dhe të funksionimit të Operatorit të Shërbimeve të Kujdesit Shëndetësor”, parashikohet se: *“Marrëdhëniet e punës të drejtorit të Përgjithshëm dhe të nëpunësve të Operatorit në nivel qendror e rajonal, si dhe në njësitë e ofrimit direkt të shërbimeve shëndetësore, qendrat shëndetësore/klinikat dhe institucionet shëndetësore me shtretër/spitalet rregullohen në bazë të dispozitave të Kodit të Punës. ....”*.

Në nenin 9.1 të Statutit të Qendrës Shëndetësore, të miratuar me Urdhrin nr. 389, datë 07.05.2019, të MSHMS-së, përcaktohet se: *“Neni 1, pika 2. ....Qendra Shëndetësore, është në varësi të Drejtorisë Rajonale të OSHKSH të rajonit ku shtrin veprimtarinë e saj”*. Në nenin 9, pika 1, parashikohet se: *“Drejtori i Qendrës Shëndetësore emërohet dhe lirohet nga detyra nga Drejtoria Rajonale e OSHKSH, pasi merr miratim nga Drejtoria Qendrore e OSHKSH....”*, ndërsa në nenin 13 parashikohet se: *“2. Procedura disiplinore për drejtorin e QSH kryhet nga Drejtori i Drejtorisë Rajonale të Operatorit sipas juridiksionit përkatës dhe për punonjësit e tjerë nga Drejtori i QSH, duke respektuar rregullat e përgjithshme, të parashikuara nga Kodi i Procedurave Administrative. 3. Ankimimi i masës së vendosur, bëhet pranë Drejtorisë Rajonale dhe Drejtorisë Qendrore të OSHKSH, sipas dispozitave të parashikuara në Kodin e Procedurave Administrative”*.

Neni 21<sup>4</sup>, i Kodit të Punës, në pikën 2, të tij, ka përcaktuar se: *“Kontrata e punës quhet e lidhur kur punëmarrësi pranon kryerjen e një pune ose shërbimi, për një periudhë kohe të caktuar ose të pacaktuar, brenda kuadrit të organizimit dhe sipas urdhrave të punëmarrësit dhe që, në bazë të këtyre rrethanave, kryhet vetëm kundrejt pagesës”*.

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 27.08.2021 deri me datë 14.07.2022.

Komisioneri vlerëson se, marrëdhëniet kontraktuale ndërmjet punëdhënësit/OSHKSH Shkodër dhe punëmarrësit/ankueses, i nënshtrohen përcaktimeve të akteve ligjore dhe nënligjore që normojnë këtë marrëdhënie. Në këtë kontekst, Komisioneri ka analizuar bazën ligjore në të cilën është mbështetur punëdhënësi, kur ka urdhëruar lirimimin e E.T nga pozicioni “Drejtor” i QSH Rrethina, Shkodër.

Kodi i Punës, Kontrata Individuale e Punës apo Kontrata Kolektive e Punës, të cilat në kuptim të përcaktimit të detyrimeve dhe gëzimit të të drejtave ndërmjet palëve kontraktuale kanë fuqinë e

---

<sup>4</sup> “Forma e kontratës së punës”.

ligjit, kanë përcaktuar në mënyrë të detajuar rastet se kur jepen masat disiplinore dhe procedurën që duhet ndjekur e zbatuar për dhënien e tyre.

Në këtë kontekst, Komisioneri vëren se, në mungesë të depozitimit të Kontratës Individuale nga palët, do t'i referohet parashikimeve ligjore të Kodit të Punës.

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

Bazuar në dispozitat e Kodit të Punës, parashikohet se punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën e punës pa dhënë më parë arsyet me shkrim për zgjidhjen e kontratës. Referuar nenit 144/3, të Kodit të Punës, arsyet për të cilat një punëdhënës mund të zgjidhë kontratën e punës duhet të jenë të lidhura me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operacionale të ndërmarrjes. Në momentin që punëdhënësi vendos të ndërpresë marrëdhënien e punësimit me punëmarrësin ai duhet t'a bëjë atë konform një procedure të përcaktuar dhe të parashikuar nga Kodi i Punës<sup>5</sup>.

Referuar dokumentacionit të dorëzuar nga palët, rezulton se OSHKSH Shkodër, ka nisur shkresën me njoftimin për fillimin e procedurës disiplinore (datë 31.05.2022), vetëm një ditë përpara zhvillimit të seancës dëgjimore në datë 01.06.2022. Gjithashtu, OSHKSH Shkodër nuk arriti të provojë se ka njoftuar në kohë apo ka realizuar ndonjë takim me ankuesen ku t'i ketë dhënë mundësinë kësaj të fundit që të dëgjohet dhe të mbrojë interesat e saj të ligjshëm.

Në rast se do të kishte ndjekur një procedurë e rregullt ligjore, OSHKSH Shkodër, duhet të kishte patur në konsideratë zbatimin e parimit të kontradiktoritetit, si një garanci që punëmarrësit duhet t'i ishin krijuar mundësitë për t'u mbrojtur efektivisht lidhur me lirin e E.T nga pozicioni “Drejtor” i QSH Rrethina, Shkodër.

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

---

<sup>5</sup> Neni 144, i K.P: *“1. Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të. 2. Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për t'u marrë dhe i jep atij mundësi për t'u shprehur. 3. Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit. Në njoftimin me shkrim, punëdhënësi përcakton arsyet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operacionale të ndërmarrjes. 4. Shfuqizuar. 5. Punëdhënësi, i cili nuk respekton procedurën e përcaktuar në këtë nen, detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëshmëpërblim të barabartë me pagën e dy muajve, që i shtohet dëshmëpërblimeve të tjera të mundshme. 5/1. I takon punëdhënësit të provojë respektimin e procedurës së përcaktuar në këtë nen. 6.”*

Gjykata Kushtetuese<sup>6</sup>, 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*”.

Kodi i Procedurës Administrative<sup>7</sup> dhe Kodi i Punës, i ndryshuar<sup>8</sup>, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/subjektit ndaj të cilit paraqitet ankesa, në këtë rast, OSHKSH Shkodër, e cila duhet të provonte se ankuesja nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë apo të paligjshme.

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

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se ankuesja është cënuar në të drejtën e saj për një proces të rregullt, pasi ajo nuk ka patur mundësi në mënyrë efektive të drejtën për t’u dëgjuar dhe për t’u mbrojtur në lidhje me arsyet e lirimt të saj, nga pozicioni “Drejtor” i QSH Rrethina, Shkodër.

Referuar sa më lart, në analizë të legjislacionit sipërcituar, Komisioneri vlerëson se, procedura e ndjekur për lirimt e ankueses nga pozicioni i drejtores, nga ana e OSHKSH Shkodër, është në shkelje të dispozitave ligjore që rregullojnë e normojnë marrëdhëniet e punës: punëmarrës-punëdhënës.

Në këto kushte provohet se ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, dhe se masa e marrë për lirimt nga pozicioni drejtor është bërë në shkelje të procedurës ligjore që duhet ndjekur për lirimt nga pozicioni i punës.

***Në përfundim, Komisioneri arrin në përfundimin se, subjekti ankues në cilësinë e punëmarrësit, është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme gjatë procedurës së lirimt nga pozicioni i drejtores, nga ana e OSHKSH Shkodër, në cilësinë e punëdhënësit.***

## **B. Shkaku i mbrojtur**

E.T pretendon diskriminim për shkak të “*moshës*”, nga ana e OSHKSH Shkodër.

---

<sup>6</sup> “Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë”, e ndryshuar, në nenin 132, të saj, ka përcaktuar se: “Vendimet e Gjykatës Kushtetuese janë përfundimtare dhe të detyrueshme për zbatim”.

<sup>7</sup>Kështu, neni 82, pika 2 e tij, përcakton se: “Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj”.

<sup>8</sup>Kështu, neni 9, pika 10 e tij, përcakton se: “10. Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë”.

“Moshë” është një prej shkaqeve, për të cilat, ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, ofron mbrojtje. 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 pretendimin e ankuesit për diskriminim për shkak të “moshës”, Komisioneri vlerëson se “mosha” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi parashikohet në bazën ligjore të sipërpërmendur, ankuesja ka lindur në datë 01.03.1995 dhe në momentin e lirit nga pozicioni i drejtores, ka qenë 27 vjeç.

### **C. Lidhja e trajtimit të padrejtë dhe më pak të favorshëm me shkakun e mbrojtur.**

Mbështetur në faktet dhe provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, si dhe analizimit të legjislacionit përkatës, Komisioneri ka vlerësuar se E.T i është nënshtruar një qëndrimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e OSHKSH Shkodër, sa i takon lirit nga pozicioni i drejtores.

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

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

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

Shqipëria ka nënshkruar e ratifikuar disa akte ndërkombëtare, që në thelb kanë të bëjnë me trajtimin e barabartë, mosdiskriminimin, mbrojtjen dhe respektimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut në përgjithësi, ndër të cilat është edhe Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut, e cila jo vetëm që është pjesë e e legjislacionit të brendshëm të Republikës së Shqipërisë, por zë një vend të veçantë brenda tij. Konventa njih dhe parashikon kufizime të përgjithshme dhe kufizime specifike për të drejta të veçanta. Neni 14 i Konventës garanton barazinë “në gëzimin e të drejtave dhe lirive” të përcaktuara në të. Protokolle 12-të i saj ndalon diskriminimin në lidhje me

“gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe në fushëveprimin e tij sesa Neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.<sup>9</sup>

Njëkohësisht, eliminimi i diskriminimit u ripohua si një kriter i pandarë i çdo politike të ILO-s<sup>10</sup> që prej adoptimit në vitin 1998 të “Deklaratës së ILOS mbi kriteret themelore dhe të Drejtat në Punë”. Kjo Deklaratë përcakton se të gjitha të drejtat themelore të njeriut duke përfshirë edhe eliminimin e diskriminimit përsa i përket punësimit dhe profesionit janë shumë të domosdoshme për mandatin e ILO-s. Në Deklaratë citohet se anëtarësia në Organizatë nga një shtet krijon në vetvete një detyrim për të promovuar këto të drejta edhe sikur shteti të mos këtë ratifikuar Konventat Themelore që parashtrajnë këto kritere.

Karta Sociale Europiane<sup>11</sup> parashikon si detyrim të të gjithë vendeve nënshkruese përmbushjen dhe zbatimin e disa parimeve. Në pjesën e parë të kësaj Karte parashikohet: *“Palët pranojnë si synim të politikës së tyre, që do të ndiqet me të gjitha mjetet e përshtatshme, si të karakterit kombëtar, ashtu edhe ndërkombëtar, arritjen e kushteve në të cilat të drejtat dhe parimet e mëposhtme mund të realizohen në mënyrë efektive: Cilido do të ketë mundësinë të fitojë jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht”*.

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

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

Për të vërtetuar faktin se ankuesja është ekspozuar ndaj një sjellje diskriminuese nga ana e OSHKSH Shkodër, duhet të ekzistojë një lidhje objektive shkakësore ndërmjet shkakut të mbrojtur nga ligji 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar dhe trajtimit të padrejtë dhe të pafavorshëm të ankuses.

<sup>9</sup> [https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook\\_non\\_discrimination\\_law\\_SQL.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discrimination_law_SQL.pdf), faqet 47 dhe 49.

<sup>10</sup> International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës)

<sup>11</sup> Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

<sup>12</sup> Ligji 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, në nenin 12/1/c, parashikon se: *“Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me:...c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës”*.

Bazuar në konkluzionet e pjesës A, të Vendimit, Komisioneri konkludoi se, subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme lidhur me lirimin e saj nga pozicioni i drejtores.

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

- Në analizë të dokumentacionit të vënë në dispozicion nga OSHKSH Shkodër dhe të deklaratimit të bërë gjatë seancës dëgjimore, rezulton se disa nga drejtuesit e Qendrave Shëndetësore të Njësisë Shkodër, kanë të dhënat si vijon: QSH Berdicë, S.SH, datëlindja 23.08.1994; QSH Hajmel, S.D, datëlindja 31.03.1995; QSH Shosh, A.P, datëlindja 07.08.1995; QSH Vau i Dejës, S.P, datëlindja 27.12.1993, dhe ankuesja e datëlindjes 01.03.1995.
- Pra, siç shikohet dhe drejtuesit e QSH të sipërcituar, janë pothuajse me moshë të njëjtë me ankuesen, nga 27 deri 29 vjeç.
- Në këtë kontekst, Komisioneri vlerëson se, moshë e ankueses (27 vjeç), nuk mund të ketë shërbyer si shkak për trajtimin e padrejtë e të pafavorshëm të saj, nga ana e OSHKSH Shkodër.

Bazuar në faktet dhe provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, pavarësisht konstatimit të trajtimit të padrejtë dhe të disfavorshëm ndaj ankueses nga ana e punëdhënësit, lidhur me lirimin nga pozicioni i drejtores dhe ekzistencës së shkakut të mbrojtur të diskriminimit, faktet dhe provat e administruara janë të pamjaftueshme për të krijuar prezumimin se kjo sjellje të cilës i është nënshtruar ankuesja, është për shkak të moshës.

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

Konstatimi i trajtimit të padrejtë dhe më pak të favorshëm dhe ekzistenca e shkakut të pretenduar të diskriminimit, nuk mund të çojnë *apriori* në përfundimin se jemi përpara një sjellje diskriminuese, për sa kohë që nuk mund të prezumohet lidhja shkakësore, pra se shpjegimi i vetëm, i arsyeshëm për lirimin e ankueses nga pozicioni i drejtores, është moshë e saj në raport me drejtuesit e tjerë të qendrave shëndetësore.

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

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se ankesa e paraqitur nga subjekti ankues me pretendimin për diskriminim, për shkak të “moshës”, është e pabazuar, pasi nuk rezultoi e provuar



që Operatori i Shërbimit të Kujdesit Shëndetësor, Drejtoria Rajonale Shkodër të ketë shkelur dispozitat e ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

***D. Lidhur me parashtrimin e ankesës për diskriminim të E.T drejtuar punëdhënësit dhe marrjen e masave për shqyrtimin e saj.***

Lidhur me sa më lart, evidentohet se:

- OSHKSH Shkodër me shkresën nr. 745/1, datë 31.05.2022, ka njoftuar ankuesen për fillimin e ecurisë disiplinore.
- Pas njoftimit, ankuesja me shkresën nr. 174/1, datë 04.06.2022, “Kthim përgjigje” drejtuar OSHKSH Shkodër, ka parashtruar se: “..... shkresa e cila propozon largimin tim nga detyra për shkaqe dhe arsye që unë nuk i njoh dhe ju nuk më vini në dijeni, më bën të mendoj për paragjykim të çështjes sime, diskriminimin tim në vendin e punës, ..... diskriminimi im, paragjykimi i çështjes sime vijon me faktin që ju vetëlegjitimoheni për të vijuar me gjykimin tim në mungesën time të çështjes sime dhe madje të merrni edhe vendimin e menjëhershëm për një shkelje që pretendohet të jetë aq e madhe sa që kërkohet shkarkimi nga detyra. .... Mungesa e të dhënave të mëtejshme për shkeljen e pretenduar, mungesa e një hetimi administrativ në këtë proces disiplinor, moslënia e një afati të arsyeshëm, paramendimi për mosparaqitje, pengesa e të drejtës për tu dëgjuar, e bëjnë këtë procedurë disiplinore të paligjshme të iniciuar ndaj meje, tendencioze dhe diskriminuese.”.
- OSHKSH Shkodër me Urdhrin nr. 236, datë 14.07.2022, ka urdhëruar lirimin e E.T nga pozicioni “Drejtor” i QSH Rrethina, Shkodër dhe vazhdimin e detyrës si mjek familje pranë kësaj qendre shëndetësore.
- Me shkresën nr. 2755/4, datë 30.09.2022 Drejtoria Qendrore e OSHKSH, ka vënë në dijeni ankuesen, lidhur me përgjigjen e dhënë nga OSHKSH Shkodër me shkresën nr. 1143/1, datë 22.09.2022, lidhur me ankimin e saj dhe në mes të tjerash ka sqaruar se: “..... Prezumimi që ka pasur diskriminim nuk qëndron, pasi faktet provojnë shkeljet e detyrimeve kontraktuale të cilat janë relatuar në Qendrën Shëndetësore”.

Ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 13, pika 1, shkronja c)<sup>13</sup>, 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 15<sup>14</sup>, 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*

<sup>13</sup> Detyrimet e punëdhënësit.

<sup>14</sup> Të drejtat e punëmarrësit.

*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”.*

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”.

Gjithashtu në nenin 7/1, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, përcaktohet se: “Çdo çdo veprim apo mosveprim i autoriteteve publike ose personave fizikë e juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë apo privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë apo grupe personash, përbën diskriminim”.

Mbështetur në sa më sipër, Komisioneri gjykon se, OSHKSH Shkodër nuk ka zbatuar parashikimet ligjore të LMD-së lidhur me hetimin dhe shqyrtimin *efektiv* të pretendimit për diskriminim të ankueses dhe haptazi i ka shkelur ato.

Pretendimi për diskriminim i është parashtruar punëdhënësit nga ankuesja me shkresën datë 04.06.2022, ndërkohë që vijonte të ishte në pozicionin e drejtores dhe në marrëdhënie pune me OSHKSH Shkodër.

Punëdhënësi duhet të kishte hetuar e shqyrtuar këtë pretendim të saj, ndërkohë që rezulton se me datë 14.07.2022, ka urdhëruar lirim të ankueses nga pozicioni “Drejtor”, pa u shprehur lidhur me pretendimin e ankueses për diskriminim në marrëdhëniet e punës.

Punëdhënësi me datë 30.09.2022, ka njohur ankuesen me përgjigjen, lidhur me pretendimin e saj për diskriminim, pasi e kishte liruar tashmë nga pozicioni i drejtores.

Komisioneri vëren se, OSHKSH Shkodër, formalisht i është përgjigjur ankueses lidhur me pretendimin për diskriminim pas një periudhe prej rreth katër muajsh, ndërkohë që e kishte liruar ankuesen nga pozicioni i drejtores më përpara, me datë 14.07.2022. Pra, OSHKSH Shkodër nuk ka respektuar të drejtën ligjore të ankueses, pasi LMD përcakton qartë se, gjatë periudhës së shqyrtimit të ankesës, punëmarrësi ka të drejtë të vazhdojë punën sipas kushteve të kontratës.

Në rast se do të kishte ndjekur një procedurë të tillë ligjore të parashikuar shprehimisht në LMD, OSHKSH Shkodër, 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.

Në këtë kontekst, OSHKSH Shkodër duhet të kishte marrë masa konkrete dhe efektive për trajtimin e pretendimeve të ankueses, sipas parashikimeve ligjore dhe jo ta njoftonte me datë 30.09.2022, ndërkohë që e kishte liruar nga pozicioni i drejtores, që me datë 14.07.2022.

Në përfundim për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se nga ana e OSHKSH Shkodër nuk është bërë një analizë mbi pretendimet për diskriminim të subjektit ankues.

Në këto kushte, Komisioneri vlerëson se OSHKSH Shkodër, ka përgjegjësinë institucionale për marrjen e masave të nevojshme, për mbrojtjen e punëmarrësve nga diskriminimi në marrëdhëniet e punësimit.

Referuar sa më lart, në analizë të legjislacionit sipërcituar, Komisioneri vlerëson se, mostrajtimi i pretendimit për diskriminim, nga ana e OSHKSH Shkodër, është në shkelje të dispozitave ligjore që rregullojnë e normojnë marrëdhëniet e punës: punëmarrës-punëdhënës.

### **PËR KËTO ARSYE:**

Bazuar në nenet 5, 7, 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 mosdiskriminimit të ankueses E.T, në të drejtën për punësim, për shkak të moshës nga ana e Operatorit të Shërbimit të Kujdesit Shëndetësor, Drejtoria Rajonale Shkodër.
2. Konstatimin e shkeljes së dispozitës së Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, neni 13, pika 1, germa c, lidhur me mostrajtimin e ankesës për diskriminim të bërë nga E.T nga ana e Operatorit të Shërbimit të Kujdesit Shëndetësor, Drejtoria Rajonale Shkodër.

3. Operatori i Shërbimit të Kujdesit Shëndetësor, Drejtoria Rajonale Shkodër, të marrë masa për të rishikuar rregulloret dhe aktet e saj të brendshme në mënyrë që ato të parashikojnë procedura konkrete për trajtimin e ankesave për diskriminim që paraqiten nga punëmarrësi.
4. Operatori i Shërbimit të Kujdesit Shëndetësor, Drejtoria Rajonale Shkodër, të marrë masa për të rritur ndërgjegjësimin për ligjin nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, duke e afishuar atë në mjediset e të gjitha Qendrave Shëndetësore<sup>15</sup>.
5. Brenda 30 (tridhjetë) ditëve nga marrja dijani për këtë vendim, Operatori i Shërbimit të Kujdesit Shëndetësor, Drejtoria Rajonale Shkodër duhet të njoftojnë Komisionerin, lidhur me masat e marra për zbatimin e këtij vendimi.
6. Në referim të nenit 33, pika 11, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.
7. Kundër këtij vendimi lejohet ankimim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

**KOMISIONERI**

**Robert GAJDA**

---

<sup>15</sup> Referuar nenit 13/2 të LMD-së, në të cilën parashikohet se: “Punëdhënësi detyrohet të rrisë ndërgjegjësimin për këtë ligj edhe duke e afishuar atë në mjediset publike të vendit të punës, si dhe të mundësojë kuptimin e plotë të tij me mjetet e veta ose me ndihmën e subjekteve të specializuara”.