



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 253/7 Prot.

Tiranë, më 28.08.2023

V E N D I M

Nr. 170, Datë 28.08.2023

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. 25, datë 14.02.2023, e M.K kundër Spitalit Rajonal “Memorial” Fier¹, në të cilën pretendohet për diskriminim për “çdo shkak tjetër”, sepse ka vënë në dijeni drejtuesit e institucionit për pasaktësitë dhe shkeljen e ndodhur në procedurën e prokurimit² të zhvilluar në institucion.

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 shpjegimeve të dhëna në formularin e ankesës, subjekti ankues, në mes të tjerash informon se: “Në datë 01.09.2021 ka filluar punë si farmacistë në shërbimin e farmacisë në Spitalin Rajonal “Memorial” Fier. Me shkresën nr. 150, datë 25.01.2023, është njoftuar për largimin nga puna, bazuar në nenin 13/1/a dhe b³ të kontratës individuale të punës. Largimi i menjëhershëm nga puna ka ndodhur sepse ka dërguar një e-mail, që vinte në dijeni titullarët, që kishin pranuar medikamente që lidheshin me datë skadence, jo të pranuar nga rregullorja e brendshme. Shkaku kryesor për të cilin është kryer diskriminimi është shkaku “parimor”, pasi ndërgjegjja e saj nuk e pranon faktin që të mos vinte në dukje shkeljet që ndodhin gjatë ushtrimit të detyrës”.

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit dhe kthimin në vendin e punës.

¹ Në vijim do i referohemi si, Spitali Fier.

² Ankuesja me e-mail-in datë 17.01.2023, drejtuar Drejtorit të Përgjithshëm të Spitalit, ka vënë në dijeni drejtuesit, se materialet e prokuruarra, sipas faturës datë 13.01.2023, nuk plotësojnë specifikimet e kontratës, në lidhje me datën e skadencës.

³ “Në çdo rast punëdhënësi ka të drejtë të zgjidhë kontratën, menjëherë, me vërtetimin e një prej rasteve të mëposhtme: a) Punëmarrësi vepron me faj të rëndë, sidomos kur thyen në mënyrë të përsëritur disiplinën në punë, megjithë paralajmërimet (masat disiplinore) me shkrim të punëdhënësit. b. Punëmarrësi është i paaftë nga ana profesionale për kryerjen e punës së caktuar”.

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 ankesë, 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. 253/1, datë 20.02.2023, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar parashtrime nga Spitali Fier, për ankesën e bërë nga M.K, si dhe ka kërkuar dokumentacionin si më poshtë:
 - Kopje të dosjes personale të ankueses. (vendim emërimi, kontratë pune, masa disiplinore, vlerësim performance të dy viteve të fundit, etj).
 - Kopje të plotë të procedurës së ndjekur lidhur me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesen.
 - Kopje të e-mailit datë 17.01.2023 të dërguar nga ankuesja dhe përgjigjes së dhënë nga institucioni.
 - Kopje të Rregullores së Brendshme të institucionit.

Me shkresën nr. 313/1, datë 28.02.2023, Spitali Rajonal “Memorial” Fier, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: “M.K ka filluar marrëdhënien e punës me institucionin publik Spitali Fier, me datë 01.09.2021. Gjatë kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës, ankueses dhe farmacistëve të tjerë shqiptar dhe turq, i është tërhequr vëmendja nga drejtuesit e këtij institucioni për mospërmbushje të rregullt të detyrës, në lidhje me kontrollin dhe qarkullimin e barnave dhe materialeve mjekësore në farmacinë e Spitalit.

Spitali Fier, në zbatim të programit të auditimit të Fondit të Sigurimit të Detyrueshëm të Kujdesit Shëndetësor (FSDKSH), është audituar nga Drejtoria e Auditit të Brendshëm të FSDKSH, për periudhën 21.05.2021 (datë kur Spitali Fier ka filluar aktivitetin e tij spitalor, si një institucion shëndetësor publik i ri) deri me 31.08.2022.

Në përfundim të auditimit, referuar Raportit final të këtij auditimi, pas verifikimit të shpenzimeve për medikamente dhe materiale mjekimi ka rezultuar se:

- Gjetja nr. 31. Në farmacinë e Spitalit Rajonal “Memorial” Fier rezultojnë diferenca të pajustificuara (Mungesë dhe Tepricë) nëse krahasojmë gjendjen fizike me gjendjen kontabël të medikamenteve. Nga inventarizimi i barnave në farmaci për periudhën 07.12.2021-08.09.2022 duke marrë në konsideratë fletëhyrjet, fletëdaljet, gjendjen fillestare sipas inventarit të protokolluar datë 07.12.2021, si dhe inventarin fizik të kryer në farmaci në datën 08.09.2021 ka diferenca negative (Mungesa) për 16 medikamente me vlerë 30.702 lekë dhe diferenca pozitive (Teprica) për 9 medikamente me vlerë 36.825 lekë.

Për përmirësimin e punës rekomandojmë:

- Regjistri i dokumentacionit si fletëhyrje e fletëdalje në ditarin e magazinës apo sistemin kompjuterik të Farmacisë duhet të jetë i saktë, pa gabime në sasi, vlerë e destinacion.
- Duhet të bëhen kontrole periodike për gjendjen e medikamenteve në farmaci për të minimizuar riskun e abuzimit apo keqpërdorimit.
- Mbështetur në Ligjin nr. 7961, datë 12.07.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, neni 37, si dhe në Rregulloren e Përgjithshme të Funkcionimit të Fondit, Kapitulli V “Rregullore e Burimeve Njerëzore, Kreu XV “Shkeljet, Masat disiplinore dhe Procedimi disiplinor, pika 5 “Masat Disiplinore”, i rekomandoj Drejtorit të Përgjithshëm të marrë masa disiplinore “Vërejtje” deri në “Largim nga Detyra” për punonjësit që atakohen në këtë Raport Final Auditimi.

Në zbatim të rekomandimeve si më sipër, me Vendimin nr. 1, datë 01.12.2022 “Për miratimin e Planit të Veprimit për zbatimin e rekomandimeve të Drejtorisë së Auditit të Brendshëm të FSDKSH”, Drejtori i Përgjithshëm i Spitalit Fier, ka miratuar planin e veprimit sipas të cilit, Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore është ngarkuar të zbardhë masat disiplinore “Vërejtje” për punonjësit të cilët nuk kanë përmbushur detyrat përkatëse, sipas gjetjeve të reflektuara në Raportin Final të Auditimit të FSDKSH, konkretisht përveç punonjësve të tjerë edhe për farmacistët, M.K dhe R.F.

Rrjedhimisht me Vendimin nr. 17, datë 02.12.2022 “Për dhënie mase disiplinore” ndaj punonjësës, M.K, është dhënë masë disiplinore “Vërejtje” për mospërbushje të detyrave përkatëse sipas gjetjeve të reflektuara në Raportin Final të Auditimit të FSDKSH.

Gjithashtu me Vendimin nr. 18, datë 02.12.2022 “Për dhënie mase disiplinore” ndaj punonjësës znj. R.F, është dhënë masë disiplinore “Vërejtje” për mospërbushje të detyrave përkatëse sipas gjetjeve të reflektuara në Raportin Final të Auditimit të FSDKSH.

Me Urdhër nr. 123, datë 17.11.2022, Drejtori i Përgjithshëm i Spitalit Fier ka krijuar grupin e punës për verifikimin dhe kontrollin e farmacisë spitalore.

Në përfundim të këtij kontrolli, referuar relacionit nr. 1589/2, datë 06.12.2022, grupi i punës ka konkluduar se përsëri ka mungesa dhe teprica të medikamenteve dhe materialeve të mjekimit në farmacinë e Spitalit.

Pra, ende pa u shuar masa disiplinore “Vërejtje” për dy punonjëset me detyrë “Farmaciste”, përsëri puna nuk është përmirësuar dhe detyrat nuk janë përbushur sipas rregullores së brendshme të spitalit, neni 133, i saj “Detyrat dhe përgjegjësitë e Farmacistit”. Theksojmë se shërbimi i farmacisë, në strukturën organizative të Spitalit, të miratuar me Urdhër të Ministrisë të Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, përbëhet nga tre pozicione pune, nga të cilat një pozicion “Shef i Shërbimit të Farmacisë” dhe dy pozicione “Farmaciste”. Pozicioni i “Shefit të Shërbimit të Farmacisë” plotësohet periodikisht (çdo 3 muaj) nga punonjës farmacist turq, kjo në zbatim të VKM nr. 58, datë 26.01.2022 “Për miratimin e Protokollit ndërmjet Këshillit të Ministrave të Republikës së Shqipërisë dhe Qeverisë së Republikës së Turqisë, për funksionimin e përbashkët të Spitalit Rajonal “Memorial” në Fier, gjatë fazës kalimtare”.

Për këtë, duke qenë se Shefat e Shërbimit të Farmacisë kanë qenë të punësuar për një periudhë kohe të përkohshme (3 muaj), ndaj tyre nuk mund të jepej masë disiplinore.

Për shkeljen e konstatuar në mënyrë të përsëritur në farmacinë e Spitalit ndaj punonjësës R.F është marrë masa e dytë disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për pushim nga puna”.

Ndërsa, ndaj ankueses M.K, për shkeljen e konstatuar në mënyrë të përsëritur në farmacinë e Spitalit, ka filluar procedura për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës individuale të punës. Për këtë me shkresën nr. 150, datë 25.01.2023, i është dërguar njoftimi përkatës, një muaj përpara se punëdhënësi të vendoste për zgjidhjen e kontratës së punës.

Kontrata individuale e punës për M.K është zgjidhur me Vendim nr. 24, datë 20.02.2023 për shkak të braktisjes së vendit të punës për më shumë se 7 (shtatë) ditë, pa njoftim dhe pa shkak të ligjshëm.

Masat administrative disiplinore të marra nga Spitali Memorial Fier ndaj punonjësëve me detyrë “Farmaciste” kanë qenë të ndryshme për shkak të vjetërsisë dhe të eksperiencës në punë, duke qenë se znj. R.F ka filluar marrëdhënien e punës me Spitalin tonë me datë 21.01.2022 dhe referuar librezës së saj të punës, rezulton se nuk ka pasur as një muaj eksperiencë pune në këtë

detyrë, ndërsa M.K ka filluar marrëdhënien e punës me Spitalin tonë me datë 01.09.2021 dhe referuar vërtetimit të Institutit të Sigurimeve Shoqërore të datës 23.08.2021 për bazën e vlerësuar, rezulton se ka pasur afërsisht 5 vjet eksperiencë pune në detyrën e Farmacistes.

Me datë 17.01.2023, ankuesja ka dërguar një e-mail në adresat elektronike të: Titullarit të Institucionit/Drejtores së Përgjithshme znj. R.D, Drejtores Juridike dhe të Prokurimeve znj. E.M (me datë 16.01.2023-22.01.2023 duke kryer lejen vjetore) dhe Përgjegjësës së Sektorit Juridik znj. D.K, me përmbajtjen se: "...pasi është njohur me Urdhrin nr. 1707/6, datë 04.01.2023 "Për ngritjen e komisionit të pritjes dhe marrjes në dorëzim të kite dhe reagentë për nevoja spitalore, mora nga shërbimi i laboratorit faturën nr. 141, datë 13.01.2023 nga operatori ekonomik "xxxx" shpk, dhe nga fatura vihet re se 11 artikuj, NUK plotësojnë specifikimet teknike në Nenin 4 sipas kontratës Nr. 2 të lidhur midis SRMF dhe OE "xxxxx", datë 28.12.2022, Nr. 1707/3 i cili thotë se: "Mallrat, të cilat do të furnizohen nga kontraktuesi, do të kenë specifikimet teknike sipas dokumenteve të tenderit, formularit të deklaratës mbi origjinën e mallit dhe deklaratës mbi përmbushjen e specifikimeve teknike. Data e skadencës së artikujve të ofruar në ditën e lëvrimin të mallit duhet të jetë jo më e vogël se 1 vit, me përjashtim të reagentëve të cilët kanë shelf-life 90 ditë ose 6 muaj. Bazuar në Nenin 17, Ndjekja e kontratës sipas të cilit: "Ngarkohet Drejtorja e Shërbimit Farmaceutik, si person përgjegjës për ndjekjen e kësaj kontrate dhe raporton tek Titullari i Autoritetit Kontraktor dhe Drejtorja Juridike dhe Prokurimeve mbi ecurinë e zbatimit të kontratës". Lutemi për një përgjigje, si duhet të veprojmë për materialet e sipër përmendura të cilat nuk plotësojnë specifikimin në lidhje me datën e skadencës?".

Pra nëpërmjet këtij e-maili, ankuesja ka kërkuar një përgjigje, se si duhet të vepronte për materialet përkatëse, të cilat nuk plotësojnë specifikimin në lidhje me datën e skadencës.

Me Urdhrin nr. 142/1, datë 04.01.2023 "Për ngritjen e komisionit të pritjes dhe marrjes në dorëzim të "Kite dhe reagente për nevoja spitalore", Drejtori i Përgjithshëm ka krijuar një komision për pritjen dhe marrjen në dorëzim të mallrave përkatës, bazuar në Udhëzimin e Ministrit të Financave nr. 30, datë 27.12.2011 "Për menaxhimin e aktiveve në njësitë e sektorit publik", i ndryshuar, pika 42-50, e tij.

Komisioni ka qenë i përbërë nga tre punonjëse:

- znj. D.Ç (kryetare komisioni/laborante/specialiste e fushës),
- znj. M. K (Farmaciste) dhe
- znj. K.K (Përgjegjëse e Sektorit të Financës).

Ashtu siç është përcaktuar në paragrafin e "bazës ligjore" të Urdhrit të Brendshëm nr. 142/1, datë 04.01.2023, ky komision është ngritur bazuar në Udhëzimin e Ministrit të Financave nr. 30, datë 27.12.2011 "Për menaxhimin e aktiveve në njësitë e sektorit publik", i ndryshuar, pika 42-50 e tij.

Pikat 42-50 të Udhëzimit të Ministrit të Financave nr. 30, datë 27.12.2011 "Për menaxhimin e aktiveve në njësitë e sektorit publik", të ndryshuar, përcaktojnë mënyrën dhe procedurën e verifikimit dhe marrjes në dorëzim të mallrave në një institucion publik, konkretisht:

“ Marrja në dorëzim e aktiveve të furnizuara;

45. Kur ka mospërputhje ndërmjet sasive të mallrave të shënuara në fletëdalje, në faturat ose në dokumentet e tjera shoqëruese dhe sasive efektive që gjenden brenda ambalazhit, si dhe në cilësi, llojshmëri, qenien e plotë dhe markën e prodhimit, komisioni ndërpret verifikimin dhe lajmëron shitësin që të paraqitet brenda një afati kohor të përcaktuar (në varësi të vendndodhjes brenda ose jashtë juridiksionit ku ushtron veprimtarinë njësi publike në marrëdhënie me furnitorin).
46. Kur shitësi nuk paraqitet brenda afatit për të parë gjendjen dhe për t'i dhënë rrugë veprimit, komisioni vazhdon verifikimin rregullisht. Verifikimi nuk ndërpritet kur mospërputhjet mund të provohen edhe në mbarim të verifikimit.
47. Në çdo rast komisioni mban një procesverbal në të cilin detajon të dhënat e verifikuara dhe mospërputhjet me faturën dhe kushtet e kontratës, nuk i merr në dorëzim, por i mban në ruajtje në po ato kushte që mban aktivet e veta, dhe njofton shitësin për ti tërhequr duke përcaktuar dhe afatin kohor sipas rastit.
48. Kur shitësi nuk paraqitet brenda afatit të lajmëruar nga blerësi dhe aktivet prishen shpejt e për pasojë nuk mund të vihen në ruajtje, blerësi harton procesverbal me komision prej jo më pak se tre persona për diferencat, dëmtimet, apo ndryshimin e cilësisë dhe aktivet në gjendje të përdorshme i ve në përdorim për diferencat në sasi apo çmim përgjegjësia bie mbi shitësin.
49. Aktivet e marra në ruajtje dokumentohen menjëherë me fletëhyrjen që përmban shënimin “vlera në ruajtje”.
50. Procesverbali i drejtohet nëpunësit zbatues të njësisë për informacion dhe për ndjekje sipas dispozitave në fuqi në rastet e nevojshme.....”.

Pra, Udhëzimi i Ministrit të Financave si më sipër, përcakton qartazi sesi duhet të vepronte ky komision në rast mospërputhjeje të specifikimeve teknike me gjendjen reale të mallrave të furnizuara nga kontraktori përkatës.

Pra, Komisioni duhet të zbatonte procedurën e përcaktuar në pikat 44-50 të Udhëzimit si më sipër dhe jo një anëtar i vetëm i këtij komisioni (si në rastin konkret), në mënyrë të njëanshme të kërkonte nëpërmjet një-maili një përgjigje, se si duhet të vepronte në rast mospërputhjeje të gjendjes faktike të mallrave me specifikimet teknike të caktuara.

Neni 17 i kontratës së lidhur mes Spitalit Fier dhe operatorit ekonomik, ngarkon Shërbimin e Farmacisë që të raportojë tek Titullari i Autoritetit Kontraktor dhe Drejtoria Juridike dhe Prokurimeve mbi ecurinë e zbatimit të kontratës në mënyrë të përgjithshme, pra me qëllimin për të monitoruar zbatimin e kushteve të kontratës nga ana e kontraktorit, si një e drejtë ligjore e çdo Autoriteti Kontraktor kundrejt Operatorëve Ekonomik fitues në procedura prokurimi (mbështetur në Ligjin nr. 162/2020 “Për prokurimin publik”, i ndryshuar), por jo për tu bazuar të kjo dispozitë një anëtar i vetëm i një komisioni, për të kërkuar një përgjigje se si duhet të veprojë, në një kohë kur detyrat dhe përgjegjësitë e tij janë të përcaktuara në një tjetër akt administrativ normativ.

Në rast se ka rezultuar realisht mospërputhje ndërmjet cilësive të mallrave të shënuara në fatura ose në dokumentet e tjera shoqëruese, pikat 45, 46 dhe 47 të Udhëzimit të Ministrisë së Financave si më sipër, përcaktojnë se komisioni duhet të ndërpriste verifikimin e mallrave dhe të lajmëronte shitësin që të paraqitej brenda një afati kohor të përcaktuar. Nëse shitësi nuk do të paraqitej, komisioni duhet të vazhdojë verifikimin rregullisht. Verifikimi nuk duhet të ndërpritej kur mospërputhjet mund të provoheshin edhe në mbarim të verifikimit. Në çdo rast komisioni duhet të mbante një procesverbal në të cilin të detajonte të dhënat e verifikuara dhe mospërputhjet me faturën dhe kushtet e kontratës, nuk do t'i merrte në dorëzim, por duhet t'i mbante në ruajtje, në po ato kushte që mban aktivet e veta dhe duhet të njoftonte shitësin për t'i tërhequr duke përcaktuar dhe afatin kohor sipas rastit. Në përfundim të procesit të verifikimit dhe marrjes në dorëzim ose jo të mallrave, procesverbali duhet t'i drejtohej nëpunësit zbatues të njësisë/ Drejtorit të Financës për informacion dhe për ndjekje sipas dispozitave në fuqi dhe jo Titullarit të Autoritetit Kontraktor apo Drejtorit Juridik të institucionit.

Pra, referuar sa më sipër, M.K nuk legjitimohet dhe nuk ka të drejtë që nëpërmjet një e-maili dërguar në adresa elektronike private dhe jozyrtare të kërkojë në mënyrë të njëanshme dhe jo bashkërisht me anëtarët e tjerë të komisionit, një përgjigje se si duhet të vepronte, drejtuar subjekteve jokompetente dhe jo të legjitimuara për rastin konkret.

Nga sa më sipër, rezulton se shkak i njoftimit për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës individuale të punës nuk ka lidhje me e-mailin e dërguar nga ankuesja por me mospërmbushjen e rregullt të detyrës së saj”.

Në përgjigje të parashtrimeve të Spitalit Fier, ankuesja me shkresën e protokolluar me tonën me nr. 253/3, datë 07.03.2023, informon se:

“Lidhur me masën disiplinore “Vërejtje”, unë M.K nuk jam njoftuar, duke më hequr të drejtën e informimit dhe për të ushtruar ankim administrativ, ndaj këtij akti. Referojnë se kam dijeni vetëm për Vendimin nr. 1, datë 01.12.2022, i cili përmban plan veprimin dhe zbatimin e rekomandimeve të lëna ku në të cilin përshkruhen rekomandimet e lëna dhe vërehet se njësia që ngarkohet për zbatim, Drejtoria e Financës dhe Shërbimeve të Përgjithshme e cila duhet të kryente kontrolle periodike për gjendjen e medikamenteve në farmaci për të minimizuar riskun e abuzimit dhe keqpërdorimit të medikamenteve. Theksoj se këto kontrolle nuk janë kryer.

Lidhur me masat e ndryshme disiplinore për punonjëset farmacistë, Ju bëj me dije se ky arsytim nuk qëndron pasi farmacistja R.F ka një vit eksperiencë në spital dhe 5 vite eksperiencë në farmaci private (po e njëjta vjetërsi si M.K).

Lidhur me parashtrimin se ankuesja nuk legjitimohet dhe nuk ka të drejtë që nëpërmjet e-mailit dërguar në adresa elektronike private dhe jozyrtare të kërkojë në mënyrë të njëanshme dhe jo bashkërisht me anëtarët e tjerë të komisionit një përgjigje se si duhet të vepronte, drejtuar subjekteve jokompetente dhe jo të legjitimuara për rastin konkret, Ju bëj me dije se me komisionerët e tjerë nuk arritëm të merreshim vesh pasi ata firmosën edhe pse kishte shkelje. Atëherë si duhet të veproja unë? Ndërkohë referoj se e-maili zyrtar u hakerua dhe për arsye sigurie nuk komunikoj. Theksoj se e-maili personal tashmë ishte kthyer në e-mail zyrtar, pasi të

gjitha komunikimet zyrtare me ministri, spitalet e tjera, me drejtueset dhe administratën brenda spitalit, bëheshin nëpërmjet tij.

Lidhur me detyrat e komisionit dhe mënyrën se si duhet të veprojmë, kemi një Udhëzim nr. 63, datë 09.11.2021 “Për Organizimin dhe Funksonimin e Shërbimit Farmaceutik në Spital Rajonal Memorial Fier, në të cilat referohet se në momentin që nuk plotësohen disa standarde të caktuara, detyra e komisionit është të komunikojë me personin përgjegjës që e mbikëqyr dhe jo direkt me shitësin dhe kompaninë, siç referohet në parashtrimet e Spitalit.

Në parashtrimet e dërguara nga ana e Spitalit arsyetohet se shkak i largimit të ankueses nga puna është braktisja e vendit të punës ndërkohë që rezulton se me shkresën e datës 25.01.2023, jam njoftuar për zgjidhjen e kontratës. Edhe pse e kam marrë këtë shkresë, unë jam paraqitur në vendin e punës ditën tjetër dhe që në hyrje jam hasur me vështirësi. Drejtoresha e Spitalit që ditën që më dha njoftimin me tha që mund të ikësh në shtëpi se nuk kemi më nevojë për ty, ndërsa shefja e burimeve njerëzore më mori në telefon dhe më tha se si të vish dhe të mos vish, nuk të lejohet të prekësh asgjë me dorë dhe asnjë detyrë, pasi nuk je më farmacist. Rezulton se unë jam paraqitur në punë por për shkaqe që nuk u varën nga unë, qëndrimi im nuk u realizua.

Theksoj se arsyeja e pushimit tim nga puna qëndron tek fakti se unë respektova të gjitha pikat që parashikonte ky udhëzim, ndërsa anëtarët që firmosen pa asnjë ngurrim sot janë ende në detyrë”.

- 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. 253/4, datë 03.05.2023 njoftoi, palët për zhvillimin e seancës dëgjimore me datë 11.05.2023, për të parashtruar dhe argumentuar në mënyrë të drejtpërdrejtë pretendimet e palëve në proces, si dhe kërkoi kopje e dokumentacionit, si më poshtë:
 - Kopje të plotë të procedurës së dhënies së masës disiplinore vërejtje dhe që ankuesja ka marrë dijëni për Vendimin nr. 17, datë 02.12.2022, “Për dhënie masë disiplinore”.
 - Kopje të procedurës së zgjidhjes së marrëdhënieve të punës mes palëve (procesverbalin e takimit, nëse ka).
 - Kopje të listë prezencës në punë të shërbimit të farmacisë të muajit shkurt 2023.
 - Kopje të dokumentit që ankueses dhe farmacistëve të tjerë shqiptarë i është tërhequr vëmendja nga drejtuesit e institucionit për mos përmbushje të rregullt të detyrës, në lidhje me kontrollin dhe qarkullimin e barnave.
 - Informacion nëse janë kryer kontrole periodike në farmacinë e spitalit, për periudhën 01.11.2021 deri në datë 31.08.2022.
 - Kopje të procesverbalit/dokumentit të verifikimit dhe marrjes në dorëzim të kiteve dhe reagentëve nga ana e Komisionit, të ngritur me Urdhrin nr. 142/1, datë 04.01.2023.
 - Kopje të eksperiencës në punë të punonjësës R.F, sipas vërtetimit të sistemit të Institutit të Sigurimeve Shoqërore.

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 11.05.2023, vetëm me praninë e subjektit ankues, pasi Spitali Rajonal Memorial Fier me e-mail-in datë 09.05.2023, dërgoi dokumentacionin e kërkuar dhe informoi se për shkaqe objektive nuk do paraqitet në seancën dëgjimore.

Gjatë seancës dëgjimore, ankuesi i qëndroi të njëjtave parashtrime që kishte bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në dhe që do të shtjellohen në vijim, gjatë arsyetimit të vendimit.

Në vijim të deklarimeve të bëra gjatë seancës dëgjimore, ankuesja me e-mail-in datë 30.05.2023 informoi Komisionerin se: *“Fillesat e konfliktit dhe problemet mes palëve kanë filluar si shkak i një emaili të dërguar nga ana e ankuseses M.K ku parashtroheshin disa problematika lidhur me produktet e pranuar në farmaci dhe për të cilat ankuesja ka vënë në dukje drejtuesen se shfaqin probleme dhe kërkon nga ajo që ta orientoj se si të veproj. Për këtë fakt ankuesja është thirrur dhe është kritikuar se pse e ka dërguar emailin pasi kjo situatë nuk duhej të merrej vesh dhe drejtuesja shfaqti një sjellje tepër nervoze. Kjo situatë mes tyre nuk ngeli me kaq por herë pas here vazhdonin ta shqetësonin në punën e saj dhe problemi filloi të bëhej më madhor në momentin që ankuesja në muajin dhjetor është thirrur si person që ka dijeni, nga ana e Prokurorisë së Rrethit Gjyqësor Fier, përkatësisht nga prokurore E.H për tu pyetur rreth disa problemeve me tendera të caktuara gjatë të cilave ka pasur problematika madhore dhe drejtuesja e Spitalit tashmë është regjistruar si person nën hetim (nuk ka bashkëlidhur prova).*

Një tjetër problematikë është fakti që shkak i largimit nga puna ka qenë fakti që ankuesja ka qenë e paaftë profesionalisht, ndërkohë që rezulton që në muajin dhjetor 2022 stafi i farmacisë është pajisur me certifikatë mirënjohje për shkak të profesionalizmit dhe sjelljes me pacientët (bashkëlidhur certifikata)”.

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 çdo shkak të mbrojtur, 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, të pabarabartë e të pafavorshëm nga ana e Spitalit Rajonal “Memorial” Fier.

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

Me Urdhrin nr. 258, datë 30.08.2021, M.K është emëruar me detyrë Farmaciste në Shërbimin e Farmacisë pranë Spitalit Rajonal “Memorial” Fier dhe mes palëve është lidhur Kontrata Individuale e Punës me afat të pacaktuar me nr. 669/1, datë 01.09.2021.

Nga aktet e administruara gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës rezultoi se, Drejtoria e Auditit të Brendshëm të Fondit të Sigurimit të Detyrueshëm të Kujdesit Shëndetësor në përfundim të programit të auditimit, me shkresën nr. 5249/8, datë 11.11.2022, ka dërguar Raportin Final të Auditimit të Spitalit Rajonal “Memorial” Fier, për periudhën 21.05.2021 deri në 31.08.2022.

Në mes të tjerash në këtë raport ka rezultuar se:

Gjetja nr. 31. Në farmacinë e Spitalit Fier rezultojnë diferenca të pajustificuara (Mungesë dhe Tepricë) nëse krahasojmë gjendjen fizike me gjendjen kontabël të medikamenteve. Nga inventarizimi i barnave në farmaci për periudhën 07.12.2021-08.09.2022 duke marrë në konsideratë fletëhyrjet, fletëdaljet, gjendjen fillestare sipas inventarit të protokolluar datë 07.12.2021, si dhe inventarin fizik të kryer në farmaci në datën 08.09.2021 ka diferenca negative (Mungesa) për 16 medikamente me vlerë 30.702 lekë dhe diferenca pozitive (Teprica) për 9 medikamente me vlerë 36.825 lekë.

Për përmirësimin e punës rekomandojmë:

Regjistri i dokumentacionit si fletëhyrje e fletëdalje në ditarin e magazinës apo sistemin kompjuterik të Farmacisë duhet të jetë i saktë, pa gabime në sasi, vlerë e destinacion. Duhet të bëhen kontrole periodike për gjendjen e medikamenteve në farmaci për të minimizuar riskun e abuzimit apo keqpërdorimit.

Në pikën B. Masa Disiplinore, të këtij raporti FSDKSH ka rekomanduar:

Mbështetur në Ligjin nr. 7961, datë 12.07.1995 *“Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”*, i ndryshuar, neni 37, si dhe në Rregulloren e Përgjithshme të Funkcionimit të Fondit, Kapitulli V *“Rregullore e Burimeve Njerëzore, Kreu XV “Shkeljet, Masat disiplinore dhe Procedimi disiplinor, pika 5 “Masat Disiplinore”*”, i rekomandoj Drejtorit të Përgjithshëm të marrë masa disiplinore *“Vërejtje”* deri në *“Largim nga Detyra”* për punonjësit që atakohen në këtë Raport Final Auditimi.

Në zbatim të rekomandimeve si më sipër, Spitali Fier me Vendimin nr. 1, datë 01.12.2022 *“Për miratimin e Planit të Veprimit për zbatimin e rekomandimeve të Drejtorisë së Auditit të Brendshëm të FSDKSH”*, ka miratuar planin e veprimit sipas të cilit, Drejtoria e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore është ngarkuar të zbardhë masat disiplinore *“Vërejtje”* për punonjësit të cilët nuk kanë përmbushur detyrat përkatëse, sipas gjetjeve të reflektuara në Raportin Final të Auditimit të FSDKSH, konkretisht edhe për farmacistët, M.K dhe R.F.

Me Vendimin nr. 17, datë 02.12.2022 *“Për dhënie mase disiplinore”* ndaj punonjëses, M.K, është dhënë masë disiplinore *“Vërejtje”* për mospërmbushje të detyrave përkatëse sipas gjetjeve të reflektuara në Raportin Final të Auditimit të FSDKSH.

Komisioneri vëren se, nuk është zhvilluar një procedurë për dhënien e masës disiplinore dhe ankuesja nuk është njohur me vendimin për dhënien e kësaj mase disiplinore.

Me Urdhër nr. 123, datë 17.11.2022, Drejtori i Përgjithshëm i Spitalit Fier ka krijuar grupin e punës për verifikimin dhe kontrollin e farmacisë spitalore për periudhën nga data 01.09.2022 deri me datë 17.11.2022.

Në përfundim, Grupi i kontrollit me relacionin nr. 1589/2, datë 06.12.2022, ka konkluduar se: *“.....Nga akt-verifikimi i kontrollit fizik dhe rakordimit me zyrën e financës për gjendjen kontabël u konstatua se në depon e farmacisë janë evidentuar mungesa në dy artikuj me vlerë 1.555.2 lekë, si dhe teprica në vlerë 97.174.23 lekë.....”*

Me Urdhrin nr. 142/1, datë 04.01.2023 *“Për ngritjen e komisionit të pritjes dhe marrjes në dorëzim të “Kite dhe reagente për nevoja spitalore”*, Drejtori i Përgjithshëm ka ngritur Komisionin për pritjen dhe marrjen në dorëzim të mallrave për procedurën e prokurimit *“Blerje kite dhe reagent për nevoja spitalore”* në zbatim të marrëveshjes kuadër nr. 1157/9, datë 02.09.2022 me përbërje: D.Ç, laborante, Kryetare; M.K, farmacistë, Anëtare dhe K.K, Përgjegjëse e financës, Anëtare.

Ankuesja me e-mail-in datë 17.01.2023, drejtuar Drejtores së Përgjithshme të Spitalit, Drejtores Juridike dhe të Prokurimeve dhe Përgjegjëses së Sektorit Juridik ka informuar se: *“Pasi u njoha ditën e sotme për Urdhrin nr. 1707/6 Prot, datë 04.01.2023 për ngritjen e komisionit të pritjes dhe marrjes në dorëzim të kite dhe reagentë për nevoja spitalore, mora nga shërbimi i Laboratorit faturën e datës 13.01.2023, nr. 141 nga operatori ekonomik “xxxx” shpk. Nga fatura vihet re se 11 artikuj (listuar), NUK plotësojnë specifikimet teknike të nenit 4 sipas kontratës nr. 2 të lidhur midis SRMF dhe OE “xxxxx”, datë 28.12.2022, n r. 1707/3 i cili thotë se: “Mallrat, të cilat do të furnizohen nga kontraktuesi, do të kenë specifikimet teknike sipas dokumenteve të tenderit, formularit të deklaratës mbi origjinën e mallit dhe deklaratës mbi përmbushjen e specifikimeve teknike. Data e skadencës së artikujve të ofruar në ditën e lëvrimin të mallit duhet të jetë jo më e vogël se 1 vit, me përjashtim të reagentëve të cilët kanë shelf-life 90 ditë ose 6 muaj. Bazuar në Nenin 17, Ndjekja e kontratës sipas të cilit: “Ngarkohet Drejtoria e Shërbimit Farmaceutik, si person përgjegjës për ndjekjen e kësaj kontrate dhe raporton tek Titullari i Autoritetit Kontraktor dhe Drejtoria Juridike dhe Prokurimeve mbi ecurinë e zbatimit të kontratës”. Lutemi për një përgjigje, si duhet të veprojmë për materialet e sipër përmendura të cilat nuk plotësojnë specifikimin në lidhje me datën e skadencës?”.*

Referuar Procesverbalit të mbajtur në datë 13.01.2023, në farmacinë e Spitalit për pritjen, administrimin dhe dokumentimin e medikamenteve, materialeve të mjekimit dhe kite dhe reagentë, të Komisionit të pritjes së mallit, rezultoi se ky procesverbal është firmosur nga dy anëtarë të komisionit por nuk është firmosur nga ankuesja.

Me shkresën nr. 150, datë 25.01.2023 *“Njoftim për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës”*, Spitali Fier ka njoftuar ankuesen për zgjidhjen e kontratës së punës për shkelje të dispozitave të kontratës individuale të punës, neni 13/1, germa a) *“Punëmarrësi është i paaftë nga ana profesionale për kryerjen e punës së caktuar”* dhe neni 5, pika 1: *“Punëmarrësi do të kryejë detyrat e tij duke ndjekur udhëzimet e përgjithshme dhe të posaçme të punëdhënësit, në përputhje me kontratën e lidhur me Spitalin Rajonal Memorial Fier, Rregulloren e Spitalit, Kodin e Etikës si dhe aktet ligjore dhe nënligjore në fuqi. Punëmarrësi do të jetë ekskluzivisht në dispozicion të punëdhënësit gjatë orarit të përcaktuar për kryerjen e detyrave të parashikuara në këtë kontratë dhe në aktet e tjera”*. Afati i zgjidhjes së kontratës është një muaj”.

Me Vendimin nr. 24, datë 20.02.2023 *“Për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës”*, Spitali ka vendosur zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës për M.K me arsyen për braktisje të vendit të punës për më shumë se 7 ditë pa njoftim dhe pa shkak të ligjshëm dhe marrëdhëniet juridike të punës ndërpriten me datë 20.02.2023.

Me Vendimin nr. 2, datë 25.01.2023 *“Për dhënie masë disiplinore”*, Spitali Fier ka njoftuar farmacisten R.F për masën disiplinore *“Vërejtje me paralajmërim për pushim nga puna”* për shkelje të dispozitave të kontratës individuale të punës, neni 5, pika 1: *“Punëmarrësi do të kryejë detyrat e tij duke ndjekur udhëzimet e përgjithshme dhe të posaçme të punëdhënësit, në përputhje me kontratën e lidhur me Spitalin Rajonal Memorial Fier, Rregulloren e Spitalit, Kodin e Etikës si dhe aktet ligjore dhe nënligjore në fuqi. Punëmarrësi do të jetë ekskluzivisht në dispozicion të*

punëdhënësit gjatë orarit të përcaktuar për kryerjen e detyrave të parashikuara në këtë kontratë dhe në aktet e tjera”. Afati i zgjidhjes së kontratës është një muaj”.

Ankuesja pretendon se ndërprerja e marrëdhënieve të punës ka ndodhur për shkak të e-mail-it të dërguar drejtueses së spitalit ku parashtrohej problematika lidhur me datën e skadencës për produktet e pranuar në farmaci në prokurimin për kite dhe reagentë për nevoja spitalore.

Në këtë kontekst, sqarimi i fakteve dhe rrethanave në të cilat është marrë vendimi i punëdhënësit për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesen, i shërben qëllimit për të gjykuar mbi vërtetësinë e motivacionit të largimit nga puna të deklaruar nga punëdhënësi, si dhe ligjshmërinë e këtij veprimi.

Neni 21⁴, 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 01.09.2021 deri me datë 20.02.2023.

Komisioneri vlerëson se, marrëdhëniet kontraktuale ndërmjet punëdhënësit/Spitali Rajonal “Memorial” Fier 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 vendosur zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me M.K nga pozicioni farmacist.

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

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 japë masa disiplinore dhe 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

⁴ “Forma e kontratës së punës”.

ndërpresë marrëdhënien e punësimit me punëmarrësin ai duhet t'a bëjë atë konform një procedure të përcaktuar dhe të parashikuar nga Kodi i Punës⁵.

Parashikimet ligjore sipërcituar janë shkelur e keq zbatuar në këtë rast nga punëdhënësi lidhur me dhënien e masave disiplinore: “Vërejtje” nr. 17, datë 02.12.2022 dhe “Njoftim për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës” nr. 150, datë 25.01.2023 për ankuesen, pasi asaj nuk i është garantuar e drejta për t'u njohur e vënë në dijeni me faktin se ndaj saj kishte filluar një ecuri disiplinore, e drejta për t'u dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova në favorin e vet apo për t'i kundërshtuar në gjykatë.

Referuar dokumentacionit të dorëzuar nga palët, rezulton se Spitali Fier, ka nxjerrë vendimin për masën disiplinore vërejtje për ankuesen, por nuk rezulton se ankuesja ka marrë dijeni për këtë shkresë. Gjithashtu, Spitali Fier nuk arriti të provojë se 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, Spitali Fier, 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 dhënien e masës disiplinore dhe zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesen.

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

Gjykata Kushtetuese⁶, 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 Administrative⁷ dhe Kodi i Punës, i ndryshuar⁸, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/subjektit ndaj të cilit paraqitet ankesa,

⁵ 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 shkaqet e tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operacionale të ndërmarrjes. 4. Shfuqizuar. 5. Punëdhënësi, i cili nuk respekton procedurën e përcaktuar në këtë nen, detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim të barabartë me pagën e dy muajve, që i shtohet dëmshpërblimeve të tjera të mundshme. 5/1. I takon punëdhënësit të provojë respektimin e procedurës së përcaktuar në këtë nen. 6.”

⁶ “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”.

⁷ 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”.

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

në këtë rast, Spitalit Fier, 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 zgjidhjes së marrëdhënieve të punës.

Referuar sa më lart, në analizë të legjislacionit sipërcituar, Komisioneri vlerëson se, procedura e ndjekur për lirim të ankesës nga pozicioni i farmacistes, nga ana e Spitalit Fier, është në shkelje të dispozitave ligjore që rregullojnë e normojnë marrëdhëniet e punës: punëmarrës-punëdhënës.

Nga shqyrtimi i dokumentacionit të vënë në dispozicion nga palët rezulton se në Shërbimin e Farmacisë së Spitalit kanë qenë të punësuar dy farmacistë me detyra dhe përshkrim pune të njëjtë. Gjithashtu, rezulton se raporti i auditit të FSDKSH dhe relacioni i grupit të punës për verifikimin dhe kontrollin e farmacisë spitalore kanë evidentuar shkelje të njëjta për personelin e Shërbimit të Farmacisë. Ndërkohë që rezulton se janë marrë masë disiplinore “Vërejtje” për të dy farmacistet në datë 02.12.2022 dhe masa të ndryshme për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesen dhe vërejtje me paralajmërim për pushim nga puna për farmacisten R.F, ndërkohë që shkeljet janë konstatuar në shërbimin e farmacisë dhe janë të njëjta për të dy punonjëset.

Spitali Fier informon se masat disiplinore të marra ndaj punonjëseve me detyrë “Farmaciste” kanë qenë të ndryshme për shkak të vjetërsisë dhe të eksperiencës në punë.

Referuar dokumentacionit të dërguar rezulton se R.F ka filluar marrëdhënien e punës me Spitalin Fier me Vendimin nr. 7, datë 21.01.2022 dhe referuar listës së kontributeve të ISSH, rezulton se ka qenë e punësuar nga muaji nëntor 2015 deri në janar 2021, por nuk ka të specifikuar emrin e subjektit se ku ka qenë e punësuar. Spitali Fier ka informuar se referuar librezës së punës, R.F nuk ka pasur eksperiencë pune, por rezulton se R.F ka qenë e punësuar, ndërkohë që ankuesja ka informuar⁹ se R.F ka qenë e punësuar si farmaciste në një subjekt privat.

Ndërsa M.K referuar listës së kontributeve të ISSH, rezulton se ka qenë e punësuar nga muaji mars 2016 deri në korrik 2021, në profesionin e farmacistes.

Nga shqyrtimi i dokumentacionit dhe parashtrimin të palëve, rezulton se detyrat dhe përgjegjësitë e farmacistit janë të njëjta për të dy farmacistet pavarësisht vjetërsisë në punë, e cila nuk ka qenë kusht për tu punësuar në Spitalin Fier, gjithashtu dhe shkeljet e konstatuara nga kontrolli i auditit të FSDKSH dhe grupi i punës i spitalit kanë arritur në përfundime se mungesat dhe tepricat janë konstatuar në Shërbimin e Farmacisë, pa specifikuar përgjegjësitë për secilën nga farmacistet dhe në këto kushte dhe masat disiplinore nga ana e Spitalit duhet të ishin të njëjta për të dy farmacistet.

⁹ Me shkresën e protokolluar me tonën me nr. 253/3, datë 07.03.2023.

Në këto kushte provohet se ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pafavorshme dhe të pabarabartë, dhe se masat e marra për dhënien e masës disiplinore dhe zgjidhjes së marrëdhënieve të punës është bërë në shkelje të procedurës ligjore që duhet ndjekur për lirim nga pozicioni i punës të ankueses.

Në përfundim, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues në cilësinë e punëmarrësit, është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pafavorshme dhe të pabarabartë gjatë procedurës së dhënies së masës disiplinore dhe zgjidhjes së kontratës së punës, nga ana e Spitalit Rajonal “Memorial” Fier, në cilësinë e punëdhënësit.

B. Shkaku i mbrojtur

Mbështetur në nenin 2¹⁰, të ligjit 10221/2010 “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. Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi 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”.

B.1 “Çdo shkak tjetër”

Gjatë parashtrimeve të saj, subjekti ankues ka pretenduar diskriminim për “çdo shkak tjetër”, duke argumentuar dhe provuar se trajtimi i padrejtë e i pafavorshëm ndaj saj, ka filluar për shkak të e-mail-it të dërguar drejtueses së spitalit ku parashtrohej problematika lidhur me datën e skadencës për produktet e pranuar në farmaci, në prokurimin për kite dhe reagentë për nevoja spitalore.

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ofron mbrojtje dhe rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë jo shteruese shkaqesh¹¹. Në nenin 1, ligji liston një sërë shkaqesh për të cilat garantohet mbrojtja nga diskriminimi, por mbyllet me përcaktimin se ligji merr në mbrojtje edhe shkaqe të tjera që nuk janë listuar në nenin 1.

¹⁰ “Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për: a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b) barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminim.”

¹¹ Neni 1, i ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje meose me çdo shkak tjetër.”

Neni 1, i ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar është në linjë edhe me parashikimet e nenit 14 të Konventës Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut (KEDNJ-së), e cila sanksionon mbrojtjen nga diskriminimi bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh¹².

Krahas praktikës kombëtare, Komisioneri i referohet praktikës gjyqësore të Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ). Ky referim bëhet duke mbajtur parasysh, hierarkinë e normave juridike të sanksionuar në nenin 116 të Kushtetutës, i cili sanksionon epërsinë e të drejtës ndërkombëtare të ratifikuar nga Republika e Shqipërisë mbi ligjet e brendshme. Në referim edhe të evokimit që i bëhet Konventës në nenin 17/2 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, ajo merr një status kushtetues në të drejtën tonë të brendshme. Për rrjedhojë edhe praktika e Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut, me anë të të cilës bëhet interpretimi i Konventës, ka fuqinë e Konventës.

Referuar kësaj praktike, GJEDNJ-ja ka mbajtur qëndrimin se diferencat që kanë si bazë ose për arsye një karakteristikë personale, që e bën të dallueshme një person ose grup personash nga të tjerët, janë të lidhura me nenin 14 të Konventës dhe me këtë interpretim ajo ka përcaktuar statuse të tjera që nuk janë përcaktuar në mënyrë të drejtpërdrejtë nga neni 14 i Konventës. I njëjti arsyetim mund të na shërbejë edhe në rastin e vlerësimit të shprehjes “me çdo shkak tjetër”, të parashikuar në nenin 1 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

GJEDNJ-ja ka zhvilluar disa shkaqe në kategorinë “*statuse të tjera*”. Sipas praktikës së GJEDNJ-së, neni 14, i KEDNJ-së nuk ndalon të gjitha dallimet në trajtim, por vetëm ato diferenca të bazuara në një karakteristikë personale të identifikueshme, personale, ose “*status*”, me të cilin personat ose grupet e personave janë të dallueshëm nga njëri-tjetri.¹³ Gjykata ka theksuar se fjalës “*shkak/status tjetër*” në përgjithësi i është dhënë një kuptim i gjerë.¹⁴ Interpretimi i këtij nocioni “*nuk është kufizuar në karakteristika që janë personale në kuptimin që ato janë të lindura apo të pandashme*”¹⁵.

Disa karakteristika që GJEDNJ-ja ka njohur se mbrohen në kuadër të “*statuseve të tjera*” janë: Në *Engel dhe të tjerët kundër Vendeve të Ulta*, Gjykata vendosi që një dallim i bazuar në *gradën ushtarake* mund të binte në kundërshtim me nenin 14; në *Larkos kundër Qipros*, Gjykata gjeti shkelje të nenit 14 si rezultat i një *dallimi midis qiramarrësve të shtetit nga njëra anë dhe qiramarrësve të pronarëve privatë nga ana tjetër*; në *Shelley kundër Mbretërisë së Bashkuar*, Gjykata konsideroi se të qenit *i burgosur* mund të binte në nocionin e “*statusit tjetër*” sipas nenit 14; në *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, Gjykata nuk adresoi në mënyrë specifike çështjen e “*statusit tjetër*”, por në gjetjen e një shkelje të nenit 14 dhe nenit 8 pranoi se *statusi si ish oficer i*

¹² Neni 14, I KEDNJ-së: “Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose *çdo status tjetër*”.

¹³ Shih: *Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 55; *Kjeldsen Busk Madsen dhe Pedersen kundër Danimarkës*, prg 56; *Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 61 dhe 70; *Novruk dhe të tjerët kundër Rusisë*, prg. 90.

¹⁴ Shiko: *Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 70.

¹⁵ Shiko: *Biao kundër Danimarkës*, aplikimi nr. 38590/10, prg.89.

KGB-së përfshihet në nenin 14; në *Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar*, Gjykata gjeti shkelje të nenit 14 si rezultat i dallimit që bëhej nga skema e lirimit të parakohshëm bazuar në kohëzgjatjen e dënimit me burg.

Në çështjen *Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar* (paragrafi 60) GJEDNJ-ja është shprehur se: *“Pyetja nëse ekziston një ndryshim në trajtim bazuar në një karakteristikë personale ose të identifikueshme, në çdo rast është një çështje që duhet vlerësuar duke marrë parasysh të gjitha rrethanat e çështjes dhe duke pasur parasysh se qëllimi i Konventës është të garantojë jo të drejta që janë teorike ose jo reale, por të drejta që janë praktike dhe efektive”*.

Komisioneri vlerëson se, pretendimi i ankueses se shkak për trajtimin e saj të padrejtë e të pafavorshëm është bërë se ka vënë në dijeni drejtuesit e institucionit për pasaktësitë dhe shkeljen e ndodhur në procedurën e prokurimit të zhvilluar në institucion, qëndron dhe është i provuar, bazuar në provat e depozituara në dosje. Konstatohet se masa disiplinore për zgjidhjen e kontratës së punës kundrejt ankueses është ndërmarrë pas referimit të shkeljes së pretenduar prej saj tek drejtuesja e institucionit.

Pretendimi i ankueses lidhur me faktimin e momentit të trajtimit të padrejtë, (*momentit të njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës, me datë 25.01.2023*) me momentin e vënies në dijeni të drejtueses së institucionit (*me emailin e datës 17.01.2023*), provohet me faktet dhe dokumentacionin poshtë cituar:

- Referuar akteve shkresore të depozituara nga Spitali Fier¹⁶, rezulton se Spitali Fier ka pranuar faktin që ankuesja:
- Me datë 17.01.2023, ka dërguar e-mail tek drejtuesit e institucionit duke cituar se: *“...Nga fatura vihet re se 11 artikuj, NUK plotësojnë specifikimet teknike në nenin 4 sipas kontratës nr. 2 të lidhur midis SRMF dhe OE “xxxxx”, datë 28.12.2022, nr. 1707/3 i cili thotë se: “Mallrat, të cilat do të furnizohen nga kontraktuesi, do të kenë specifikimet teknike sipas dokumenteve të tenderit, formularit të deklaratës mbi origjinën e mallit dhe deklaratës mbi përmbushjen e specifikimeve teknike. Data e skadencës së artikujve të ofruar në ditën e lëvrimit të mallit duhet të jetë jo më e vogël se 1 vit, me përjashtim të reagentëve të cilët kanë shelf-life 90 ditë ose 6 muaj.... Lutemi për një përgjigje, si duhet të veprojmë për materialet e sipër përmendura të cilat nuk plotësojnë specifikimin në lidhje me datën e skadencës?”*
- Madje, në përmbajtjen e shkresës së Spitalit parashtrohet se ankuesja nuk legjitimohet dhe nuk ka të drejtë që nëpërmjet një e-maili dërguar në adresa elektronike private dhe jozyrtare të kërkonte në mënyrë të njëanshme dhe jo bashkërisht me anëtarët e tjerë të komisionit, një përgjigje sesi duhet të vepronte, drejtuar subjekteve jokompetente dhe jo të legjitimuara për rastin konkret.

Në këtë kontekst, bazuar në deklaratimet, faktet e provat e sjella nga palët, Komisioneri i vlerëson si shkak të mbrojtur nga LMD, referuar si “çdo shkak tjetër¹⁷”.

¹⁶ Referuar shkresës nr. 313/1, datë 28.02.2023, të Spitalit Fier.

Një nga përkufizimet e cituara të Gjykatës Evropiane për të Drejtat e Njeriut (GjEDN), është “*veçoria personale*” në bazë të së cilës, personat ose grupet e personave dallohen mes njëri-tjetrit. Sipas GjEDNJ, shkak i diskriminimit është individual, karakteristik për një individ, dhe nuk duhet konsideruar si relevant në kuptimin e trajtimit të ndryshëm ose gjatë gëzimit të disa përfitimeve të caktuara¹⁸.

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

Komisioneri ka shqyrtuar dhe analizuar faktin, nëse subjekti ankues, është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme nga ana e punëdhënësit, bazuar pikërisht në shkakun që posedon, atë të “çdo shaku tjetër”, sipas shpjegimit të bërë në pjesën B. 1, të vendimit.

Çështjet e diskriminimit kërkojnë që të vërtetohet nëse ekziston një përlligje e arsyeshme dhe objektive për trajtimin ndryshe të evidentuar. Në kontekst të mbrojtjes ligjore që i garantohet individit lidhur me këtë shkak, Komisioneri është mbështetur në analizimin e legjislacionit kombëtar dhe atij ndërkombëtar, lidhur me këtë fakt.

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët.

Ky parim përshkon edhe nenin 49 të Kushtetutës sipas të cilit “*Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional*”.

Doktrina kushtetuese, e trajton të drejtën e individit për punë, duke theksuar se liria për punë mbrohet nga rregullimet kushtetuese.¹⁹

Gjykata Kushtetuese²⁰, ka mbajtur qëndrimin se: “*E drejta për punë, që garanton neni 49/1 i Kushtetutës, përfshin zgjedhjen e profesionit, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit profesional me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme. Zgjedhja e profesionit, siç parashikohet nga dispozita kushtetuese, përbën një të drejtë të individit në kuptimin, që ai i përkushtohet një veprimtarie për të siguruar mjetet e jetesës.*

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

E drejta për punë dhe liria e profesionit nënkuptojnë të drejtën e individit për të ushtruar çdo veprimtari të ligjshme që i sjell të ardhura dhe që nuk ka afat të përcaktuar, me përjashtim të rregullimeve të veçanta ligjore. Në këtë kuptim, veprimi i organeve shtetërore që sjell pasoja të

¹⁷ Për analogji citojmë: Vendimin me nr. 176, datë 02.12.2019, Vendimin nr. 151, datë 28.10.2020 dhe Vendimin nr. 151, datë 11.08.2021, të KMD-së.

¹⁸ Handbook on European Non-discrimination Law’. EU FRA and CoE, 2010.97

¹⁹ Livio Paladin, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

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

drejtpërdrejta në pengimin e veprimtarisë profesionale përbën cenim të kësaj lirie veprimi. Garancia që Kushtetuta i jep individit lidhur me të drejtën për punë dhe lirinë e profesionit ka si qëllim mbrojtjen e këtyre nga kufizimet e papërligjura të shtetit.

Liria e profesionit nuk është thjesht një e drejtë për të pasur një vend pune. Ajo nuk duhet kuptuar vetëm si e drejtë sociale, por dhe si liri negative që nuk lejon ndërhyrjen ose pengimin e shtetit gjatë ushtrimit të saj. Përcaktimi që neni 49 i Kushtetutës i bën të drejtës për punë duhet të merret në kuptim të dyfishtë. Ajo përbën një detyrim pozitiv që kërkon angazhimin shtetëror për të krijuar kushte të përshtatshme për realizimin e një të drejte të tillë, por edhe detyrim negativ, i cili kërkon mosndërhyrjen e shtetit për të cenuar këtë të drejtë”.

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

Gjykata Kushtetuese, në jurisprudencën e saj, ka mbajtur qëndrimin se, parimi i shtetit të së drejtës detyron të gjitha organet e pushtetit publik që t’i ushtrojnë kompetencat e tyre vetëm në respektim të normave kushtetuese. Aktet juridike që nxirren nga këto organe duhet të jenë në pajtim me aktet juridike më të larta, si në kuptimin formal të tyre, ashtu edhe atë material. Respektimi i hierarkisë së akteve normative është një detyrim që buron nga parimi i shtetit të së drejtës dhe i koherencës në sistemin ligjor²¹.

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

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

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

²¹ Citojmë këtu, Vendimet e Gjykatës Kushtetuese me: nr. 2, datë 03.02.2010, nr.1, datë 12.01.2011; nr. 23, datë 08.06.2011.

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

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

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

“Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore²²”, i cili sanksionon të drejtën për punë në nenin 6, të tij. Sipas këtij akti ndërkombëtar në fushën e të drejtave të njeriut, i cili është ratifikuar nga vendi ynë, parashikohet se, e drejta për punë përfshin të drejtën e secilit për të pasur mundësinë e sigurimit të jetesës, duke punuar punën e pranuar lirisht dhe marrjen e masave të përshtatshme për ta mbrojtur këtë të drejtë. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim.

Konventa nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës²³ *“Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”*, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi.

Konventa e përkufizon diskriminimin si - *çdo dallim tjetër*, përjashtim ose preferencë që çon në prishjen apo shtrembërimin e barazisë, të mundësisë ose trajtimit në drejtim të punësimit ose të profesionit.

Karta Sociale Europiane²⁴ në nenin 1, pika 2, parashikon: *“ Me synimin që të sigurohet ushtrimi efektiv i së drejtës për punë, Palët angazhohen.....2 të mbrojnë efektivisht të drejtën e punëtorit për të fituar jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht... ”.*

Ky parashikim, është interpretuar vazhdimisht nga Komiteti Evropian i të Drejtave Sociale (KEDS) si vendosje e një të drejte për të mos u diskriminuar në punësim²⁵.

Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Sociale Europiane, ku përcaktohet shprehimisht mbrojtja nga diskriminimi për cilindo nga shkaqet e mbrojtura.

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

²² Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

²³ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

²⁴ Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002.

²⁵ Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë, prg 30.*

Parimi i barazisë kërkon që situata të barabarta trajtohen në mënyrë të barabartë dhe situata të jo të barabarta të mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë, konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme²⁶.

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

Një nga format e diskriminimit parashikuar nga ligji, është *diskriminimi i drejtpërdrejtë*, i cili përkufizohet nga neni 3/2, i ligjit si një *situatë diskriminimi që ndodh kur një person apo grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, apo një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji*. Bazuar në nenin 9/1, të Kodit të Punës, ndalohet çdo formë diskriminimi në ushtrimin e të drejtës për punësim dhe profesion, sipas parashikimeve të bëra në Kod dhe ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.

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

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

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

Parimi i zhvendosjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS²⁷ gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm. Bazuar në nenin 9/10 të Kodit të Punës, barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm.

²⁶ Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

²⁷ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

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

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

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

GJEDNJ-ja pranon si fakte ato vlerësime “...të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave.....provat mund të vijnë nga bashkëekzistenca e deduksioneve/prezumimeve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara. Për më tepër niveli i bindjes i nevojshëm për arritjen e një konkluzioni të veçantë dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht me veçoritë e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe me të drejtat e pretenduara²⁸”.

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

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

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

²⁸ GJEDNJ *Nachova dhe të tjerët v. Bullgarisë* [GC] (Nr. 43577/98 dhe 43579/98), 6.07.2005, para. 147. GJEDNJ, *Timishev v. Rusisë* (Nr.s. 55762/00 and 55974/00), 13.12.2005, para. 39, dhe GJEDNJ, *D.H.dhe të tjerët v. Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13.11.2007, para. 178.

pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njërin nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjës për diskriminimin.²⁹

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

Në analizë sa më sipër, Komisioneri vlerëson se jemi para situatës së prezumimit të diskriminimit nga ana e punëdhënësit kundrejt subjektit ankues dhe si pasojë barra e provës bie tek ky subjekt. Në këto kushte, për të vërtetuar të kundërtën, punëdhënësi/Spitali Rajonal “Memorial” Fier duhet të përmbushte njërin nga dy kushtet e përmendura më sipër.

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pafavorshme dhe të pabarabartë, nga ana e punëdhënësit, përsa i takon procedurës së ndjekur për dhënien e masës disiplinore dhe zgjidhjes së kontratës së punës.

Njëkohësisht, sa më sipër, rezultoi i provuar e dokumentuar pretendimi i ankueses se, shkak për trajtimin e saj të padrejtë e të pabarabartë është bërë e-maili i dërguar drejtueses së spitalit ku parashtrohej problematika lidhur me datën e skadencës për produktet e pranuar në farmaci, në prokurimin për kite dhe reagentë për nevoja spitalore. Bazuar në dokumentacionin që disponon nga procedura hetimore, Komisioneri vlerëson se ankuesja e mbart shkakun e sipërpërmendur.

Në rastin konkret argumentet dhe pretendimet e paraqitura nga ankuesja janë në përputhje me provat dhe informacionin e administruar dhe krijojnë prezumimin se zgjidhja e kontratës së punës, ka ardhur pikërisht për shkakun e pretenduar, atë të vënies në dijeni të drejtueses së institucionit mbi problematikën e materialeve të prokuruar.

Nga ana e punëdhënësit nuk u sollën prova dhe argumenta bindës që të mund të provonin apo përligjinin faktin se procedura e ndjekur për largimin e ankueses nga puna, ishte bërë në respektim të kuadrit ligjor në fuqi, i cili rregullon marrëdhëniet e punës punëdhënës-punëmarrës.

Në këtë kontekst, subjektit ankues, nga ana e Spitalit Fier, duhet t’i ishin siguruar të gjitha garancitë ligjore të parashikuara nga kuadri ligjor në fuqi, në mënyrë që ajo si punëmarrëse të kishte mundësi reale për t’u mbrojtur efektivisht, me qëllim që shkeljet e evidentuara nga ana e punëdhënësit në shkresën e njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës, të mund të shqyrtoheshin në respektim të plotë të procedurës disiplinore.

Lidhur me sa më sipër, si dhe në analizë të rastit konkret, Komisioneri gjykon se, procedura e ndjekur nga punëdhënësi për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesen, është haptazi jo e ligjshme si dhe në kundërshtim me të drejtat e tij ligjore, normuar nga legjislacioni për marrëdhëniet e punësimit.

Për trajtimin diskriminues në pjesën dërrmuese të çështjeve nuk ekzistojnë prova të drejtpërdrejta. Organi publik çmon, sipas bindjes së tij, se cilat fakte do të konsiderohen të provuara, bazuar në

²⁹ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

vlërësimin e hollësishëm të çdo prove veçmas dhe të gjitha provave së bashku, si dhe në rezultatin tërësor të hetimit.

Lidhur me sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, punëdhënësi nuk arriti të provojë me dokumentacion apo prova të tjera që ankuesja nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pabarabartë, lidhur me procedurën e ndjekur për zgjidhjen e kontratës së punës.

Pra në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri konstaton se, punëdhënësi nuk ka provuar se:

- Ankuesja ka marrë dijeni për masën disiplinore “Vërejtje”;
- Që është trajtuar në mënyrë të barabartë me kolegen e saj, lidhur me mospërmbushjen e detyrës si farmacistë.
- Që është zhvilluar një procedurë e rregullt ligjore lidhur me zgjidhjen e kontratës së punës;
- Ankuesja nuk ka patur asnjë mundësi reale për t’u mbrojtur efektivisht nga masa ekstreme e dhënë nga punëdhënësi kundrejt saj, për mospërmbushje të detyrës si farmacistë ndërkohë që një muaj më përpara, Ekipit të Shërbimit të Farmacisë (dhjetor 2022) i është akorduar nga Spitali Fier një certifikatë *“Mirënjohje për profesionalizmin dhe përkushtimin në shërbim të pacientëve”*.

Në këtë kontekst, Komisioneri gjykon se, pa marrë në konsideratë faktin nëse pretendimet e punëdhënësit kundrejt ankueses qëndrojnë apo jo, shkelja e procedurës për zgjidhjen e kontratës së punës, ka cënuar rëndë të drejtat e saj si punëmarrëse për një proces të rregullt, të drejtë e ligjor.

Punëdhënësi nuk ka depozituar asnjë provë që të vërtetojë se ndaj ankueses është zbatuar procedura ligjore lidhur me zgjidhjen e kontratës së punës, të drejtën për t’u njohur me pretendimet e provat e depozituara kundër saj, për t’u dëgjuar, mbrojtur e paraqitur prapësimet e provat në mbrojtje të vetes.

Organi vendimmarrës në respektim të parimit të kontradiktorialitetit, ka detyrimin që para se të japë vendimin, çdonjëri nga palët t’i japë mundësinë për të paraqitur mendimin lidhur me çështjen mbi të cilën duhet vendosur, si dhe për t’u deklaruar lidhur me pretendimet e palës kundërshtare. Bazuar mbi këtë parim sigurohet barazia e palëve në procesin e iniciuar para organit vendimmarrës dhe mbledhja e fakteve relevante për vendosje meritore, por edhe konstatimi se çfarë është kontestuese e jokontestuese mes palëve. Barazia e dy palëve me interesa të kundërta ndikon që secilës palë t’i njihet e drejta që të shprehet në lidhje me veprimet proceduriale, të cilat kryhen nga pala kundër së cilës është ankuar. Duke i vënë në pozita të barabarta, ligji krijon njëkohësisht parakusht për gjykim objektiv. Pikërisht për këtë shkak, shkelja e parimit të kontradiktorialitetit është paraparë si shkelje esenciale e dispozitave të procedurës kontestimore. Praktika e GJEDNJ-së ka vendosur standarde për krijimin e mundësisë të secilës palë, për t’u mbrojtur efektivisht në të drejtën që pretendon se i është shkelur.

Nga ana tjetër, Komisioneri konstaton se, nisur nga dinamika dhe kronologjia e zhvillimit të ngjarjeve, analizimi i fakteve në tërësinë e tyre; pasojat negative të subjektivitetit ankues nga ana e punëdhënësit i kanë ardhur pas vënies në dijeni të drejtueses së institucionit për problematikën lidhur me datën e skadencës për produktet e pranuar në farmaci, në prokurimin për kite dhe

reagentë për nevoja spitalore dhe sepse ky është shkaku i vetëm që ankuesja është trajtuar në mënyrë të pabarabartë krahasuar me farmacisten tjetër lidhur me dhënien e masave të ndryshme disiplinore për mospërbushje të detyrës funksionale.

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri, gjykon se, veprimi i punëdhënësit haptazi ka qenë i motivuar pikërisht nga vënia në dijeni të drejtueses së institucionit për parregullsinë në marrjen në dorëzim të mallrave të prokuruar dhe se asaj i është cënuar një e drejtë themelore kushtetuese, siç është e drejta për punë dhe e ushtrimit të detyrës.

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

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

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

Në përfundim të analizimit të çështjes në tërësi, Komisioneri vlerëson se, trajtimi i padrejtë dhe i pabarabartë i ankueses, nuk ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri konstaton se Spitali Rajonal "Memorial" Fier, ka diskriminuar subjektin ankues në të drejtën për punësim, pasi zgjidhja e kontratës së punës, është marrë në kundërshtim flagrant të procedurës përkatëse për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, nga ana e punëdhënësit dhe e motivuar për shkak të vënies në dijeni të drejtueses së institucionit mbi problematikën e materialeve të prokuruar.

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

Bazuar në nenin 33, pika 10 të ligjit "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, përcaktohet se: "*Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre*".

LMD, në dispozitën e mësipërme, nuk ka përcaktuar masat që duhen marrë për rregullimin e situatës diskriminuese, por e ka lënë në diskrecionin e Komisionerit. Pra, Komisioneri rast pas rasti, vendos se cilat janë rregullimet dhe masat që duhen marrë në mënyrë që të sigurojë mbrojtjen efektive nga diskriminimi të personave që pretendojnë se janë viktima të diskriminimit.

Ky ligj, përmes nenit 33/12, ka vendosur kriteret që duhet të ndjekë Komisioneri, në përcaktimin e masës që ai jep nëpërmjet vendimeve të tij.

Komisioneri vlerëson se masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese të shkaktuar si pasojë e largimit nga puna të ankueses, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur, duke e rikthyer ankuesen në vendin e mëparshëm të punës.

Marrëdhëniet e punës midis ankueses dhe punëdhënësit rregullohen nga Kodi i Punës. Në nenin 9, pika 9, të Kodit të Punës sanksionohet: *“9. Në rastin kur një person pretendon se është cënuar nga moszbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, sipas këtij Kodi, ndiqet procedura e ankimit, e përcaktuar në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.”*

Ligji i posaçëm që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi është ligji nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar. Ky ligj në pjesën e procedurave të shqyrtimit të ankesave para Komisionerit ka përcaktuar vetëm kriteret mbi bazën e të cilave, Komisioneri duhet të vendosë masën e duhur për rregullimin e situatës së konstatuar si diskriminuese, duke e lënë në diskrecionin e Komisionerit të vendosë se cila është masa e duhur për të siguruar mbrojtjen efektive nga diskriminimi të personit i cili është konstatuar se është diskriminuar. Ndërsa në nenin 38 të tij, që rregullon procedurat e gjykimit të padisë për diskriminim përpara gjykatës, ligji përcakton se: *“Dëmshpërblimi përfshin, ndër të tjera, ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe të pasojave të tyre përmes kthimit në gjendjen e mëparshme, kompensimin e duhur për dëmet pasurore si dhe jopasurore, ose përmes masave të tjera të përshtatshme.”*

Nëpërmjet këtij parashikimi ligji është kujdesur të përcaktojë se, në rastet kur konstatohet se ndërprerja e marrëdhënieve të punës ka ndodhur si pasojë e diskriminimit, një nga mënyrat e dëmshpërblimit është rikthimi i punonjësit në gjendjen e mëparshme. Komisioneri çmon se, rikthimi në gjendjen e mëparshme realizohet duke e rivendosur marrëdhënien e punësimit të ndërprerë për shkak të diskriminimit.

Neni 9, i Kodit të Punës është miratuar me ligjin nr. 136, datë 5.12.2015, me synimin ndër të tjera, harmonizimin e Kodit me direktivat e Bashkimit Evropian për mbrojtjen nga diskriminimi në fushën e punësimit, por edhe harmonizimin me legjislacionin e posaçëm kombëtar për mbrojtjen nga diskriminimi, që në rastin konkret është ligji nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar.

Kodi i Punës, në mënyrë të shprehur referon në dispozitat e ligjit *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, si ligji i posaçëm që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ligji *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, nëpërmjet parashikimit në nenin 38 të tij, se dëmshpërblimi për diskriminimin përfshin ndër të tjera edhe rikthimin në gjendjen e mëparshme, një të drejtën e personit që konstatohet se është larguar për shkaqe diskriminuese, që të rikthehet në vendin e mëparshëm të punës.

Mbrojtja nga diskriminimi e garantuar nga ligji nuk do të ishte efektive nëse punëdhënësi nuk detyrohet të rivendosë marrëdhënien e punësimit, pasi me kushtin që të paguajë dëmshpërblimin

për zgjidhje të marrëdhënies së punës në mënyrë të padrejtë, sipas parashikimeve përkatëse të Kodit të Punës, ai mund të largojë çdo punonjës bazuar në një shkak të mbrojtur nga legjislacioni.

LMD, nëpërmjet nenit 33/12, ka vendosur kriteret që duhet të ndjekë Komisioneri në përcaktimin e masës që ai jep nëpërmjet vendimeve të tij, duke sanksionuar se: *“Kur vendos masën, komisioneri siguron që ajo të jetë: a) e efektshme dhe parandaluese; dhe b) në përpjesëtim me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës”*.

Neni 35³⁰, i LMD-së, ka parashikuar dhe përgjegjësinë individuale të personit fizik (*përfaqësues i personit juridik/institucionit shtetëror*), duke mos përjashtuar nga përgjegjësia as vetë organin publik shtetëror, si më poshtë citohet: *“Çdo person mban përgjegjësi në bazë të dispozitave të këtij ligji, kur, me veprimet ose mosveprimet e tij, ka kryer një akt diskriminues në kuptimin e këtij ligji. Përgjegjësia individuale nuk e përjashton përgjegjësinë e shtetit ose të personit juridik privat”*.

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese të shkaktuar si pasojë e largimit të ankuses nga detyra, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur duke e rikthyer atë në vendin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenin 1, nenin 3, pikat 1 dhe 2, nenin 7, nenin 12, pika 1, shkronja c), nenin 13, pika 1, shkronja a), nenin 32, shkronja a), si dhe nenin 33, pikat 7/1, 10, 11 dhe 12, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I:

1. Konstatimin e diskriminimit, të ankuses M.K, në të drejtën për punësim, për shkak të vënies në dijeni të drejtueses së institucionit mbi problematikën e materialeve të prokuruar, klasifikuar si *“çdo shkak tjetër”*, nga ana e Spitalit Rajonal “Memorial” Fier.
2. Në referim të pikës 1, Spitali Rajonal “Memorial” Fier, të marrë masa për rivendosjen në vend të të drejtës së shkelur duke rikthyer subjektin ankues në pozicionin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të.
3. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, Spitali Rajonal “Memorial” Fier, detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.

³⁰ Përgjegjësia individuale

4. 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.
5. Kundër këtij vendimi lejohet ankimi në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja e tij.

KOMISIONERI

Robert GAJDA