



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 631/11prot.

Tiranë, më 05. 12. 2024

V E N D I M

Nr. 303, datë 05.12.2024

Mbështetur në nenin 32, pika 1, gërma a), të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”¹, i ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, mori në shqyrtim ankesën me nr.88 Regj., datë 24.04.2024 të znj. A. H, kundër znj. L. S, Kryeinspektore, në Inspektoriatin Shtetëror Shëndetësor, në të cilën pretendon diskriminim për shkak të “gjendjes arsimore”, dhe “çdo shkak tjetër”.

K O N S T A T O N:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Në ankesën e paraqitur pranë Komisionerit ankuesja parashtron ndër të tjera se: “Unë ankuesja znj. A. H, kam punuar që nga viti 2000 deri në vitin 2013 si Specialiste Finance në Autoritetin Shëndetësor Rajonal. Në vitin 2014 e në vazhdim në Inspektoriatin Shtetëror Shëndetësor në nivel Qëndror, nga viti 2014-2018 si Specialiste në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse dhe nga viti 2019-2022 Përgjegjëse në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse. Megjithëse Institucioni ishte i ri, me vështirësitë dhe problemet e veta kam manaxhuar dhe koordinuar punën me 12-Qarqet e vendit, pasi të gjithë ishin specialistë të rinj, ndërsa unë vija nga një eksperiencë e mëparshme në administratën shtetërore. Detyra funksionale që kam mbuluar janë burimet njerëzore dhe sektori i financës.

Gjatë procesit administrativ dhe gjatë kohës që Kryeinspektore erdhi znj. L. S, nga kjo e fundit janë kryer një sërë shkëlqesh diskriminuese për palën ankuese të cilat do i relatoj sa më poshtë:

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

Drejtuesja e institucionit, në muajin gusht të vitit 2022 ndryshoi strukturat në institucion. Më datën 31.08.2022 Kryeinspektorja më thërret në zyrë, duke më prezantuar drejtoreshën e re të Drejtorisë së Shërbimeve znj.M. Xh, si dhe duke më ofenduar pa asnjë shkak dhe pa asnjë arsye se: "nuk ke punë të merresh me asgjë.. etj.etj", duke më akuzuar për nxjerrje informacioni me institucionet e varësisë, duke më përzënë nga zyra: "Ik shko gjej punë tjetër". Në moment unë indinjohem shumë pasi kam 30 (vjet) punë në administratën shtetërore nuk kam patur asnjë përplasje ose debat me asnjë drejtues dhe gjatë kësaj kohe nuk ka marrë asnjë masë disiplinore. Duke u larguar nga zyra përplasa derën dhe vetëm sepse përplasa derën në datën 12.09.2022, me shkresën me nr. 1455 prot, datë 12.09.2022 me titull: "Njoftim për diskutimin e marrëdhënieve të punës ", njoftohem për takim në lidhje me vazhdimin e marrëdhënieve të punës.

Në ditën e takimit më bëhet një shantash tjetër nga drejtuesja e institucionit duke më njoftuar që takimi do të zhvillohej në zyrën e Kryeinspektorit. Kur shkoj për tu paraqitur në zyrën e Kryeinspektore, ajo i thotë do shkosh te salla e mbledhjeve, duke u gjendur pa menduar fare në Komision Disiplinor, ku aktualisht në komisionin e ngritur nga drejtuesja e mëparshme, ku kryetare e komisionit të masave disiplinore kam qenë vetë unë ankuesja. Akoma pa u shfuqizuar ai urdhër ngrihet një komision fiktiv, duke më akuzuar dhe shpifur informacione të rreme duke mbajtur proces-verbal Hetimi-Administrativ.

Pas takimit njoftohem me shkresën me nr. 1526/1 prot., datë 22.09.2022 me Objekt: "Mbi ndryshimin e pozicionit të punës ", më është komunikuar vendimi i drejtueses së institucionit për dhënien e masës disiplinore "Lirim nga detyra dhe ndryshimin e pozicionit të vendit të punës". Në këtë vendim drejtuesja e institucionit ka vendosur: "(1) Lirim nga detyra të znj.A. H., nga Pozicioni i Përgjegjës të Sektorit të Financës pranë Drejtorisë së Financave dhe Shërbimeve Mbështetëse duke kaluar në Pozicionin "Specialist" pranë Sektorit të Financave të Drejtorisë së Financave dhe Shërbimeve Mbështetëse në ISHSH Qendror; (2) Marrëdhëniet Financiare fillojnë nga data 01.10.2022; (3) Ngarkohet Drejtoria e Financave dhe Shërbimeve Mbështetëse në Inspektoriatin Shtetëror Shëndetësor Qëndror për zbatimin e këtij Vendimi ". I shkova në zyrë Kryeinspektore për t'u sqaruar në lidhje me urdhërin e mësipërm dhe më tha: "Po të lë në punë për gjynah se do të hiqja fare nga puna". Në punë më la që t'i bëja punën e Drejtoreshës së Financës dhe të Përgjegjës të Financës se nuk e kishin idenë e punës, mbasi i mësova punën duke filluar që nga muaji mars e në vazhdim për kundrapeshë të shkresave që i kam çuar për të kërkuar të drejtën time më ka dërguar të bëj punën e magazinieres, pra që nga muaji mars 2023 dhe në vazhdim unë punoj magaziniere. Ndërkohë që Drejtore Finance dhe të Shërbimeve Mbështetëse ka emëruar një person me profesion gazetare, e cila është në kundërshtim me aktet ligjore dhe legjislacionin në fuqi. Nënvizoj faktin se Përgjegjëse të Financës (Nëpunëse Zbatuese) ka emëruar një person që është i njohuri i saj pasi me të ka punuar 5 (vjet) në bankë.

Në vendin tim si Përgjegjës të Financës vendosi znj.B. S., e cila ka mbaruar gjoja fakultet në Itali, por nuk ka lidhje fare me financën dhe administratën e cila ka punuar vetë 5-vjet në Bankën Tregtare Kombëtare si analiste kredie, e vendosi si Nëpunës Zbatues. Në nenin 12 të Ligjit Nr. 10296, datë 08.07.2010 "Për menaxhimin financiar dhe kontrollin", parashikohet "Përgjegjshmëria menaxheriale e nëpunësve zbatues". Në pikën 1 të kësaj dispozite parashikohet se: "Nëpunësi zbatues i njësisë publike është punonjës i nivelit të lartë të menaxhimit të njësisë

publike, me diploma universitare në shkencat ekonomike ose juridike, me përvojë menaxheriale dhe i specializuar në fushën e menaxhimit financiar ose të financave publike". Në këtë mënyrë drejtuesja ka emëruar një person që nuk ka asnjë lidhje me vendin e punës, me të vetmin qëllim diskriminimin tim. Duke qenë se drejtuesja e institucionit në urdhërin e mësipërm, ka vepruar në kundërshtim me kërkesat e nenit 37 të Kodit të Punës dhe nenit 13 të Kontratës Kolektive të Punës, pasi nuk ka përcaktuar afatin e dhënies së masës disiplinore, me shkresën nr. 1684 prot., datë 30.09.2022 i kam kërkuar Drejtueses së Institucionit sqarimin në lidhje me këtë masë. Konkretisht në këtë shkresë kam kërkuar: Duke qenë se në këtë urdhër është zbatuar masa disiplinore e uljes në detyrë, bazuar në nenin 13 të Kontratës Kolektive të Punës të miratuar nga Ministria e Shëndetësisë në vitin 2015 në të cilën parashikohet si masë disiplinore se, "Zbritja në detyrë në një cikël më të ulët për një periudhë deri në një vit ", dhe në kushtet kur Ju nuk keni përcaktuar afatin për zgjatjen e kësaj mase, kërkoj nga ana Juaj që të sqarohet qëllimi i vërtetë i kësaj mase disiplinore.

Në kushtet kur nuk del qartë qëllimi i vërtetë i dhënies së kësaj mase disiplinore: "Lirim nga detyra" apo "Ulje në detyrë ", kërkoj nga ana Juaj që të sqarohet nëse kjo masë disiplinore është ajo e zbritjes në detyrë, apo shkarkim nga pozicioni i mëparshëm i punës dhe emërimi në një vend të ri pune me pagë më të ulët. Nëse kemi të bëjmë me masën disiplinore të zbritjes në detyrë, kjo masë duhet të plotësohet dhe me afatin e dhënies kësaj mase, pasi bazuar në pikën 5 të nenit 13.1 të Kontratës Kolektive të Punës, kjo masë disiplinore jepet me afat deri në 1 vit në maksimum. Ndërkohë që nga ana Juaj më është kërkuar lidhja e një kontrate të re pune të cilën nisur nga presioni Juaj për shkarkim nga detyra dhe nevojës ekonomike kam qenë e detyruar që ta nënshkruaj.

Ky sqarim kërkoj që të më jepet me qëllimin për të ridimensionuar qëndrimin tim ligjor në lidhje me këtë masë, pasi nëse kjo masë nuk do të riparohet nga ana Juaj si punëdhënëse, do t'i drejtohem Gjykatës për zgjidhjen e mosmarrëveshjes.

Në lidhje me këtë kërkesë- ankesë të bërë nga ana ime, drejtuesja e institucionit nuk ka kthyer asnjë përgjigje.

Pas kalimit të afatit 6 mujor nga dhënia e kësaj mase disiplinore, kam kërkuar nga drejtuesja e institucionit heqjen e masës disiplinore të "Uljes në detyrë". Për këtë fakt i jam drejtuar me kërkesën nr.prot.,504, datë 13.03.2023. Në këtë kërkesë kam parashtruar se:

Duke qenë se nga koha e dhënies së kësaj mase disiplinore kanë kaluar afërsisht 6-muaj, bazuar në nenin 13 të Kontratës Kolektive të Punës të miratuar nga Ministria e Shëndetësisë në vitin 2015 në të cilën parashikohet si masë disiplinore se, "Zbritja në detyrë në një cikël më të ulët për një periudhë deri në një vit", dhe në kushtet kur ju nuk keni përcaktuar afatin për zgjatjen e kësaj mase, kërkoj nga ana Juaj që cikli i kësaj mase të konsiderohet i përfunduar.

Këtë kërkesë e parashtroj jo vetëm për faktin se masa nuk ka qenë propocionale por edhe për arsye ekonomike dhe familjare. Përsa më sipër ju lutem kërkoj nga ana juaj rikthimin në pozicionin e mëparshëm ose në pozicionin Inspektor në Drejtorinë e Koordinimit dhe Monitorimit të Inspektimit.

Në lidhje me këtë kërkesë-ankesë të bërë nga ana ime kam marrë përgjigje me shkresën nr.504/l prot., datë 23.03.2023 "Kthim përgjigje", në këtë shkresë më kthen përgjigjen refuzuese duke mbajtur përsëri të njëjtin qëndrim diskriminues.

Duke qenë se nga dita e dhënies së masës disiplinore kaloi afati maksimal një vjeçar, ju drejtova drejtueses së institucionit me shkresën me nr. 1294, datë 22.09.2023 duke kërkuar që të kthehem në vendin e mëparshëm të punës. Në këtë shkresë kam parashtruar kërkesën për kthimin në vendin e mëparshëm të punës duke pretenduar se:

- Tashmë duke qenë se nga dita e dhënies së masës ka kaluar afati maksimal një vjeçar, afat ky i parashikuar në nenin 13 të Kontratës Kolektive të Punës të miratuar nga Ministria e Shëndetësisë në vitin 2015 në të cilën parashikohet si masë disiplinore se: "Zbritja në detyrë në një cikël më të ulët për një periudhë deri në një vit ", kërkoj që në zbatim të kësaj dispozite të kthehem në vendin e mëparshëm të punës. Vetë Ministria e Shëndetësisë ka parashikuar si afat në rastet e uljes në detyrë, afat deri në një vit.

- Zbatimi i nenit 37 të Kodit të Punës në lidhje Kontratën Kolektive të Punës është i detyrueshëm për palët si për punëdhënësin ashtu dhe për punëmarrësin. Dhënia e masës disiplinore "Ulje në detyrë" ndonëse nuk ka qenë propocionale, ka shërbyer mjaftueshëm për punëmarrësin.

- Është në nderin Tuaj dhe të institucionit që Ju drejtoni që të zbatoni Kontratën Kolektive dhe të riparoni në rrugë vullnetare ndëshkimin e dhënë. Në të kundërt jemi të detyruar që t'i drejtohem Gjykatës për zgjidhjen e mosmarrëveshjes dhe rivendosjen e të drejtës subjektive të cënuar".

Në lidhje me këtë kërkesë nga Drejtuesja e Institucionit më kthehet përgjigje me shkresën me nr. 1294/1 prot., datë 05.10.2023, duke më rrëzuar kërkesën për kthimin në vendin e mëparshëm të punës ndër të tjera me arsyetimin se:

- Me shkresën nr. 1526/1 prot. datë 22.09.2022 ndaj jush është vendosur masa disiplinore "Lirim nga detyra" nga pozicioni i Përgjegjëses të Sektorit të Financës pranë Drejtorisë Financave dhe Shërbimeve Mbështetëse duke kaluar në Pozicionin Specialist pranë Sektorit të Financës në Drejtorinë e Financave dhe Shërbimeve Mbështetëse.

- Në muajin dhjetor të vitit 2022 jeni njohur me Formularin e Vlerësimit të Punës, ku objektivat nuk ishin realizuar 100% nga ana juaj bazuar përshkrimin të pozicionit që ju mbuloni.

- Në datë 23.03.2023 me shkresën nr.504/1 prot., ju kemi kthyer përgjigje për kërkesat e depozituara nga ana juaj, ku keni marrë përgjigje për ecurinë në punë dhe me objektivat e parashikuara të përealizuara sërish, shkresë me të cilën jemi njohur pasi keni nënshkruar dorëzimin e saj.

- Në datë 31.03.2023 me shkresën nr.5043 prot., ju kemi kthyer përgjigje përsëri për të njëjtat kërkesa të depozituara pranë zyrës së protokollit.

- Në datë 29.05.2023 me shkresën nr.822/1 prot., jeni njoftuar për të marrë pjesë në Komisionin Disiplinor, në datë 05.06.2023 ora 10.00 pasi ndërmjet jush dhe punonjësve të drejtorisë ku ju bëni pjesë kanë ndodhur incidente të herëpashershme si dhe të parregullsive të konstatuara në ushtrimin e detyrës funksionale.

- Në datë 06.06.2023 jemi njoftuar nga Përgjegjësi i Sektorit të Finances se ju nuk mund të paraqiteni në komision pasi kishit përcjellë raport mjeksor.

- Në datë 12.06.2023 me shkresën nr.822/3 prot., ju kemi rinjoftuar për pjesëmarrje në Komisionin Disiplinor për të qenë prezent në datë 16.06.2023 ora 10.00, për të përcjellë kundërshtimet tuaja për të gjitha incidentet e ndodhura në ISHSH nëpërmjet jush dhe punonjësve të tjerë.

- Në datë 15.06.2023 me kërkesën e depozituar nga ana juaj dhe protokolluar me tonën me nr.822/4 prot., ju keni kërkuar: "Se për, arsye shëndetësore dhe emocionale e kam të pamundur të paraqitem në Komision si dhe duke ju kërkuar ndjesë për incidentet e herëpashershme, kërkoj mirëkuptimin Tuaj ", kërkesë ku ju keni pranuar gjithçka të referuar si verbalisht edhe me shkresa dhe me ankesat që keni qenë person problematik.

- Duke marrë në konsideratë kërkesën tuaj të ndjesës u konkludua dhe me anëtarët e tjerë të Komisionit që kjo të ishte hera e fundit si probematikë e sjellë prej personit tuaj dhe u vendos që komisioni të lihej pezull dhe të merrej e mirëqenë ndjesa juaj. Nisur nga sa më sipër, kërkesa juaj nuk do të merret me në konsideratë për arsyet e mësipërme.

- Sikurse u përmend dhe më sipër, nga ana ime është kërkuar në mënyrë të vazhdueshme rishikimi i masës disiplinore pasi ishte e pabazuar dhe njëherazi pa afat, por kam marrë përgjigje jo vetëm refuzuese, por edhe kërcënuese e diskriminuese. Po kështu nisur nga fakti që masa disiplinore e uljes në detyrë në bazë të Kodit të Punës në lidhje me Kontratën Kolektive jepet me afat maksimal deri në një vit, kam kërkuar që në vendim të përcaktohet afati i kësaj mase por përsëri e njëjta situatë. Pas kalimit të afatit njëvjeçar kam kërkuar prej drejtueses së institucionit rikthimin në vendin e mëparshëm të punës, por dhe në këtë rast u gjenda përballë një qëndrimi jo vetëm refuzues e diskriminues por edhe denigrues e kërcënues. Njëkohësisht ato nuk e kishin idenë e punës, mbasi i mësova punën duke filluar që nga muaji mars 2023 e në vazhdim për kundrapeshë të shkresave që i kam çëuar për të kërkuar të drejtën time më ka dërguar të bëj punën e magazinieres, pra që nga muaji Mars 2023 deri më 19 janar 2024 (kur kam dhënë dorëheqje. Drejtoresha e Financës, znj. M. Xh, më caktoi të bëj punën e magazinieres. I kërkoja të qëndroj në zyrën e magazinës, pasi është një kat poshtë zyrës ku unë qëndroja, të paktën për të qenë më e qetë. Megjithatë, prapë me shantazhe dhe presione duke më thënë që do të qëndrosh aty ku unë të them, duke ngritur komision disiplinor. Që nga momenti kur më ka ndodhur kjo situatë, nuk jam mësuar të punoj në këto shantazhe e presione. Ka kaluar një vit, dhe unë nuk jam mirë as emocionalisht, as nga ana shëndetësore; kam patur probleme me zemrën për shkak të stresit që më kanë shkaktuar. Kam marrë shpesh raport mjeksor. Pasi nuk po mundesha të punoja më aty, për shkak të stresit të vazhduar që kanë ushtruar ndaj meje, dhashë dorëheqjen, të cilën e kam cituar edhe në kërkesën time, duke përmendur arsyen e stresit të vazhduar të shkaktuar nga ju. Me kërkesën e bërë me nr.504 prot., datë 13.03.2023 dhe kthimin e përgjigjes, datë 23.03.2023 sqaroj për "gabimet" e pretenduara në punën time, kur unë kam 9-vjet në atë institucion kam punuar kam audituar, dhe kontrolluar punën e 12 Inspektorateve të gjithë Shqipërisë, sot po më vihen në dukje mangësi në punë. Si dhe po ju bëj me dije në kohën e pandemisë për arsye të mungesës së stafit, kam punuar nga viti 2019-2021, Përgjegjëse e Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse në Qarkun Berat dhe Lezhë, njëkohësisht duke bërë dhe punën e Përgjegjëses e Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse në Inspektoratin Qëndror.

Me shkresën me nr.2073 prot, datë 21.11.2022, më është bërë presion për firmosjen e kontratës së punës pasi në të kundërt do të konsiderohet zgjidhje e menjëhershme e justifikuar e kontratës. Në Kontratë është vendosur data 15.09.2022, kur shkresa për ndryshimin e pozicionit të punës marrëdhëniet financiare si specialiste kanë filluar në 01.10.2022, kontrata nga ana ime është firmosur në datë, 30.11.2022, kuptohet shumë qartë se çfarë procedure e ligjshme është ndjekur. Më datë, 01.04.2023, më sjellin performancën me vlerësim "Kënaqshëm". Në datë 19.04.2023, kam dërguar ankimim. Nuk më është kthyer përgjigje të ankimit.

Kam bërë ankimim administrativ "Ministres së Shëndetësisë", dihet që në Ministri është shumë e fuqishme e paprekshme. Përgjigja e marrë nga Ministria vjen procedura është e rregullt, por drejtohu Gjykatës, shkurt fare, nuk mund të merren me ne ato të Ministrisë.

Kam bërë kërkesa të vazhdueshme, kam aplikuar në vende pune të tjera, kërkoja vërtetim që nuk kam masë disiplinore në fuqi, përgjigjen e keni në shkresat e poshtëcituar, në momentin kur dhashë dorëheqjen, kanë cilësuar që nuk kam masë disiplinore.

Duke qenë se në asnjë moment nuk kam marrë përgjigje të bazuar në ligj, nisur dhe nga diskriminimi që më është bërë, marr guximin dhe ju drejtova personalisht me besimin se do më vihet drejtësia në vend duke disponuar në përputhje me ligjin. Gjatë hetimit administrativ jo vetem nuk janë zbatuar ligjet, por i ka keqinterpretuar qëllimisht, për të treguar se është mbi ligjin dhe nuk pyet nëse veprimet e saj janë diskriminuese.

Sa më sipër, nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, duhet të analizohen elementet diskriminues duke i krahasuar me procesin administrativ, me marrjen e provave, me pyetjet e organizuara dhe vlerësimin e provave përfshi edhe vendimarrjen. Për të gjitha sa më sipër kërkoj që të administrohen provat shkresore që i bashkëngjiten këtij ankimi.

Në përfundim, subjekti ankues kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit gjatë hetimit administrativ nga Kryeinspektorja znj. L. S., dhe zgjidhjen e pasojave. Marrjen e masave administrative ndaj Kryeinspektore znj. L. S., duke konstatuar fakte diskriminuese në këtë proces.

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

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën bazuar në kompetencën e parashikuar nga neni 32, pika 1, gërma "a", të LMD, që i jep të drejtën për të shqyrtuar ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, sipas parashikimeve të këtij ligji.

LMD, rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, bazuar në një listë të hapur shkaqesh, duke garantuar në mënyrë të shprehur mbrojtje në lidhje me shkakun e gjendjes arsimore dhe çdo shkak tjetër. Në nenin 1, të LMD përcaktohet: "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 LMD, të ndryshuar, garantohet ndaj çdo veprimi ose mosveprimi të autoriteteve publike ose personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi ose grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe personash.

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Në nenin 12/1/c, të LMD përcaktohet: *“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, shpërblimit, përfitimit 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 nenin 5, pika 1, të LMD, 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.

Me shkresën nr. 631/1 prot., datë 29.04.2024 të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, është kërkuar nga ankuesja të depozitohet informacion të mëtejshëm në lidhje me çështjen, informacion, i cili u vu në dispozicion nga znj. H., dhe administruar pranë Komisionerit me shkresën nr. 714 prot., datë 10.05.2024. Ankuesja ndër të tjera sqaron se:

“Diskriminimi nga ana e znj. Kryeinspektore qëndron në faktin se, gjatë gjithë kohës, më ka ushtruar presion psikologjik për t’i mësuar punën drejtoreshës ekonomike dhe shefes së financës, si dhe në mënyrë të padrejtë është bërë vlerësimi subjektiv dhe detyrimi për të firmosur me kërcënim. Besoj se në ankesën e parë kam depozituar gjithë dokumentacionin e mjaftueshëm që dëshmon diskriminimin tim. Pozicioni im i fundit, që nga muaji mars 2023 deri në momentin kur kam dhënë dorëheqjen në mënyrë verbale, ka qenë detyra e magazinieres. Në çdo punë të administratës, pozicioni i punës “Magaziniere” kërkon shkollë të mesme. Kualifikimet dhe formimi im profesional, të cilat jua kam depozituar në ankesën e parë, përfshijnë CV-në time.

Nëpunësi zbatues (Përgjegjësi i Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse) në nenin 12 të Ligjit nr. 10296, datë 08.07.2010 “Për menaxhimin financiar dhe kontrollin”, i ndryshuar, parashikon

“Përgjegjësinë menaxheriale të nënpunësve zbatues”. Në pikën 1 të kësaj dispozite parashikohet se: “Nënpunësi zbatues i njësisë publike është punonjës i nivelit të lartë të menaxhimit të njësisë publike, me diplomë universitare në shkencat ekonomike dhe juridike, me përvojë menaxheriale dhe i specializuar në fushën e menaxhimit financiar ose financave publike.” Ndërkohë, diploma që unë kam është diplomë e sistemit 5-vjeçar, Master në nivelin e dytë “Menaxhim financiar”, si dhe trajtime dhe kualifikime të tjera që janë fakte të diskriminimit nga ana e Kryeinspektores.”

Ankesa e paraqitur është në përputhje me kërkesat e nenit 33, pika 3, të Ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” të ndryshuar dhe ajo u pranua për shqyrtim, pasi nuk ekziston asnjë nga shkaqet për mospranim të përcaktuara nga neni 33, pika 4, të Ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” të ndryshuar.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenin 33 të ligjit nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka ndër marrë hapat si më poshtë:

1. Me shkresën me nr.631/2 prot., datë 20.05.2024, Komisioneri ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor, në cilësinë e subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa.

2. Me shkresën nr. 631/3 prot., date 27.05.2024 është administruar pranë Komisionerit, informacion shtesë nga ankuesja në lidhje me këtë ankesë, ku sqaron se:

Sikurse kam analizuar në ankesën e paraqitur më 22.04.2024, drejtuesja e institucionit, në muajin gusht të vitit 2022, ndryshoi strukturat në institucion. Ndërkohë, struktura ishte miratuar me Urdhërin e Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor nr. 95, datë 12.09.2022, ku unë, ankuesja, mbaja pozicionin e Përgjegjëses së Sektorit të Financës. Ajo më thirri në zyrën e saj, dhe ishte hera e parë që më kërkonte në zyrë që nga emërimi i saj si Znj. Kryeinspektore në muajin mars 2022. Për punët e financës, detyrat delegoheshin nëpërmjet Përgjegjëses së Sektorit Juridik. Ajo mezi priste të ndryshonte strukturën për të më hequr qafe.

Më datën 31.08.2022, ajo më kërkoi në zyrë duke më prezantuar Drejtoreshën e re të Shërbimeve, Znj. M. Xh., dhe duke më ofenduar pa asnjë shkak, duke më akuzuar për nxjerrje informacioni nga Institucionet e varësisë. Ajo më përzuri nga zyra duke thënë: "Ik, shko gjej punë tjetër." Në atë moment u indinjoha shumë, pasi kam 30 vjet punë në Administratën Shtetërore dhe nuk kam patur asnjë përplasje ose debat me asnjë drejtues. Gjatë kësaj kohe, nuk kam marrë asnjë masë disiplinore. Duke u larguar nga zyra, përplasa derën, dhe vetëm për këtë shkak, më datën 12.09.2022, me shkresën nr. 1455 prot, datë 12.09.2022, me titull: “Njoftim për diskutimin e marrëdhënieve të punës”, njoftohem për një takim në lidhje me vazhdimin e marrëdhënieve të punës.

Në ditën e takimit, drejtuesja e institucionit më bëri një shantazh tjetër duke më njoftuar se takimi do të zhvillohej në zyrën e Kryeinspektores. Kur shkova për t'u paraqitur, ajo i tha Drejtoreshës Ekonomike, Znj. M. Xh., se unë duhet të shkoja në sallën e mbledhjeve, duke u gjendur papritmas në një Komision Disiplinor. Ky komision ishte ngritur nga drejtuesja e mëparshme, ku unë kisha qenë Kryetare me Urdhërin nr. 119, datë 07.06.2021. Akoma pa u shfuqizuar ai urdhër, ngrihej një komision fiktiv, duke më akuzuar dhe shpifur informacione të rreme, duke mbajtur Proces-verbal "Hetimi-Administrativ". Gjatë gjithë takimit, ndjeva intimidim si në lidhje me punën ashtu edhe me personalitetin tim.

Pas takimit, më njoftohet me shkresën nr. 1526/1 Prot, datë 22.09.2022, me objekt: "Mbi ndryshimin e pozicionit tim të punës", se më ishte komunikuar vendimi i palës së paditur për dhënien e masës disiplinore "Lirimin nga detyra dhe ndryshimin e pozicionit të vendit të punës". Në këtë vendim është vendosur: (1) Lirimi nga detyra i Znj. A. H., nga pozita e Përgjegjësës së Sektorit të Financës pranë Drejtorisë së Financave dhe Shërbimeve Mbështetëse, duke kaluar në pozicionin "Specialist" pranë Sektorit të Financave të Drejtorisë së Financave dhe Shërbimeve Mbështetëse në ISHSH Qendror; (2) Marrëdhëniet financiare fillojnë nga data 01.10.2022; (3) Ngarkohet Drejtoria e Financave dhe Shërbimeve Mbështetëse në Inspektoriatin Shtetëror Shëndetësor qëndror për zbatimin e këtij vendimi.

I shkova në zyrë Kryeinspektores për t'u sqaruar lidhur me urdhrin e mësipërm, dhe ajo më tha: "Po të lë në punë për gjynah, se do të hiqja fare nga puna." Në punë më la që të kryeja detyrat e Drejtoreshës së Financës dhe të Përgjegjësit të Financës, pasi ato nuk e kishin idenë e punës. Pas mësimit të detyrave nga muaji mars e në vazhdim, për shkak të kërkesave që i kam bërë për të drejtat e mia, më dërgoi të bëja punën e magazinieres. Pra, që nga muaji mars 2023, unë punoj si magazinierë.

Ndërkohë, si Drejtoreshë e Financave dhe Shërbimeve Mbështetëse, Znj. M. Xh., është emëruar me profesion Gazetare, çka është në kundërshtim me aktet ligjore dhe legjislacionin në fuqi. Nënvizoj faktin se si Përgjegjëse e Financës (Nëpunëse Zbatuese) është emëruar Znj. B. S., e njohur e saj, e cila ka punuar 5 vjet në bankë. Emërimi i saj është në kundërshtim me aktet ligjore në fuqi. Në Nenin 12 të Ligjit 10296 "Menaxhimin Financiar", parashikohet se Nëpunës Zbatues i Institucioneve të Administratës Shtetërore duhet të ketë mbi 5 vjet punë në administratë dhe të ketë mbaruar nivelin e diplomës Master Shkencor.

Me shkresën nr. 1684 prot, datë 30.09.2022, "Observacion" kam kërkuar sqarimin në lidhje me këtë masë. Njëkohësisht, i kam vënë në dukje se me Urdhërin nr. 188, datë 15.11.2021, "Për Emërimin e Sinalizuesve për Sinjalizimin pranë Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor", jam emëruar edhe në pozicionin e sinalizueses së institucionit ku punoj. Në këtë takim, kam bërë të qartë se unë, si sinalizuese, gëzoj një mbrojtje të veçantë sipas nenit 18 të ligjit nr. 60/2016 "Për Sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinalizuesve", në të cilin parashikohet "Mbrojtja kundër hakmarrjes". Në këtë dispozitë, në mënyrë eksplicite parashikohet se:

1. *Sinjalizuesi, i cili sinjalizon një veprim ose praktikë të dyshuar korrupsioni, mbrohet ndaj çdo mase hakmarrëse të marrë ndaj tij nga organizata, duke përfshirë, por pa u kufizuar në: a) shkarkimin nga puna; b) pezullimin nga puna ose nga një ose më shumë detyra; c) transferimin brenda ose jashtë organizatës; ç) uljen në detyrë; d) uljen e pagës dhe/ose të shpërblimeve financiare; dh) humbjen e statusit dhe privilegjeve; e) mosngritjen në detyrë; ë) heqjen e së drejtës për të marrë pjesë në trajnime; f) vlerësime negative në marrëdhënien e punës; g) forma të tjera të hakmarrjes në lidhje me punën.*
2. *Çdo akt i hakmarrjes ndaj sinjalizuesit është i pavlefshëm.*
3. *Nëse sinjalizuesi dëshiron të vendoset në një strukturë tjetër të organizatës, për të mbrojtur veten nga reagime armiqësore në mjedisin e tij të afërt të punës, organizata merr masat e arsyeshme dhe të përshtatshme për të lehtësuar një lëvizje të tillë. Në rast të kundërt, ILDKPKI-ja, me kërkesë të sinjalizuesit, i drejtohet organit kompetent, sipas legjislacionit në fuqi, për të urdhëruar autoritetin publik ose urdhëron subjektin privat të marrë të gjitha masat, sipas këtij neni. Nëse organi kompetent ose subjekti privat nuk merr masat e kërkuara nga ILDKPKI-ja, çdo person i interesuar ka të drejtë t'i drejtohet gjykatës.*

Kryeinspektorja, ndonëse në bazë të kësaj dispozite nuk mund të merrte asnjë masë ndaj meje, vepron në kundërshtim me ligjin duke u hakmarrë për veprimet dhe punën time. Hakmarrja ka qenë e dukshme dhe tendencioze, fakt që provohet edhe nga mënyra e formimit të komisionit disiplinor. Pa më shkarkuar mua si Kryetare e Komisionit Disiplinor, ngre një komision të ri, me sa di unë, pa urdhër dhe vendimarrje. Në të tilla kushte, duke iu referuar edhe pikës 2 të nenit 18, "Çdo akt i hakmarrjes ndaj sinjalizuesit është i pavlefshëm".

Bashkëngjitur kësaj parashtrëse, po ju vë në dispozicion urdhrin nr. 118, datë 15.11.2021, me nr. 1626 prot, "Për Emërimin e Sinjalizuesve për Sinjalizimin pranë Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor", si dhe "Rregulloren e institucionit" në lidhje me të.

Pas kalimit të afatit 6-mujor nga dhënia e kësaj mase disiplinore, kam kërkuar heqjen e masës disiplinore të "Uljes në Detyrë". Për këtë fakt, i jam drejtuar me kërkesën me nr. prot. 504, datë 13.03.2023. Në këtë kërkesë kam parashtruar se:

Duke qenë se nga koha e dhënies së kësaj mase disiplinore kanë kaluar afërsisht 6 muaj, bazuar në nenin 21 të Kontratës Kolektive të Punës të miratuar nga Ministria e Shëndetësisë në vitin 2015, ku parashikohet si masë disiplinore "Zbritja në detyrë në një cikël më të ulët për një periudhë deri në një vit", dhe në kushtet kur ju nuk keni përcaktuar afatin për zgjatjen e kësaj mase, kërkoj nga ana juaj që cikli i kësaj mase të konsiderohet i përfunduar.

Këtë kërkesë e parashtroj jo vetëm për faktin se masa nuk ka qenë proporcionale, por edhe për arsye ekonomike dhe familjare. Prandaj, ju lutem kërkoj nga ana juaj rikthimin në pozicionin e mëparshëm ose në pozicionin Inspektor në Drejtorinë e Koordinimit dhe Monitorimit të Inspektimit. Nuk kam marrë asnjë përgjigje lidhur me këtë kërkesë.

Me shkresën nr. Prot., 2073, datë 21.11.2022, "Njoftim për nënshkrimin e kontratës", nga ana e kryeinspektore është kërkuar lidhja e një kontrate të re pune, të cilën, nisur nga presioni për shkarkim nga detyra dhe nevojat ekonomike, kam qenë e detyruar ta nënshkruaj. Në kontratë është vendosur data 15.09.2022, kur marrëdhëniet financiare si specialiste kanë filluar më 01.10.2022, ndërsa kontrata nga ana ime është firmosur më 30.11.2022. Kjo tregon qartë se çfarë procedure ligjore është ndjekur.

Më datë 01.04.2023, më sjellin performancën me vlerësim "Kënaqshëm". Më datë 19.04.2023, kam dërguar ankim. Nuk kam marrë asnjë përgjigje për këtë ankim. E konsideroj të turpshme atë vlerësim. A ka diskriminim më të madh se sa t'i bëhet një punonjëse me 30 vjet punë në Administratën Shtetërore një performancë "kënaqshëm", kur aftësitë e mia, si nga ana e formimit ashtu edhe nga profesionalizmi, janë evidente? Ju kam vënë në dispozicion CV-në time dhe dokumentacionin përkatës për shkollimin dhe trajnimet e kualifikimeve.

Duke qenë se nga dita e dhënies së masës disiplinore ka kaluar afati maksimal njëvjeçar, iu drejtova me shkresën nr. 1294, datë 22.09.2023, duke kërkuar kthimin në vendin e mëparshëm të punës. Në këtë shkresë kam parashtruar kërkesën duke pretenduar se, "tashmë, duke qenë se nga dita e dhënies së masës ka kaluar afati maksimal njëvjeçar, i parashikuar në nenin 13 të Kontratës Kolektive të Punës të miratuar nga Ministria e Shëndetësisë në vitin 2015, kërkoj që në zbatim të kësaj dispozite të kthehem në vendin e mëparshëm të punës". Vetë Ministria e Shëndetësisë ka parashikuar si afat në rastet e uljes në detyrë, afat deri në një vit.

Zbatimi i nenit 37 të Kodit të Punës në lidhje me Kontratën Kolektive të Punës është i detyrueshëm për palët, si për punëdhënësin ashtu edhe për punëmarrësin. Dhënia e masës disiplinore "ulje në detyrë", ndonëse nuk ka qenë proporcionale, ka shërbyer mjaftueshëm për punëmarrësin.

Në lidhje me këtë, më është kthyer përgjigje me shkresën nr. 1294/1 prot., datë 05.10.2023 nga Inspektoriati Shtetëror Shëndetësor, duke më rrëzuar kërkesën për kthimin në vendin e mëparshëm të punës, ndër të tjera me arsyetimin se: ".....Me shkresën nr. 1526/1 prot., datë 22.09.2022, ndaj jush është vendosur masa disiplinore 'Lirim nga detyra' nga pozicioni i Përgjegjës së Sektorit të Financës pranë Drejtorisë së Financave dhe Shërbimeve Mbështetëse, duke kaluar në pozicionin Specialist pranë Sektorit të Financës në Drejtorinë e Financave dhe Shërbimeve Mbështetëse. Në muajin dhjetor të vitit 2022 jeni njohur me Formularin e Vlerësimit të Punës, ku objektivat nuk ishin realizuar 100% nga ana juaj bazuar përshkrimin të pozicionit që ju mbulon. Në datë 23.03.2023, me shkresën nr. 5041 prot., ju kemi kthyer përgjigje për kërkesat e depozituara nga ana juaj, ku keni marrë informacione për ecurinë në punë dhe për objektivat e parashikuara, të cilat nuk janë realizuar. Këtë shkresë e kemi njoftuar pasi keni nënshkruar dorëzimin e saj. Në datë 31.03.2023, me shkresën nr. 5043 prot., ju kemi kthyer përsëri përgjigje për të njëjtat kërkesa të depozituara pranë zyrës së protokollit. Në datë 29.05.2023, me shkresën nr. 8221 prot., jeni njoftuar për të marrë pjesë në Komisionin Disiplinor, në datë 05.06.2023, ora 10:00, pasi ndërmjet jush dhe punonjësve të drejtorisë ku ju punoni kanë ndodhur incidente të herëpashershme si dhe parregullsi

të konstatuara në ushtrimin e detyrës funksionale. Komisioni Disiplinor u ngrit, pasi në mënyrë verbale më kërkuan të bëj punën e magazinieres. Unë i kërkova të shkoj në zyrën e magazinës, por Znj. M. Xh., drejtoresha, më bëri presion psikologjik, duke më thënë se do të rrija aty ku të thoshte ajo. Në datë 06.06.2023, jam njoftuar nga Përgjegjësi i Sektorit të Financës se ju nuk mund të paraqiteshit në komision pasi kishit paraqitur një raport mjekësor. Raportin mjekësor jua kam vënë në dispozicion dhe ju. Në datë 12.06.2023, me shkresën nr. 822/3 prot., ju kemi rinjoftuar për pjesëmarrjen në Komisionin Disiplinor, për të qenë prezent në datë 16.06.2023, ora 10:00, për të paraqitur kundërshtimet tuaja për të gjitha incidentet e ndodhura në ISHSH, përmes jush dhe punonjësve të tjerë. Në datë 15.06.2023, me kërkesën e depozituar nga ana juaj dhe protokolluar me nr. 8224 prot., ju keni kërkuar: "Për arsye shëndetësore dhe emocionale, e kam të pamundur të paraqitem në Komision. Duke ju kërkuar ndjesë për incidentet e herëpashershme, kërkoj mirëkuptimin tuaj." Kjo kërkesë është pranuar nga ana juaj, si verbalisht ashtu edhe me shkresa, dhe ju keni qenë person problematik. Më kanë bërë presion dhe më kanë detyruar të kërkoj ndjesë si person problematik, sepse kam kundërshtuar për t'i mësuar punë zonjave që nuk kishin njohuri të mjaftueshme. Duke marrë parasysh kërkesën tuaj të ndjesës, komisioni vendosi që kjo të ishte hera e fundit e problematikës së sjellë prej personit tuaj dhe u vendos që komisioni të lihej pezull, duke pranuar ndjesën tuaj. Nisur nga sa më sipër, kërkesa juaj nuk do të merret në konsideratë për arsyet e mësipërme. Besoj se këto shantazhe dhe trillime janë të qarta dhe më kanë detyruar të jap dorëheqjen...."

Kam bërë kërkesa të vazhdueshme për një vërtetim që nuk kam masë disiplinore në fuqi, kam aplikuar për vende pune të tjera, por kam marrë përgjigje negative. Në momentin kur dhashë dorëheqjen, e kanë cilësuar që nuk kam masë disiplinore në fuqi.

Nga ana juaj më kërkohet: "Informacion nëse këtë çështje po e ndiqni gjyqësisht, nëse po, të na vini në dispozicion kopje të kërkesë-padisë." Ju informoj se:

Unë nuk kam ngritur kërkesë padi në gjykatë, pavarësisht se e kam përgatitur, por me shpresën se ju do të shpreheshit së pari, për të vepruar më pas në gjyq. Dokumentacionin e kam depozituar në institucionin tuaj si një institucion të rëndësishëm, duke shpresuar se ju do më jepni zgjidhjen e problemit tim.

Po kështu ju kërkoni: "Çdo informacion ose dokumentacion tjetër shtesë që ju e gjykoni të nevojshëm në mbështetje të ankesës tuaj". Në përgjigje të kësaj kërkesë, sikurse kam analizuar edhe më sipër ju vë në dispozicion dokumentacionin e mëposhtëm:

Me shkresën nr. 1684 prot., datë 30.09.2022 i kam kërkuar sqarimin "Observacion" në lidhje me këtë masë. Njëkohësisht i kam vënë në dukje se me Urdhërin nr. 188 datë 15.11.2021 "Për Emërimin e Sinjalizuesve për Sinjalizimin pranë Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor", në nenin 18 të ligjit nr.60/2016 "Për Sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve", "Mbrojtja kundër hakmarrjes" pika 2. Çdo akti hakmarrjes ndaj sinjalizuesit është i pavlefshëm.

3. Me shkresën nr.947 prot., datë 11.06.2024² të Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor është përcjellë pranë Komisionerit informacioni i kërkuar me shkresën nr.631/2 prot., datë 11.06.2024, në lidhje me ankesën, duke parashtruar faktet si më poshtë vijon: *Në datë 21.01.2019 është emëruar me Komandim të Përkohshëm si Përgjegjës i Sektorit të Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse pranë ISHSH Qendror.*

Znj. H., është punësuar pranë ISHSH Qendror në datë 28.08.2014 në pozicionin e Specialistes pranë sektorit të Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse. Në datë 22.09.2022 në bazë të Proces Verbalit të Hetimit Administrativ nr. 1526 prot. datë 15.09.2022, është vendosur lirimi nga detyra si Përgjegjës i Sektorit të Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse dhe kalimin në Pozicionin e Specialistes pranë Sektorit të Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse po në ISHSH Qendror. Znj. H., me dëshirën e saj kërkoi të kryente punë të veçuar pranë magazinës dhe jo detyrat funksionale në tagrin e specialistit sipas rregullores së brendshme të miratuar.

Në datë 19.01.2024 është dorëzuar dorëheqja nga Znj. H., sipas shkresës nr. 127 prot. datë 18.01.2024 dhe me shkresën nr. 127/2 prot. datë 19.01.2024 është urdhëruar lirimi nga detyra pasi Znj. H., fillonte marrëdhënie të re punësimi pranë Drejtorisë së Tatimeve në pozicion tjetër pune.

Inspektorati Shtetëror Shëndetësor në muajin Shtator të vitit 2022 në bazë të Urdhrit nr. 119 datë 28.07.2022 "Për miratimin e strukturës dhe organikës së Inspektoratit Shtetëror Shëndetësor" të Kryeministrit të Shqipërisë, ka kryer ndryshimet përkatëse në strukturë ku çdo punonjës ka nënshkruar Kontratën Individuale të Punës bazuar Urdhrit nr. 639 datë 25.11.2022 të Ministrit të Shëndetësisë "Për miratimin e Rregullores së Brendshme për Organizimin dhe Funksionimin e Inspektoratit Shtetëror Shëndetësor".

Me shkresën nr. 1526/1 prot. datë 22.09.2022 ndaj Znj. H., është vendosur masa disiplinore "Lirim nga detyra" nga pozicioni i Përgjegjësit të Sektorit të Financës pranë Drejtorisë së Financave dhe Shërbimeve Mbështetëse duke kaluar në pozicionin Specialist pranë Sektorit të Financës në Drejtorinë e Financave dhe Shërbimeve Mbështetëse pasi theu rëndë Kodin e Etikës duke kaluar në ofendime dhe kërcënime ndaj titullarit të institucionit, kryeinspektorit të Republikës (me dëshmitarë prezent), parregullsi të vazhdueshme, gabime në praktikën e zhvilluara, mungesë të theksuar bashkëpunimi, mungesë transparence në informacionin e ndarë, shmangie nga përgjegjësia, thyerje të urdhrave të titullarit të Drejtorisë dhe të Republikës së Shqipërisë dhe ku komisioni vendosi masën sa më sipër.

Në Dhjetor të vitit 2022 i është përcjellë Formulari i Vlerësimit të Punës, ku objektivat nuk ishin realizuar 100% nga ana e specialistes bazuar përshkrimin të punës në pozicionin që mbulon.

Në datë 23.03.2023 me shkresën nr. 504/1 prot., i është kthyer përgjigje për kërkesat e depozituara nga ana e saj ku ka marrë përgjigje për ecurinë në punë dhe me objektivat e parashikuara të pa realizuara sërish, shkresë me të cilën Znj. H., është njohur pasi ka nënshkruar në dorëzimin e saj.

² Administruar pranë Komisionerit me nr.631/4 prot., datë 11.06.2024

Duke marrë në konsideratë ecurinë e punës së kryer pranë Sektorit të Financës, në objektivat e parashikuar në përshkrimin e punës ishte konstatuar se kishte:

- *Përsëritje lidhur me procedurat financiare të realizimit të shpenzimeve dhe rakordimit me Drejtorinë e Thesarit duke sjellë mungesë kuadrimi dhe kthim mbrapsht të situacioneve mujore.*
- *Kryerje dhe gabime të përsëritura në përpilimin, hedhjen e urdhër shpenzimit në përshkrimin e veprimit dhe disa herë janë ngarkuar në dosje të gabuara duke sjellë refuzimin nga ana e Nëpunësit Zbatues.*
- *Konstatime me vonesa disa mujore në mbartjen e kontabilitetit për lëvizjet e magazinës dhe daljen e karburantit nga sistemi i Financës 5 dhe mungesë koordinimi me qarqet për firmosjen e dokumentacionit përkatës për karburantin.*
- *Mos hartim të regjistrit të parashikimeve të prokurimeve dhe regjistri i realizimeve të prokurimeve për ISHSH.*
- *Mos zbatim i afatit të përpunimit të evidencave 1-PU 2-PU 7-PU dhe 9-PU.*
- *Kryeje të gabimeve në përpilimin e shkresave deri tek ato me të thjeshtat.*
- *Konflikte të vazhdueshme me kolegët.*
- *Mos pjesëmarrëse e gatshme dhe produktive në punën në grup por vetëm me ankesa dhe moskokçarje në realizimin e punës.*
- *Këshillim dhe përmirësim të afatit të dorëzimit të evidencave, respektimit të afateve të realizimit të detyrave parashikuar në përshkrimin e punës, korrektesë në marrëdhëniet në punë.*
- *Ankesa të Përgjegjësit të Sektorit, ankesave të ardhura nga sektorë të tjerë, njëkohësisht nisur edhe nga shkresa nr. 449 prot. dt. 02.03.2023 e Degës së Thesarit drejtuar Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë nuk ka qenë në koherencë të plotë me realizimin e detyrave funksionale.*
- *Mos kryerje në kohë të detyrimit tatimor pasi është gjobitur me vlerë monetare për deklarim të vonuar në sistemin e Tatimeve për Vitin 2014.*
- *Pagesa e gjobave kryer në vitin 2023.*

Në datë 31.03.2023 me shkresën nr. 504/3 prot, i është kthyer sërishit përgjigje përsëri për të njëjtat kërkesa të depozituara pranë zyrës së protokollit.

Në datë 29.05.2023 me shkresën nr. 822/1 prot, është njoftuar për të marrë pjesë në Komisionin Disiplinor, në datë 05.06.2023 ora 10.00 pasi ndërmjet saj dhe punonjësve të drejtorisë ku Znj.H., bën pjesë kanë ndodhur incidente të përsëritura si dhe të parregullsi të konstatuara në ushtrimin e detyrës funksionale.(shkresat bashkëlidhur)

Në datë 06.06.2023 është njoftuar nga Përgjegjësi i Sektorit të Financës se Znj.H., nuk mund të paraqitej në komision pasi kishte përcjellë raport mjeksor.

Në datë 12.06.2023 me shkresën nr. 822/3 prot. është rinjoftuar për pjesëmarrje në Komisionin Disiplinor për të qenë prezent në datë 16.06.2023 ora 10.00, për të sjellë kundërshtimet e saj për të gjitha incidentet e ndodhura në ISHSH nëpërmjet Znj. H., dhe punonjësve të tjerë.

Në datë 15.06.2023 me kërkesën e depozituar nga Znj.H., dhe protokolluar me tonën me nr.822/4 prot., ndër të tjera ka kërkuar “Se për arsye shëndetësore dhe emocionale e kam të pamundur të paraqitem në Komision si dhe duke ju kërkuar ndjesë për incidentet e herëpashershme, kërkoj mirëkuptimin Tuaj, kërkesë ku Znj.H., ka pranuar gjithçka të referuar si verbalisht edhe me shkresa dhe me ankesat që ka qenë person problematik.

Duke marrë në konsideratë kërkesën e saj të ndjesës u konkludua dhe me anëtarët e tjerë të Komisionit që kjo të ishte hera e fundit si problematikë e sjellë prej Znj.H., dhe u vendos që komisioni të lihej pezull dhe të merrej e mirëqenë ndjesa e përcjellë me shkresë/kërkesë prej saj duke mirëkuptuar sjelljet e Znj. H., dhe duke i dhënë mundësi për të korrigjuar veten dhe më pas rishikimin e situatave në vazhdim.

Lidhur me çështjet që lidhen me arsimin e Përgjegjës të Financës për të cilën znj. H., është shprehur dhe ka hedhur dyshime si të pavërteta, si pjesë e dosjes së personelit dhe kërkesave specifike të punës, janë dorëzuar nga ana e personit të emëruar në atë pozicion, diplomat e Bachelor dhe Masterit Shkencor të përfunduara në Universitetin La Sapienza, Romë.

Këto diploma janë subjekt kontrolli dhe njësimi pranë Ministrisë së Arsimit si detyrim i çdo të diplomuari jashtë vendit për të ushtruar profesionin në Shqipëri. Diploma e nivelit të parë Bachelor është në degën Administrim Biznesi dhe diploma e Masterit shkencor në Menaxhim të Ndërmjetësve financiarë, Financë internacionale dhe menaxhim risku.

Miratimi i përgjegjësive si Nëpunës Zbatues është kryer nga Ministria e Shëndetësisë dhe Ministria e Financave dhe nuk ka qënë tagër i ISHSH aprovimi.

Pretendimet e ngritura nga znj.H., përveçse nuk janë të vërteta, janë fyese dhe denigruese ndaj personit,sa më sipër e cila do të marrë masat e duhura ligjore deri në ndjekje të situatës në organet kompetente për shpifje dhe denigrim të personalitetit.

Bashkëpunimi brenda sektorit ka qënë i vështire dhe pengesat kanë qënë të vazhdueshme,me presione dhe fyerje të përditshme nga ana e znj. H.

Gjatë kësaj periudhe Personi Përgjegjës i Sektorit të Financës i është dashur të tolerojë mungesë të theksuar të etikës në punë, mosrespektim afatesh të përcaktuara nga eprorët, refuzim të urdhrave për kryerjen e detyrave, mungesë gatishmërie për ndarjen e informacionit rreth punës ku të gjitha parregullsitë e konstatuara i është dashur të marrë masa ti sistemojë.

Znj. H., është shprehur që ka ndihmuar dhe ka mësuar punën Përgjegjës aktual, është e pavërtetë dhe madje është bërë pengesë në punën e sektorit. Përgjegjës i Sektorit është angazhuar personalisht për të korrigjuar dhe sistemuar çdo gabim të znj.H.

Dosjet ekzistuese të institucionit nuk ka pranuar ti vendosë në dispozicion dhe ka refuzuar çdo lloj kërkesë për bashkëpunim, duke pohuar që nuk di asgjë rreth çështjeve dhe rreth punës. Sërish ndaj saj është treguar mirëkuptim dhe dashamirësi dhe jo diskriminim siç edhe është ankuar pranë organit Tuaj.

Me anë të Relacionit të prokolluar në datë 14.02.2023, është vënë në dijeni titullarja e institucionit dhe Drejtoresha e Drejtorisë së Financave dhe shërbimeve mbështetëse për situatën e nder të krijuar në sektorin e Financës dhe sjelljen agresive të znj. H.

Veçojmë këtu edhe një situatë jo etike kundrejt Përgjegjësit të Sektorit të Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse ku është fyer e kërcënuar personalisht dhe ku janë përgojuar persona të tjerë në pozita të ndryshme.

Znj. H., ka luhatje të personalitetit të cilën e ka treguar jo pak herë që në fillimet e punësimit të saj ku me të gjithë kolegët ka episode të konflikteve verbale dhe fizike (nëse kërkohet janë të gatshëm të dëshmojnë për të gjitha situata e ndodhura ndër vite).

Në shkresat bashkëlidhur do të gjeni relacionet me episodet e ndodhura ndërmjet saj dhe kolegëve e deri në kërcënime në familje të punonjësve të cilët dalin dëshmitarë në komisionin e ngritur për këtë çështje.

Në datë 22.09.2023, Znj H., sërish ka risjellë shkresë me lëndë “Kërkohet kthimi në vendin e mëparshëm të punës për shkak të mbarimit të afatit maksimal një vjeçar të masës disiplinore”.

Në datë 03.10.2023 me shkresën nr. 1294/1 prot., i është rikthyer përgjigje sërish për kërkesat e depozituara.

Nisur nga sa më sipër, kërkesat e Znj. H., nuk u morën në konsideratë për arsyet e mësipërme, pasi ndaj Znj.H., është ndjekur procedurë korrekte me njoftime, me shkresa kthim përgjigje, me përshkrime pune të pa realizuara, me gabime në procedime financiare të porealizuara, gabime dhe korrigjime të detyrave të saj të kthyer nga MSHMS me konkretisht nga Drejtoria e Buxhetit dhe Menaxhimit Fiananciar pranë kësaj Ministrie (shkresat bashkëlidhur), dhe është mirëkuptuar për çdo ndjesë të përcjellë prej saj si verbalisht të cilën e bënte sa herë shkelte normat e etikës dhe me shkresa duke genë se e pranon që është person problematik.

Znj.H., nuk ka ndjekur asnjë rrugë gjyqësore dhe e vetmja kërkesë rezultoi drejtuar Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale e cila i ka kthyer përgjigje pasi nga dërgimi i dokumentacionit pranë kësaj Ministrie rezultoi gjithçka korrekte bazuar akteve ligjore në fuqi. Bashkëlidhur gjeni të gjithë informacionin e kërkuar nga ana juaj.

4. Me e-mail e datës 12.06.2024 nga ana e Inspektorit të çështjes iu përcoll ankueses informacioni i Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor, për të paraqitur kundërshtimet e saj në lidhje me këtë përgjigje.

5. Me shkresën nr.631/5 prot., datë 20.06.2024 pranë Komisionerit janë administruar parashtrimet e ankueses në lidhje me përgjigjen e Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor, si më poshtë vijon:

Në vijim të ankimit tim dhe në përgjigje të pretendimeve të ngritura nga Kryeinspektorja e Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor Qëndror Znj.L. S., në informacion e dhënë për ju, Kryeinspektorja nuk bën gjë tjetër por në mënyrë të njëanshme dhe në kundërshtim me realitetin përpiqet që të justifikojë qëndrimin e saj. Edhe vetë informacioni i dhënë provon më së miri qëndrimin fytes dhe denigrues të saj qëndrim që e përsërit në çdo pjesë të tij. Më poshtë po parashtoj qëndrimin tim dhe jap informacionin e mëposhtëm, duke i rreshtuar sipas pretendimeve të saj:

Në lidhje me pretendimin se: "Lidhur me çështjet që lidhen me arsimin e Përgjegjësimit të Financës për të cilën znj. H., është shprehur dhe ka hedhur dyshime si të pavërteta, si pjesë e dosjes së personelit dhe kërkesave specifike të punës, janë dorëzuar nga ana e personit të emëruar në atë pozicion, diplomat e Bachelor dhe Masterit Shkencor të përfunduara në Universitetin La Sapienza Romë. Këto diploma janë objekt kontrolli dhe njehsimi pranë Ministrisë së Arsimit si detyrim i çdo të diplomuari jashtë vendit për të ushtruar profesionin në Shqipëri. Diploma e nivelit të parë Bachelor është në degën Administrim Biznesi dhe diploma e Masterit shkencor në Menaxhim të Ndërmjetësve financiare, Financë internacionale dhe menaxhim risku. Miratimi i përgjegjësimit si Nëpunës Zbatues është kryer nga Ministria e Shëndetësisë dhe Ministria e Financave dhe nuk ka qënë tagër i ISHSH aprovimi. I bëj me dije Komisionerit që edhe nëse do të rezultojnë të vërteta, përse kohë këto diploma nuk janë njehësuar nga Ministria e Arsimit, ato nuk mund të jenë të zbatueshme dhe për rrjedhojë punonjësja e emëruar nuk plotëson kriteret për këtë vend pune. Justifikimi se kemi miratim nga Ministria e Shëndetësisë dhe Ministria e Financave është një shmangie nga përgjegjësia. Të habit fakti që Drejtoresha ndjehet e fyer dhe e denigruar se nga ana ime janë ngritur pretendime të vërteta. Sikurse kam përmendur edhe në ankesën drejtuar juve i nderuar Komisioner, fytes dhe denigruese janë qëndrimet dhe sjellja e Drejtoreshës.

Në lidhje me pretendimin se: "Bashkëpunimi brenda sektorit ka qënë i vështirë dhe pengesat kanë qënë të vazhdueshme, me presione dhe fyerje të përditshme nga ana e znj.H. Gjatë kësaj periudhe personi Përgjegjës i Sektorit të Financës i është dashur të tolerojë mungesë të theksuar të etikës në punë, mosrespektim afatesh të përcaktuara nga eprorët, refuzim të urdhrave për kryerjen e detyrave, mungesë gatishmërie për ndarjen e informacionit rreth punës ku të gjitha parregullsitë e konstatuara i është dashur të marrë masa t 'i sistemojë "; Ju bëj me dije se kemi të bëjmë me shpifje nga ana e Kryeinspektores, sikurse kam analizuar dhe në ankim, presione fyerje dhe qëndrime denigruese ka mbajtur Kryeinspektorja dhe jo unë. Unë gjatë gjithë periudhës kam qënë korrekte si me detyrën ashtu dhe me kolegët. Ndryshe nga sa pretendon Kryeinspektorja Personi Përgjegjës i Sektorit të Financës nuk ka patur asnjë pretendim ndaj meje, pasi kam qënë unë ajo që i ka kryer të gjithë punën e saj dhe për më tepër e kam ndihmuar për përmbushjen e detyrës funksionale. Në Proçes-Verbalin administrativ nr. 1526 Prot., datë 22.09.2022, del qartë se akuzat për shpifje janë të pabaza dhe se kam thyer rëndë kodin e etikës. E vërteta është ndryshe. Kryeinspektorja më ka fyer dhe ofenduar, ndërsa unë kam përplasur vetëm derën (kur më tha "dil jashtë dhe shko gjej punë

tjetër"). Komisioni ka vendosur masën për një gjë tjetër, që bie në kundërshtim me proces-verbalin e hetimit administrativ.

Në lidhje me pretendimin se "Znj. H., është shprehur që ka ndihmuar dhe ka mësuar punën Përgjegjësit aktual," kjo është e pavërtetë dhe madje ka qenë një pengesë në punën e sektorit. Përgjegjësi i Sektorit është angazhuar personalisht për të korrigjuar dhe sistemuar çdo gabim të Znj. H. Ajo nuk ka pranuar të vendosë në dispozicion dosjet ekzistuese të institucionit dhe ka refuzuar çdo lloj kërkesë për bashkëpunim, duke pohuar se nuk di asgjë rreth çështjeve dhe punës. Sërish ndaj saj është treguar mirëkuptim dhe dashamirësi, dhe jo diskriminim, siç është ankuar pranë organit tuaj.

Ju informoj se ky informacion nuk është i vërtetë. Siç e përmenda më sipër, unë jo vetëm që e kam ndihmuar dhe i kam vënë në dispozicion dosjet e institucionit, por gjithashtu i kam mësuar punën. Ndryshe nga sa informon Kryeinspektorja, unë kam qenë shembull në punë, shkak për të cilin jam emëruar si Sinalizuese e Institucionit.

Në lidhje me pretendimin se "Znj. H., ka luhatur të personalitetit, të cilën e ka treguar jo pak herë që në fillimet e punësimit të saj, duke pasur episode konflikti verbal dhe fizik me të gjithë kolegët" (nëse kërkohet, ata janë të gatshëm të dëshmojnë për të gjitha situatat e ndodhura ndër vite), ju informoj se kjo mjafton për të arritur në konkluzionin se Kryeinspektorja jo vetëm që ka qenë ofenduese, por gjithashtu është fyese dhe diskriminuese ndaj meje. Diskriminimi dhe fyerja e saj janë të pranishme edhe në këtë përgjigje sqaruese që ju ka dërguar.

Në lidhje me pretendimin se: "Me dëshirën time doja të kaloja në zyrën e magazinës e veçuar"; Ju informoj se kalova, siç jua kam theksuar dhe në ankimim arsyen, pasi më hoqën të drejtën të punoj punë si specialiste në sistemin AFMIS, pasi në mënyrë verbale më është komunikuar nga znj. B. S., të bëja edhe punën e magazines, për rrjedhojë duhet të vija në magazinë. Nuk kam qenë e detyruar të kryeja detyrat funksionale në tagrin e magazinieres. Këtë mund ta vërtetoni duke ju kërkuar dokumentacionin për periudhën 01.03.2023 deri 19.01.2024, e vërtetojnë shumë qartë dokumentacioni i magazinës është firmosur nga ana ime. Në këtë rast, pretendimi i Znj. L. S., nuk është arsye për të justifikuar se unë kërkova me dëshirë të qëndroj në zyrën e magazinës. Me CV-në dhe eksperiencën time, nuk ishte dëshira ime të punoj në magazinë!

Në lidhje me pretendimin se "Znj. H., ka kërkuar dorëheqje me kërkesën nr. 127 prot., datë 18.01.2024," ju informoj se është e vërtetë që kam kërkuar dorëheqje, por këtë e kam bërë për arsye të stresit të shkaktuar në punë nga sjellja e paprecedentë e Kryeinspektorës. Nuk kam kërkuar dorëheqje për të filluar një punë tjetër. Fakti që fillova një punë tjetër nuk ka lidhje me dorëheqjen, pasi kjo ndodhi falë fatit tim dhe CV-së time që më mundësuan të gjej punë shumë shpejt. Është e vërtetë se kam filluar punë si Përgjegjëse e Sektorit të Shërbimeve Mbështetëse në Drejtorinë e Verifikimit dhe Koordinimit në Terren, Rajoni Qendror.

Në lidhje me pretendimin se "Znj. H., i është ndryshuar vendi i punës për shkak të ndryshimit të strukturës," unë nuk kam kërkuar një vend tjetër pune. Ju sqaroj se, ndryshe nga sa informon Kryeinspektorja, ndryshimi i strukturës u bë në favor të punonjësve, pasi numri i punonjësve u shtua nga 22 në 30. Me ndryshimin e strukturës, nuk lëvizi asnjë përgjegjës sektori, dhe kishte plot vende vakante për inspektorë. Me shkresën nr. prot. 504, datë 13.03.2023, kam kërkuar rikthimin në pozicionin e punës ose në pozicionin e Inspektore. Po ashtu, me strukturën që ju është dërguar, akoma ka vend vakante për "Përgjegjës Sektori për Inspektime të Tjera Shëndetësore."

Në lidhje me pretendimin se "Në dhjetor të vitit 2022 është bërë vlerësimi i punës duke u plotësuar formulari përkatës," dua të theksoj se vlerësimi është bërë në mënyrë abuzive, fakt të cilin e kam kontestuar menjëherë. Në rastin konkret, shtrohet pyetja se si mund të më bëjë vlerësim në punë një drejtoreshë ekonomike me profesion gazetare, në kohën kur ajo vetë kishte filluar punë me ndryshimin e strukturës më 01.09.2022, ose Përgjegjësja e Financës, e cila ka filluar punë në qershor të vitit 2022 (specialiste e burimeve njerëzore) dhe më 01.10.2023 zuri vendin tim. Kodi i Punës parashikon vlerësimin në punë për një periudhë 6-mujore ose një vit, ndërkohë që unë kam 9 vjet punë aty, dhe pozicioni im nuk ka ndryshuar për 9 vjet, duke mbajtur të njëjtën procedurë pune. Gjithashtu, ju kam dërguar vlerësimin e punës që më kanë bërë si dhe observacionin për vlerësimin e punës, për të cilin nuk kam marrë përgjigje.

Vlerësimi i punës është bërë sipas rregullores për vlerësimin e punonjësve që gëzojnë Statusin e Nënpunësit Civil, pra në kundërshtim me ligjin pasi unë nuk e gëzoj këtë status. Por vlerësimi është bërë në kundërshtim dhe me vetë parashikimet e bëra në Formularin Tip të Vlerësimit për atë kategori punonjësish. Në këto lloj formulari dhe në aktet ligjore dhe nënligjore është parashikuar që vlerësimi i punës për punonjësit e Administratës Shtetërore që gëzojnë statusin e nënpunësit civil bëhet për tre raste, konkretisht: i) Vlerësim vjetor i rezultateve në punë; ii) Rishikim i ndërmjetëm; dhe iii) Tjetër (specifiko): Vlerësimi 6 mujor. Pra sipas këtij parashikimi nuk bëhet asnjëherë vlerësim për punën 3 mujore. Nga ana e Zyrtarit Raportues ndoshta në mënyrë të qëllimshme apo me urdhër është bërë vlerësimi i punës për mua është bërë duke ndryshuar këtë formular dhe tre rastet e mësipërme janë ndryshuar si më poshtë: (i) Vlerësim 6 mujor i rezultateve në punë; (ii) Rishikim i ndërmjetëm; dhe iii) Tjetër (Specifiko) (Vlerësimi kryhet për periudhën nga data e hyrjes në fuqi të efekteve financiare të Organikës së re të ISHSH. Në rastin tim vlerësimi i punës është bërë për një periudhë tre mujore duke e justifikuar kryerjen e tij me rastin e (iii), ndërkohë që nuk ka qenë e nevojshme kryerja e vlerësimit pa u plotësuar afati 6 mujor. Pra duket qartazi që ky vlerësim është bërë në mënyrë të qëllimshme dhe pa parashikim ligjor, nisur nga kërkesat e mia drejtuar Drejtueses së Institucionit për të më kthyer në vendin e mëparshëm të punës ose por të më saktësuar llojin e masës disiplinore.

Vlerësimi i punës është bërë sipas rregullores për vlerësimin e punonjësve që gëzojnë statusin e nënpunësit civil, pra në kundërshtim me ligjin, pasi unë nuk e gëzoj këtë status. Gjithashtu, vlerësimi është bërë në kundërshtim me vetë parashikimet e bëra në formularin tip të vlerësimit për atë

kategori punonjësish. Në këto lloj formularësh dhe në aktet ligjore e nënligjore parashikohet që vlerësimi i punës për punonjësit e administratës shtetërore që gëzojnë statusin e nënpunësit civil bëhet për tri raste, konkretisht: i) Vlerësim vjetor i rezultateve në punë; ii) Rishikim i ndërmjetëm; iii) Tjetër (specifiko): Vlerësimi 6-mujor.

Pra, sipas këtij parashikimi, nuk bëhet asnjëherë vlerësim për një periudhë 3-mujore. Nga ana e zyrtarit raportues, ndoshta në mënyrë të qëllimshme apo me urdhër, vlerësimi i punës për mua është bërë duke ndryshuar këtë formular, dhe tre rastet e mësipërme janë modifikuar si më poshtë:(i) Vlerësim 6-mujor i rezultateve në punë;(ii) Rishikim i ndërmjetëm;(iii) Tjetër (specifiko): Vlerësimi kryhet për periudhën nga data e hyrjes në fuqi të efekteve financiare të organikës së re të ISHSH.

Në rastin tim, vlerësimi i punës është bërë për një periudhë 3-mujore, duke e justifikuar kryerjen e tij me rastin e (iii), ndërkohë që nuk ka qenë e nevojshme kryerja e vlerësimit pa u plotësuar afati 6-mujor. Pra, duket qartazi se ky vlerësim është bërë në mënyrë të qëllimshme dhe pa parashikim ligjor, nisur nga kërkesat e mia drejtuar drejtueses së institucionit për t'u kthyer në vendin e mëparshëm të punës ose për të saktësuar llojin e masës disiplinore. Në lidhje me pretendimin se: "Përseritet Rakordimi me Thesarin për situacionin mujor, të shpenzimeve, nuk kuadron, kthehet mbrapsht nga specialist i thesarit". Me këtë vlerësim nuk jam dakort. Rakordimi me Degën e Thesarit për situacionin e shpenzimeve është detyrë funksionale e Përgjegjësitet të Sektorit të Financës dhe jo detyrë e imja. Dega e thesarit vë dispozicion shkresë të firmosur nga Përgjegjësi i Financës dhe Drejtori ku provohet se veprimet me thesarin për situacionin e shpenzimeve është detyrë funksionale e Përgjegjësitet të Sektorit të Financës.

U bëra 9-vjet në këtë Institucion dhe nuk kam dëgjuar dhe në asnjë Institucion të Administratës Publike të bëhet performancë e tillë, kuadrimit me situacionin.

Për t'jua shpjeguar me qartë fjalën kuadrim mbase nuk e kuptoni. Në situacion nuk mund të shprehesh me kuadrim, kuadrim është kur kryen veprime financiare hyrje-dalje, programin e financës 5, kur veprimet hidhen në kontabilitet thuhet rakordim. Mos rakordimi me degën e thesarit ka ndodhur për arsye se, sistemi i thesarit ka një plan mujor shpenzimesh i cili është ndryshe me planin mujor të shpenzimeve me buxhetin e detajuar nga Ministria që na vjen çdo fillim viti. Thesari nuk na dërgon planin mujor ashtu siç na e dërgon Ministria. Thesari e ka sistemin e detajimit të planit mujor vetë e ndryshon çdo muaj, për këtë arsye është kthyer situacioni, kjo nuk përbën sens të ketë kaq shumë rëndësi për tu shprehur në performancë, pasi kjo është një komunikim për çdo muaj me thesarin, si dhe Urdhër-xhirimet kur hidhen në fund të muajit, në bankë kalojnë për muajin pasardhës, vetëm sistemi i thesarit ka akses për të rakorduar me ne për xhirimet që kanë kaluar në bankë këtë muaj apo xhirimet që kanë kaluar muajin pasardhës.

Në lidhje me pretendimin se "bën gabim në përpilimin dhe hedhjen e urdhër-shpenzimeve dhe jep dosjen e gabuar," unë nuk jam dakord me këtë vlerësim. Në sistemin e AFIMIS, unë jam vetëm regjistruese, por unë po punoj me urdhër-shpenzimet, e cila nuk është detyra ime funksionale, por detyra funksionale e përgjegjës të sektorit të financës, që është përpunimi i urdhër-shpenzimeve. -Ky nuk është një argument i fortë, sepse sistemi i AFIMIS-it është një sistem i ri, dhe me një ditë trajnim nuk mund të mësohet aq shpejt; nuk kemi përfunduar studime për IT. Në sistemin e AFIMIS-it, nuk është e vërtetë që janë hedhur në dosjet e gabuara. Ka pasur lapsuse dhe gabime ortografike për arsyet e mësipërme, por nuk janë hedhur urdhër-shpenzimet në dosjen e gabuar. Këtë gjë mund ta vërtetoni lehtësisht nga sistemi i thesarit, nëse shikoni sa herë është kthyer dokumentacioni, pasi unë nuk kam punuar në sistemin AFIMIS.

Në lidhje me pretendimin se "janë konstatuar vonesa disa muaj në mbajtjen e kontabilitetit për daljen e karburantit në sistemin Financa 5," unë nuk jam dakord me këtë. Udhëzimi 30 i buxhetit për menaxhimin financiar nuk ka të përcaktuar menaxhimin e aktiveve hyrje-dalje, përkatësisht se në çfarë muaji duhet të realizohen këto veprime. E rëndësishme është që më datë 31.12.2022, të mbyllet të gjitha llogaritë, dhe ato janë mbyllur brenda kohës dhe afatit të përcaktuar sipas Udhëzimit 30 të buxhetit.

Kontabilizimi, për t'ju kujtuar, është detyrë funksionale e përgjegjës të sektorit të financës. Detyra funksionale e specialistit të financës është të regjistrojë hyrjet dhe daljet e mallrave, artikujve dhe karburantit. Megjithatë, ndonëse është detyrë funksionale e përgjegjës të sektorit të financës të hedhë urdhër-shpenzimet në sistemin e Financa 5, të kontabilizojë bankën dhe t'i regjistrojë me furnitorët përkatës, të gjitha veprimet e bankës janë hedhur nga specialisti i financës.

Të gjitha veprimet e sipërcituara janë hedhur nga unë, A. H., dosjet të cilat janë punuar nga ana ime kanë dhe firmën time. Të gjitha shpenzimet për periudhën e raportimit të pasqyrave financiare janë punuar nga Specialisti i Financës, A. H. Pasqyrat Financiare (Balanci për vitin 2022) është punuar nga Specialisti i Financës, A. H. Po ju vë në dispozicion dhe emailin që ia kam dërguar e Përgjegjës të Sektorit të Financës dhe Përgjegjëses së Buxhetit në Ministrinë e Shëndetësisë.

Në lidhje me pretendimin se "nuk është hartuar regjistri i parashikimeve dhe regjistri i realizimeve të prokurimeve të ISHSH-së," sqaroj se personi përgjegjës që ka akses dhe llogarinë në faqen e Agjencisë së Prokurimit Publik është përgjegjësi i financës. Është detyra e tij funksionale të hartojë regjistrin e parashikimeve dhe regjistrin e realizimeve të prokurimit publik. Edhe pse regjistri i parashikimeve është hedhur nga përgjegjësi i financës, unë e kam kontrolluar në sistemin e APP-së. Duke qenë nëpunës zbatues, ai nuk ka pasur eksperiencë, dhe për çdo informacion në lidhje me detyrat funksionale, ka kërkuar ndihmën time. Në këtë rast, unë kam qenë e gatshme dhe në dispozicion për të mos penguar punën, prandaj nuk mund të ngarkohem me përgjegjësi.

Në lidhje me pretendimin se: "Mos zbatimi evidencën 1 (PU) mujore 2PU (3-mujore) 7-PU dhe 9-PU (vjetore dhe progresive); sqaroj se, edhe ky konkluzion është i pasaktë. Në vitin 2020, na

është thënë në mënyrë verbale nga Specialisti i Buxhetit i Ministrisë, mos i bëni sepse janë evidenca të cilat do merret INSTAT-i. Gjithashtu me e-mailin e ardhur në datën 21 Tetor 2021 nga Përgjegjësja e sektorit të buxhetit në Ministrinë e Shëndetësisë, jemi vënë në dijeni se Evidencat (PU) mujore 2-PU (3-mujore) 7-PU dhe 9- PU (vjetore dhe progresive), janë në kompetencat e INSTAT-it. Ndërsa për evidencë vjetore ato përpunohen vetëm kur dorëzohen pasqyrat Financiare (Bilanci).

Në lidhje me pretendimin se "janë kryer gabime në shkresa, deri në ato më të thjeshta," sqaroj se në periudhën 9-vjeçare në atë institucion nuk më është kthyer ndonjë shkresë mbrapsht nga organet kompetente për gabime në shkresa. Tani, që erdhi kryeinspektorja, e cila është akuzuar prej meje, janë vërejtur gabimet e mia në shkresa, ndonëse ajo nuk më ka thirrur asnjëherë në zyrë, por ka deleguar përgatitjen e shkresave të financës tek punonjës të tjerë.

Kolegët me të cilët kam punuar që nga viti 2014 nuk kanë shprehur ndonjë ankesë, dhe nëse do të kishin, do ta kishin bërë para se të vinte në punë drejtoresha e re. Theksoj se pas ardhjes së kësaj drejtoreshë filluan konfliktet me kolegët për shkak të situatave dhe diversioneve të ndryshme që vetë ajo krijonte. Përgjegjësi i sektorit kishte vetëm 3 muaj punë, prandaj ishte normale që të kishte ankesa, pasi nuk e njihje punën. Punë që, për hir të vërtetës, unë ia mësova, dhe unë e pësova për këtë.

Me shkresën nr.449, datë 02.03.2023, të Degës së Thesarit Drejtuar Ministrisë së Financave, janë përcaktuar "Kompetencat dhe mënyra e veprimit me Organet". Dega e Thesarit ka një format tip shkresë zyrtare, ku thuhet se komunikimi me degën e Thesarit bëhet vetëm nga Nënpunësi Zbatues dhe Nënpunësi Autorizues ose Drejtoresha Ekonomike e cila përfaqëson institucionin. Specialisti i Financës nuk ka asnjë kompetencë apo marrëdhënie me Institucionet dhe për rrjedhojë unë si specialiste nuk mund të mbaj asnjë përgjegjësi për pretendimet e ngritura nga Drejtoresha. Përgjigjen e vlerësimit të performancës jua kam dërguar. Nuk kam marrë asnjë përgjigje.

Në lidhje me pretendimin se "ka bërë deklaram me vonesë të tatimeve dhe për këtë shkak është gjobitur institucioni," sqaroj se ajo gjobë është për periudhën korrik 2014. Unë kam filluar punë në 28.08.2014, prandaj nuk është përgjegjësia ime, pasi në atë periudhë nuk kam qenë e punësuar në atë institucion. Drejtoresha, e akuzuar prej meje, duke mos pasur mundësi për të justifikuar shkeljet e veta, merret me veprime që kanë ndodhur shumë vite më parë. Edhe nëse këto pretendime do të ishin të bazuara, ato janë parashkruar. Po ashtu, është parashkruar edhe e drejta për të dhënë masë për një shkelje të vitit 2014. Gjithashtu, shikoni deklaramin e vonuar të kryer nga ana e tyre për tatimin e mbajtur në burim për periudhën gusht-shtator 2023, për të cilat janë imponuar edhe gjoba të tjera.

6. Me shkresën nr. 631/8 prot., datë 29.07.2024 nga ana e ankueses janë dërguar sqarime shtesë, si më poshtë vijon: Në vijim të ankimit tim dhe në përgjigje të pretendimeve të ngritura nga

Kryeinspektorja e Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor Qëndror, znj. L. S., vërej se Kryeinspektorja nuk bën gjë tjetër veçse në mënyrë të njëanshme dhe në kundërshtim me realitetin përpiqet të justifikojë qëndrimin e saj. Edhe vetë informacioni i dhënë provon më së miri qëndrimin fytes dhe denigrues të saj, të cilin e përsërit në çdo pjesë të tij. Pasi u njoha edhe me materialet shitesë të dërguara nga Kryeinspektorja, po parashtrij qëndrimin tim dhe jap informacionin e mëposhtëm, duke i rreshtuar sipas pretendimeve të saj: Në lidhje me "Procesverbalin e hetimit administrativ", Shkresa nr. prot-1526, datë 15.09.2022, sqaroj se ky procesverbal është mbajtur në mënyrë të njëanshme, dhe komisioni është ngritur pa urdhër dhe në kundërshtim me Urdhrin nr. 119, nr. prot. 832, datë 07.06.2021 "Elementët kryesorë proceduralë dhe Materiali i Ecurisë dhe Shqyrtimi i Shkeljeve Disiplinore". Sipas këtij urdhri, unë kam qenë Kryetare e Komisionit. Juve ju është vënë në dispozicion një urdhër me nr. 73 prot. dhe nr. 699 prot., datë 20.04.2023, ku thuhet se shfuqizohet urdhri nr. 179, datë 09.12.2022. Këtu kuptohet qartë shkeljet e bëra nga ana e tyre, pasi mbahet një procesverbal fiktiv pa pasur një urdhër të ri, ndërkohë që ishte akoma në fuqi Urdhri nr. 119, nr. 832 prot., datë 07.06.2021 "Elementët kryesorë proceduralë dhe Materiali i Ecurisë dhe Shqyrtimi i Shkeljeve Disiplinore".

Në lidhje me:

- *Shkresën nr. 301 Prot., datë 14.02.2023: Ju bëj me dije se për këtë shkresë nuk jam vënë në dijeni. Ajo është bërë në mënyrë të njëanshme dhe ka tre vula, gjë që nuk ka kuptim. Vula katrore vendoset kur shkresat vijnë nga jashtë institucionit, ndërsa vula e madhe dhe vula e sekretarisë nuk përbëjnë sens. Kam frikë se kjo shkresë mund të jetë përpiluar pas ankimit tim.*
- *Pretendimi për sjellje jo etike: Ky pretendim është i pabazuar në fakte dhe prova. Sjelljen etike e dëshmon emaili im i datës 30.05.2023, si dhe emaillet e tjera që kam shkëmbyer.*
- *Shkresën nr. 303 Prot., datë 14.02.2023: Edhe kjo shkresë është e njëjtë dhe është përpiluar njësoj, me tri vula. Për këtë gjithashtu nuk jam në dijeni, dhe druaj se mund të jetë përpiluar pas ankimit tim.*
- *Pretendimi për vonesat në faturat e kompanisë "Budget Avis Group": Kontrata me këtë kompani ka qenë 2-vjeçare, nga mars 2021 deri mars 2023. Fatura e muajit qershor 2022 ka ndodhur për shkak të një defekti në sistemin e faturave, i cili nuk më lejonte të pranoja faturat. Ekonomistja e kompanisë ka qenë korrekte dhe ne kemi komunikuar rregullisht. Kompania kujtohet për pagesën e muajit qershor 2022 në shkurt 2023, gjë që është detyrë e përgjegjësës që kishte akses në platformën e faturave elektronike.*
- *Pretendimi për parregullsi nga Drejtoresha Ekonomike: Kjo është një fyerje e rëndë e inteligjencës. Gjatë 9 viteve në këtë institucion kam kaluar tre audite nga Ministria e Shëndetësisë, të cilat nuk kanë konstatuar asnjë shkelje. Kam faktuar lënien e detyrave me procesverbalin e datës 09.09.2022, dhe Znj. Drejtoreshë Ekonomike ma kërkoi dokumentacionin verbalisht, por nuk pranoi t'i merrte materialet e kërkuara.*
- *Memoja për ngritjen e komisionit disiplinor: Nuk jam në dijeni për këtë memo. Kam kërkuar të qëndroj në zyrën e magazinës për të kryer detyrat funksionale që më ishin ngarkuar verbalisht. Kam pasur probleme shëndetësore dhe kam paraqitur raportin mjekësor. Pas kthimit në punë,*

Përgjegjësja më komunikoi se do të bëja punën e magazinierit, ndonëse nuk kishte idenë për detyrat e tjera. Kam shpjeguar se dokumentacioni në magazinë vërteton punën time. Ndryshimi i strukturës kishte hequr pozitat e magazinierit dhe kishte vendosur përgjegjës dhe specialistë të financës.

- *Pretendimi për historik marrëdhëniesh konfliktuale: Ky pretendim është një abuzim, pasi Znj. H., ka filluar punë në institucionin tonë në muajin shtator 2022. Ajo vazhdon të shpifë për të denigruar dhe diskriminuar mua.*

7. Bazuar në nenin 33/8, të LMD, ku parashikohet: “Kur e sheh të përshtatshme, Komisioneri zhvillon një seancë dëgjimore publike dhe fton palët dhe çdo person tjetër të interesuar”, për të sqaruar të gjitha faktet dhe rrethanat e çështjes, Komisioneri vendosi zhvillimin e një seance dëgjimore në datën 10.07.2024. Zhvillimi i seancës dëgjimore i’u njoftua palëve me shkresën nr. 631/6 prot., datë 01.07.2024. Seanca e caktuar në datën 10.07.2024 nuk u zhvilluar pasi me e-mail e datës 04.07.2024 Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor, njoftoi Komisionerit se: *Referuar shkresës tuaj Prot., Nr. 631/6 datë 01.07.2024, Ju bëjmë me dije se për arsye të angazhimit tonë dhe në zbatim të Urdhërit Nr. 30 datë 12.02.2024 për "Monitorimin e veprimtarisë inspektuese, disiplinimin e marrëdhëniesh të punës, zbatimin e Kodit të Etikës nga punonjësit e degëve rajonale në qarqe" si dhe në zbatim të urdhërave të MSHMS për marrjen e masave për fillimin e sezonit turistik veror 2024, kërkojmë mirëkuptimin Tuaj për shtyrjen e datës së seancës dëgjimore pas datës 19.07.2024.*

Komisioneri pasi vlerësoj kërkesën e bërë nga ana e Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor, vendosi zhvillimin e një seance dëgjimore në datën 31.07.2024. Zhvillimi i seancës dëgjimore i’u njoftua palëve me shkresën nr. 631/7 prot., datë 10.07.2024.

Seanca dëgjimore u zhvillua në datën 31.07.2024, me pjesëmarrjen e palës ankuese znj. A. H. dhe përfaqësuesi i saj ligjor Av.K. F., si dhe subjekti kundër të cilit është paraqitur ankesa përfaqësuar në këtë seancë dëgjimore nga znj. M. Xh., znj. I. J., dhe znj. B. S., sipas Autorizimit nr. 1064 prot., datë 09.07.2024.

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

Gjatë seancës dëgjimore, palët i qëndruan të njëjtave parashtrime që kishin bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor dhe me e-mail me KMD-në, të cilat do të shtjellohen në vijim, gjatë arsyetimit të vendimit.

8. Në vijim të seancës dëgjimore, me e-mail e datës 05.08.2024 nga ana e Inspektoriatit Shtetëror Shëndësor u depozitua dokumentacion shtesë.

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

Për të vlerësuar pretendimin për diskriminim për shkaqet e pretenduara të parashtruar nga ankuesja, në radhë të parë, Komisioneri do të vlerësojë nëse ajo i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe më pak të favorshëm, në lidhje me pretendimet e ngritura në ankesë.

Bazuar në informacionin dhe aktet e administruara gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës, rezultoi se për periudhën 2014-2024, ankuesja ka qene e punësuar pranë Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor Nivel Qendror.

Ankuesja A. H., sipas Librezës së Punës rezultoi se në datën 01.09.2014 është emëruar Specialiste në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse, pozicion të cilin e ka mbajtur deri në datën 22.01.2019 pranë Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor Nivel Qendror.

Në datën 22.01.2019 ka kaluar në pozicionin Përgjegjëse e Sektorit të Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse po në Inspektoriatin Shtetëror Shëndetësor Nivel Qendror, pozicion të cilin e ka mbajtur deri në datën 30.09.2022.

Në datën 01.10.2022 ka kaluar Specialiste Finance në Inspektoriatin Shtetëror Shëndetësor Qendror deri në datën 22.01.2024, datë në të cilën rezultoi ankuesja se ka dhënë dorëheqjen.

Sipas dokumentacionit të administruar të vënë në dispozicion nga palët rezultoi se:

Znj. A. H., ka mbaruar studimet pranë Universitetit Bujqësor të Tiranës, në Degën “Ekonomist Agrar me specialitet Ekonomi dhe Politikë Agrare”. Ka kryer studimet dhe është diplomuar me Diplomën “Master i Niveli të Dytë” në Shkencat e Ekonomisë dhe Agrobiznesit nga Universiteti Bujqësor, në profilin “Manaxhim Financiar”. *(Në dosjen personale të vënë në dispozicion nga ankuesja ka dhe kualifikime të tjera)*

Në bazë të Urdhrit nr.85, datë 04.09.2019 “*Për delegimin e përkohshëm të Përgjegjësit të Sektorit të Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse në Inspektoriatin Shtetëror Shëndetësor*”, është urdhëruar: “*Delegimin e përkohshëm të znj. A. H., aktualisht nëpunëse zbatuese pranë ISHSH Qendror, të kryej edhe funksionet e Përgjegjësit të Sektorit të Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse, në Inspektoriatin Shtetëror Shëndetësor, dega Lezhë dhe Berat deri në plotësimin e vendeve vakante.*”

Në bazë të Urdhrit nr.119, datë 07.06.2021 “*Për elementët kryesorë proceduralë dhe material të ecurisë dhe shqyrtimit të shkeljeve disiplinore*”, të Kryeinspektorit të Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor, është urdhëruar ndër të tjera ngritja e komisionit të posaçëm, për vitin 2021, për

shqyrtimin e fakteve dhe rrethanave për shkelje të ndryshme disiplinore, ku znj. A. H., është Kryetare e këtij Komisioni.

Në bazë të Urdhërit nr. 188, datë 13.11.2021 “Për emërimin e sinjalizuesve dhe ngritjen e strukturës përgjegjëse për sinjalizimin pranë Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor” të Kryeinspektorit të Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor, është urdhëruar ngritja e Njesisë Përgjegjëse për Sinjalizimin pranë ISHSH, i cili emëron znj. A. H., me detyrë Përgjegjëse e Sektorit të Financës Shërbimeve Mbështetëse dhe Burimeve Njerëzore në njësinë përgjegjëse për sinjalizim.

Në bazë të Urdhërit nr.53, datë 18.03.2022 “Për emërimin në detyrë” të Kryeministrit është emëruar znj. L. S., Kryeinspektore e Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor.

Me Urdhërin nr.119, datë 28.07.2022 të Kryeministrit është miratuar struktura dhe organika e Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor me ndryshimet përkatëse. (*Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor është krijuar në bazë të Vendimit nr. 241, datë 27.03.2013 të Këshillit të Ministrave “Për organizimin dhe funksionimin e Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor”*)

Në bazë të Urdhërit nr.95, datë 12.09.2022 të Kryeinspektorit të Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor “Për zbatimin e Urdhërit nr.119, datë 28.07.2022 të Kryeministrit “Për miratimin e strukturës dhe organikës së Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor”, është urdhëruar zbatimi i organikës sipas skemës bashkëlidhur Urdhërit të Kryeministrit dhe se efektet financiar fillojnë në datën 15.09.2022.

Organika e Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor, vënë në dispozicion nga ankuesja rezulton me emrat respektiv për secilin pozicion pune ku ankuesja në këtë organikë rezulton në pozicionin Përgjegjëse e Sektorit të Financës në kategorinë III-a/1.

Në bazë të shkresës nr.1455 prot., datë 12.09.2022 “Njoftim për diskutim mbi marrëdhëniet e punës” të Kryeinspektorit të Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor, drejtuar znj. A. H., rezulton që ankuesja është njoftuar që në datën 15.09.2022, të paraqitet pranë zyrës së Kryeinspektorit të ISHSH për të diskutuar rreth marrëdhënies së punës.

Në lidhje me takimin e mësipërm, është mbajtur Procesverbali nr. 1526 prot., datë 15.09.2022, nga Komisioni Disiplinor, me të pranishëm znj. L. S., Kryeinspektor, znj. I. J., anëtare, L. R., anëtare, dhe znj. A. M., anëtare. Ky takim ka rezultuar të mbahet në lidhje me diskutimin mbi një incident të ndodhur më 31.08.2022 midis Kryeinspektore dhe znj. H. Referuar rrethanave të shprehura në këtë procesverbal, rezulton se në datën 31.08.2022, znj. A. H., u kërkua nga Kryeinspektoria e ISHSH-së, në zyrë, bashkë me Përgjegjësen e Sektorit Juridik, znj. J, për të diskutuar lidhur me detyrat funksionale dhe axhendën e institucionit, si dhe disa orientime përsa i përket ristrukturimit të Organikës së ISHSH-së dhe linjës së komunikimit që duhet të ndiqet. Po ashtu, nga Kryeinspektoria u ngrit shqetësimi lidhur me rrjedhjen e informacionit nga Sektori Përgjegjës për Financën drejt institucioneve të varësisë për personat e prekur nga ristrukturimi. Pas kësaj, ndodhi

një reagim jo etik nga ana e znj. H., i cili tejkaloi marrëdhënien e hierarkisë epror-vartës. Në datën 09.09.2022, është dërguar nga Kryeinspektorja, në rrugë zyrtare, një e-mail drejtuar Sektorit Juridik dhe Burimeve Njerëzore. Pas shpjegimit të situatës, kërkohej prej sektorëve të mësipërm hetim administrativ të situatës, duke respektuar hap pas hapi, Kodin e Punës dhe të gjitha aktet e tjera ligjore dhe nënligjore deri në marrjen e një vendimi. Për këtë arsye, në datën 15.09.2022, znj. H., u kërkuar në takim për të diskutuar rreth marrëdhënies së punës.

Nga shqyrtimi i rastit Komisioni Disiplinor ka konkluduar se: Në bazë të akteve ligjore sa u diskutua në takim kemi të bëjmë me shkelje të rëndë të etikës dhe komunikimit me eprorin. Komisioni nisur nga situata e krijuar, diskutimeve në komision, dëgjesës së znj. H., propozon: Uljen në detyrë të znj. A. H., nga pozicioni i Përgjegjëses së Sektorit të Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse në pozicionin Specialist Finance.

Me shkresën nr. 1526/1 prot., datë 22.09.2022, “Mbi ndryshimin e pozicionit të punës”, Kryeinspektori i Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor, drejtuar znj. A. H., ka vendosur lirim nga detyra të znj. H., si Përgjegjëse e Sektorit të Financës pranë Drejtorisë së Financave dhe Shërbimeve Mbështetëse, duke e kaluar në pozicionin “Specialist” pranë Sektorit të Financës në të njëjtën Drejtori. Efektet financiare do të fillojnë në datën 01.10.2022.

Qëndrimi i mësipërm është kundërshtuar nga ankuesja e cila sipas Observacionit të datës 30.09.2022, drejtuar znj. L. S., Kryeinspektore e Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor, në të cilin është shprehur se: *E nderuar znj. L. S. Pasi u njoha me vendimin tuaj si Titullare e institucionit, dëshiroj t’ju sqaroj dhe kundërshtoj këtë vendim për arsyet e mëposhtme. Në procesverbalin e hetimit administrativ nga ana e Komisionit Disiplinor është shprehur se ka rrjedhje të informacionit drejt institucioneve të varësisë për personat e prekur nga ristrukturimi. Dëshiroj t’ju sqaroj se ky informacion është i pasaktë dhe i pavërtetë. Në këtë rast, kemi të bëjmë vetëm me kryerjen e detyrave të mia funksionale sipas pozicionit të punës.*

Për më tepër, nëse i referohemi Urdhërit nr. 321, datë 31.07.2022, të Ministrit të Shëndetësisë “Për miratimin e Rregullores së Brendshme për Organizimin dhe Funksionimin e Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor”, neni 28, pika 8, shprehet se Sektori i Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse kontrollon dhe ndihmon degët rajonale. Pra, në punën time është detyrë funksionale komunikimi me degët dhe rakordimi me to; unë kam kryer vetëm detyrat funksionale të pozicionit tim dhe asgjë më tepër.

Në dijeninë time, nuk ka asnjë ankesë, shqetësim apo komunikim të mëparshëm (me e-mail zyrtar apo në formë shkresore) lidhur me marrëdhënien time të punës; pra, kjo ankesë ishte krejtësisht e papritur për mua.

Gjithashtu, nëse i referohemi nenit nr. 144 e vijues të Ligjit nr. 7961, datë 12.07.1995, “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, si dhe Kontratës Kolektive të Punës të Ministrisë së

Shëndetësisë, shprehet qartë se ka një shkallë masash, të cilat po i citoj më poshtë: neni 12, për masat disiplinore pika 13/1 parashikon se: “Në rast të shkeljeve të paracaktuara në Rregulloren e Brendshme të institucionit dhe detyrimeve ligjore, jepen këto masa: ...”

Tërheqje vëmendje

- *Vërejtje me shkrim*
- *Vërejtje me paralajmërim nga puna*
- *Zbritje në detyrë në një cikël më të ulët për një periudhë deri në një vit.*
- *Largim nga puna.*

Pra kërkoj t’ju bëj me dije se nuk mund ta pranoj një masë ekstreme dhe të përhershme, për këtë arsye nuk jam dakort me masën e marrë për shkeljen në fjalë. (Komisioni Disiplinor në procesverbalin e proçedurës disiplinore është shprehur për shkelje të rëndë të etikës dhe komunikimit me eprorin) Kërkoj rishikimin e masës si dhe kthimin në pozicionin e punës për të cilin kam kaq vite që punoj me përkushtim e ndershmëri duke respektuar me rigorozitet detyrat e ngarkuara.

Për më tepër, bazuar në Kodin e Procedurave Administrative nr. 44/2015, të ndryshuar, Ligjin nr. 66/2016 “Për Sinjalizimin dhe Mbrojtjen e Sinjalizuesve”, si dhe në Urdhrin nr. 188, datë 13.11.2021 “Për emërimin e sinjalizuesve në ngritjen e strukturës përgjegjëse për sinjalizimin pranë Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor”, neni 5 parashikon mbrojtjen kundër hakmarrjes. Pika 1 e këtij neni thekson se çdo akt hakmarrjeje ndaj sinjalizuesit është i pavlefshëm, ndërsa pika 2 përcakton uljen në detyrë.

Sipas urdhrit të sipërcituar, i cili është ende në fuqi, më është kërkuar të mbroj punonjësit e tjerë nga situata të ngjashme, ndërkohë që unë po prekem drejtpërdrejt nga një situatë e tillë. Këtë vit bëj plot 29 vite punë në administratën shtetërore dhe asnjëherë nuk kam qenë në një situatë të tillë, e aq më tepër të kem marrë, qoftë edhe një vërejtje sado të lehtë. Kjo situatë më ka sjellë shumë shqetësim dhe shpresoj të zgjidhet sa më parë.

Për sa më sipër, kërkoj që të merret në konsideratë ky observacion dhe të shfuqizohet shkresa nr. 1526 prot., datë 22.09.2022, duke e cilësuar vendimin e marrë nga komisioni si të pabazuar në Kodin e Punës dhe Rregulloren e institucionit.

Në bazë të Urdhrit nr. 121, datë 03.10.2022 “Për emërimin e sinjalizuesve në ngritjen e strukturës përgjegjëse për sinjalizimin pranë Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor” të Kryeinspektorit të Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor, është urdhëruar ngritja e Njesisë Përgjegjëse për Sinjalizimin pranë ISHSH, emërimin e Përgjegjës të Sektorit të Shërbimeve të Brendshme pranë Drejtorisë së Financave dhe Shërbimeve Mbështetëse në njësinë përgjegjëse për sinjalizim dhe emërimin e Specialistit të Burimeve Njerëzore në Sektorin e Shërbimeve të Brendshme pranë Drejtorisë së

Financave dhe Shërbimeve Mbështetëse në njësinë përgjegjëse për sinjalizim. Urdhri nr. 188, datë 13.11.2021 shfuqizohet.

Me shkresën nr.1684/1 prot., datë 05.10.2022 “*Kthim përgjigje shkresës “Observacion”, protokolluar me nr.168, datë 30.09.2022*” të Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor, i është kthyer përgjigje ankueses, si më poshtë vijon:

Pretendimet e parashtruara në observacion janë jashtë konstatimeve të shkeljeve të referuara në Procesverbalin e Komisionit Disiplinor me nr.1526, datë 15.09.2022 të cilin e keni refuzuar ta nënshkruani.

Procedura e ndjekur ndaj jush është në përputhje me të gjitha hapat e parashikuara në aktet ligjore dhe nënligjore në fuqi.

Pretendimet se ndaj jush është proceduar në formë hakmarrje në bazë të urdhërit ku jeni personi përgjegjës për sinjalizim nuk qëndron pasi siç edhe jeni informuar jeni proceduar për shkelje të tjera dhe nuk keni qenë objekt i diskutimit për përgjegjësitë që ju ngarkon urdhëri nr.188, datë 15.11.2021.

Kryeinspektori i ISHSH në bazë të Vendimit nr.241, datë 27.03.2013 të Këshillit të Ministrave “Për organizimin dhe funksionimin e Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor” është personi përgjegjës dhe nxjerr urdhra dhe udhëzime për veprimtarinë e strukturave të ISHSH-së, në nivel qëndror dhe rajonal dhe është tagër e Kryeinspektorit të caktojë personin përgjegjës për sinjalizimin si përfaqësues i ISHSH, fakt ky i cili nuk ka lidhje me Komisionin Disiplinor por si rrjedhim i akteve ligjore si mëposhtë të cilat referojnë zbatimin korrekt mbështetur dispozitave të tyre.

Vendimi nr.816, datë 16.11.2016 “Për strukturën, kriteret e përzgjedhjes dhe marrëdhëniet e punës së punonjëve të njësisë përgjegjëse në autoritetet publike”, në zbatim të Ligjit nr.60/2016 “Për sinjalizimin dhe mbrojtje të sinjalizuesve”, referon se njësia përgjegjëse për sinjalizim dhe mbrojtjen e sinjalizuesve është drejtuesi i burimeve njerëzore dhe një nënpunës/punonjës i saj. Urdhri nr.119, datë 28.07.2022 “Për miratimin e strukturës dhe organikës së Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor” bën të mundur ndryshimet përkatëse të strukturave brenda këtij institucioni nga i cili ju nuk jeni më pjesë e njësisë përgjegjëse për sinjalizimin pranë ISHSH sipas Urdhrit nr.121, datë 03.10.2022. Përsa më sipër shkresa nr.1526/1 prot., datë 22.09.2022 mbetet në fuqi.

Me shkresën nr.2073 prot., datë 21.11.2022 "Njoftim për nënshkrimin e kontratës", të Kryeinspektores së institucionit, drejtuar znj. H., është përcjell njoftimi për nënshkrimin e Kontratës së Punës nr.15/9 prot., e cila mban datën 15.09.2022. Në këtë shkresë ankuesja është njoftuar që marrëdhëniet financiare si specialiste i kanë filluar në 01.10.2022.

Me shkresën nr. 2073 prot., date 21.11.2022 të Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor, drejtuar ankueses, është përcjellë Kontrata Individuale e Punës. Në këtë shkresë, citohet se kjo kontratë është refuzuar për tu firmosur prej ankueses, gjithashtu është urdhëruar që ta dorëzojë Kontratën Individuale të Punës, brenda datës 25.11.2022, në të kundërt do të konsiderohet si zgjidhje e

mënjëhershme e justifikuar e kontratës nga punëdhënësi në referim të nenit 154 të Kodit të Punës. Kontrata Individuale e Punës më pas është firmosur nga ankuesja në datë 30.11.2022.

Në datën 13.03.2023 nga ankuesja është bërë një kërkesë me anë të cilës është kërkuar ndryshimi i vendit të punës, për të cilën nga ana e Inspektoriatit është kthyer përgjigje me shkresën nr.504/1 prot., datë 23.03.2023 ku sqarojnë ankuesen për arsyet e mosrealizimit të kërkesës së saj. Më pas ka vijuar korespondenca për rikthimin në pozicionin e mëparshëm, mes ankueses dhe institucionit ku është mbajtur i njëjti qëndrim nga institucioni.

Në datën 18.04.2023 është bërë një ankim nga znj. H., me anë të cilit është kërkuar ndryshimi i Projekt-Raportit të Vlerësimit (Performancës), në lidhje me vlerësimin për periudhën shtator-dhjetor 2022 nga “Mirë” në “Shumë mirë”.

Ndërkohë, nga ISHSH është iniciuar një tjetër procedurë disiplinore ndaj ankueses, e cila i është njoftuar me shkresën nr. 822/1 prot., datë 29.05.2023. Znj. H., është njoftuar se në datën 05.06.2023 duhet të paraqitet në Komisionin Disiplinor të ISHSH, me objekt: *"Në lidhje me incidentet e herëpashershme të ndodhura ndërmjet ankueses dhe punonjësve të drejtorisë përkatëse, si dhe për parregullsitë e konstatuara gjatë ushtrimit të detyrës funksionale."* Mosparaqitja në Komision nuk përbën pengesë për zhvillimin e takimit dhe ecurinë e procedurave.

Kjo procedurë është lënë pezull pasi institucioni është shprehur në kthimin e përgjigjes drejtuar Komisionerit se ankuesja ka kërkuar falje, një veprim që është vlerësuar si shenjë e gatishmërisë për të zgjidhur mosmarrëveshjet. Në këtë pikë, sqarojmë se nga ana tjetër ankuesja ka pranuar situatën e tensionuar, konfliktet e vazhdueshme dhe agravimet e situatës. Ajo ka kërkuar falje dhe ka shprehur predispozitë për bashkëpunim, duke theksuar angazhimin e saj për të shmangur përsëritjen e situatave të tilla në të ardhmen.

Në datën 22.09.2023 nga ankuesja është vijuar me kërkesën për rikthimin e saj në vendin e punës për shkak të mbarimit të afatit maksimal një vjeçar të masës disiplinore. Për këtë kërkesë është kthyer përgjigje nga ISHSH me shkresën nr. 1294/1 prot., datë 03.10.2023, kërkesë e cila nuk është marrë në konsideratë nga institucioni duke bërë një përmbledhje e arsyeve përse nuk mund të realizohej kjo kërkesë.

Në datën 06.11.2023, z. H., ka bërë një ankim administrativ dhe i është drejtuar dhe Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, e cila i ka kthyer përgjigje me shkresën nr. H-36/1 prot., datë 30.11.2023, ku ka gjykuar se: *Procedura disiplinore në bazë të akteve të vëna në dispozicion është e rregullt dhe konform parashikimeve të Kodit të Punës të RSH. Referuar shkresës nr.15/9 prot., datë 15.09.2022, me lëndë: “Kontratë individuale pune”, kjo kontratë është lidhur me afat të pacaktuar. Në asnjë pikë të saj nuk rezulton që kjo kontratë është lidhur në zbatim të një vendimi mbi dhënie mase disiplinore dhe për rrjedhojë nuk parashikon as afatin përfundimtar të kësaj mase. Për këto arsye, vlerësojmë se jemi në kushtet e lidhjes së një marrëdhënie të re pune.*

Me kërkesën e datës 07.12.2023 ankuesja ka kërkuar nga institucioni një vërtetim që nuk ka masë disiplinore në fuqi. Me shkresën nr.1616/1 prot., datë 12.12.2023 nga ana e institucionit i është kthyer një përgjigje në lidhje me këtë kërkesë ku rezulton që i ka bërë një përmbledhje të situatës të mësipërme në lidhje me lirim nga pozicioni i Përgjegëses si dhe për procesin e detyrës disiplinore të datës 16.06.2023, në të cilin ka marrë masë disiplinore verbale. *(Kërkesa është përsëritur nga ankuesja dhe institucioni është përgjigjur me shkresën nr.1673/1 prot., datë 12.01.2024 ku ka sqaruar se i ka kthyer përgjigje për këtë kërkesë me shkresën e datës 12.12.2023)*

Me kërkesën e datës 18.01.2024 znj. A. H., i është drejtuar znj. L. S., Kryeinspektore e ISHSH-së, dhe ka kërkuar largimin nga detyra me dorëheqje të parevokueshme, për arsye të stresit në mënyrë të vazhdueshme të shkaktuar në punë.

Në bazë të Urdhrit nr.13, datë 19.01.2024 “Për lirim nga detyra”, është urdhëruar, lirimi i znj. H., me detyrë specialiste në Sektorin e Financës, në Drejtorinë e Financave dhe Shërbimeve Mbështetëse pranë ISHSH. Në këtë pozicion znj. H., nuk ka masë disiplinore në fuqi.

A. Në lidhje me masën disiplinore “Ulje në detyrë të znj. A. H.”, sipas Procesverbalit nr.1526, datë 15.09.2022 të Komisionit të Disiplinës.

Marrëdhënia e punës midis ankueses dhe Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor rregullohet në bazë të Ligjit nr.7961, datë 12.07.1995 Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, të ndryshuar dhe Ligjit nr.7643, datë 02.12.1992 “Për Inspektimin Sanitar” të ndryshuar.

Për të vlerësuar pretendimet e ankueses në lidhje me veprimet e ndërmarra nga Institucioni, nëse ajo është ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë dhe të disfavorshëm në kuadër të procedurës disiplinore të filluar në ngarkim të saj, Komisioneri do të vlerësojë veprimet dhe mosveprimet e subjektit në raport me parashikimet ligjore dhe nënligjore që rregullojnë procedurën disiplinore të punëmarrësit, si dhe në raport me funksionin që ka mbajtur ankuesja.

Procedura disiplinore e zhvilluar më 15.09.2022 ndaj ankueses, para Komisionit të Disiplinës, është iniciuar në bazë të një incidenti të ndodhur më 31.08.2022 midis ankueses dhe znj. L. S., Kryeinspektore e ISHSH.

Bazuar në aktet e administruara në lidhje me këtë procedurë, konstatohet së pari se:

Referuar shkresës nr.1455 prot., datë 12.09.2022, “Njoftim për diskutim mbi marrëdhëniet e punës”, nuk rezulton që ankuesja të jetë informuar se do të paraqitej në Komisionin Disiplinor, por është njoftuar për t’u paraqitur në zyrën e Kryeinspektores së ISHSH për të diskutuar rreth marrëdhënieve të punës. Ankuesja ka theksuar se ka gjetur këtë të fundit të papërgatitur. Znj. H.,

pretendon se nuk ka pasur komunikim të mëparshëm për probleme ose shqetësime lidhur me performancën ose sjelljen e saj në punë.

Sa më sipër, nuk rezulton që punëdhënësi në këtë shkresë të ketë sqaruar shkaqet dhe arsyet për zhvillimin e këtij takimi, duke i dhënë punëmarrësit mundësinë për t'u shprehur. Nëse punëmarrësi është ftuar në një takim pa një përgatitje të mjaftueshme ose pa informacionin e duhur për arsyen e takimit, kjo mund të shkelë të drejtën e tij për të mbrojtur pozicionin e tij me informacion të plotë dhe të drejtë, sipas nenit 144 të Kodit të Punës.

Nuk rezulton nga aktet e administruara që, Komisioni i Disiplinor, të ketë përcaktuar se cilat janë shkeljet konkrete të kryera nga ana e ankueses, mbi bazën e të cilave do të zhvillohej ky proces.

Referuar procesverbalit të Komisionit Disiplinor të datës 15.09.2022, i gjithë procesi i procedurës disiplinore është zhvilluar në bazë të një emaili të datës 09.09.2022, drejtuar Sektorit Juridik dhe Burimeve Njerëzore (i cili nuk u vu në dispozicion të Komisionerit), me anë të cilit znj. L. S., Kryeinspektore, i ka kërkuar sektorëve hetim administrativ të situatës.

Sipas procesverbalit të Komisionit Disiplinor të datës 15.09.2022, situata e ndodhur më 31.08.2022 ishte e lidhur me pretendimin për rrjedhjen e informacionit në lidhje me ristrukturimin e organikës së ISHSH-së nga ana e Përgjegjëses së Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse, znj. A. H. Gjithashtu, u vlerësua dhe mënyra e komunikimit dhe sjellja joetike e saj ndaj eprorit.

Për më tepër, në procedurën e zhvilluar nga ana e Komisionit të Disiplinës, nuk rezulton që të jenë administruar fakte dhe prova që vërtetojnë pretendimet e paraqitura nga znj. L. S., për shkeljet e pretenduara nga znj. A. H., lidhur me faktin e rrjedhjes së informacionit në lidhje me ristrukturimin e organikës së ISHSH-së.

Gjithashtu, nuk është sqaruar fakti përse ishte e nevojshme ruajtja e këtij sekreti, nëse ai hyn në kategorinë e informacionit të klasifikuar me rëndësi të veçantë, si dhe përse ishte i domosdoshëm ruajtja e informacionit nga ana e Përgjegjëses së Financave. Nuk janë përcaktuar as pasojat në dëm të institucionit që ka sjellë nxjerrja e një informacioni të tillë.

Ndërkohë nga ana tjetër në lidhje me këtë rrjedhje informacioni në shkresën me lëndë "Observacion", ankuesja i ka parashtruar Kryeinspektores faktin se: *Në procesverbalin e hetimit administrativ nga ana e Komisionit Disiplinor është shprehur se: "Kemi rrjedhje të informacionit drejt institucioneve të varësisë, për personat e prekur nga ristrukturimi", dëshiroj t'ju sqaroj se ky është një informacion i pasaktë dhe i pavërtetë por në këtë rast kemi të bëjmë vetëm me kryerjen e detyrave të mia funksionale sipas pozicionit të punës. Për më tepër nëse i referohemi Urdhrit nr.321, datë 31.07.2015 të Ministrisë së Shëndetësisë "Për miratimin e Rregullores së Brendshme për Organizimin dhe Funksionimin e Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor, neni 28, pika 8, shprehet se : Sektori i Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse, kontrollon dhe ndihmon degët Rajonale". Pra*

në punën time është detyrë funksionale komunikimi me degët dhe rakordimi me to, pra unë kam kryer vetëm detyrat funksionale të pozicionit të punës dhe asgjë më tepër se kaq.

Sa më sipër, referuar Nenit 42, pika 2, e Kushtetutës është përcaktuar shprehimisht se: “2. Kushdo, për mbrojtjen e të drejtave, të lirive dhe të interesave të tij kushtetues dhe ligjorë, ose në rastin e akuzave të ngritura kundër tij, ka të drejtën e një gjykimi të drejtë dhe publik brenda një afati të arsyeshëm nga një gjykatë e pavarur dhe e paanshme e caktuar me ligj”

Në jurisprudencën kushtetuese për procesin e rregullt, Gjykata është shprehur se disa standarde kushtetuese janë të lidhura nga pikëpamja organike dhe funksionale me njëra-tjetrën, në mënyrë të tillë që cenimi i njërit ndikon në mënyrë të pashmangshme në cenimin e standardeve të tjera. E drejta për t’u njoftuar për të marrë pjesë në gjykim u paraprin të drejtave të tjera, pasi nëse pala ndërgjyqëse nuk njoftohet për datën dhe orën e seancës, ajo detyrimisht do të gjendet në pamundësi objektive për të ushtruar të drejtat që i garantohen në kuadrin e një procesi të rregullt ligjor. (shih vendimet nr. 5, datë 09.02.2023; nr. 22, datë 29.09.2022; nr. 8, datë 23.02.2021 të Gjykatës Kushtetuese)

E drejta e individit për proces të rregullt ligjor nuk kufizohet vetëm në procesin gjyqësor, por përfshin edhe atë me karakter administrativ. Në këtë kuptim, çdo organ i pushtetit publik, gjatë ushtrimit të funksioneve të tij kushtetuese e ligjore, është i detyruar të respektojë standardet e gjithëpranuara demokratike që lidhen me procesin e rregullt, të cilat kanë gjetur pasqyrimin e tyre në Kushtetutë. Njohja paraprake e personit me faktet që e ngarkojnë atë me përgjegjësi, respektimi i së drejtës për t’u dëgjuar dhe mbrojtur, nëpërmjet dhënies së sqarimeve paraprake, ashtu edhe gjatë shqyrtimit të çështjes, janë disa nga elementet bazë që garantojnë të drejtën kushtetuese të cilitdo për proces të rregullt. Gjykata ka pohuar, gjithashtu, se e drejta për t’u dëgjuar, si pjesë e së drejtës së mbrojtjes, garantohet edhe në procesin administrativ përpara çdo organi, pavarësisht nga instanca dhe rëndësia e tij. Kjo realizohet nëpërmjet pjesëmarrjes së vetë individit në proces dhe nëpërmjet parashtrimit të argumenteve prej tij ose avokatit të zgjedhur (*shih vendimet nr. 17, datë 23.03.2023, paragrafi 58; nr.67, datë 11.11.2016, paragrafi 12; nr. 30, datë 28.12.2006, paragrafi 6, të GJK-së*).

E drejta për t’u dëgjuar, në unitet edhe me të drejta të tjera, ka për qëllim garantimin e një procesi gjyqësor ku individit i krijohen mundësitë që, përpara marrjes së vendimit gjyqësor, të dëgjohet realisht për thelbin e çështjes. Nëpërmjet pjesëmarrjes dhe krijimit të kushteve për t’u dëgjuar, individëve u krijohen mundësi të barabarta për deklarimet e tyre, për parashtrimin e fakteve, provave e vlerësimeve ligjore (shih vendimet nr. 7, datë 12.03.2010, paragrafi 4; nr. 12, datë 06.06.2005, paragrafi 7, të GJK-së).

Njohja paraprake e personit me materialet që e ngarkojnë atë me përgjegjësi, respektimi i së drejtës për t’u dëgjuar dhe mbrojtur, nëpërmjet dhënies së sqarimeve paraprake, ashtu edhe gjatë shqyrtimit të çështjes, janë disa nga elementet bazë që garantojnë të drejtën kushtetuese të cilitdo për një proces

të rregullt si një e drejtë themelore (shih vendimin nr. 38, datë 02.12.2021, paragrafi 34, të GJK-së).

Neni 37, i Kodit të punës, mbi bazën e të cilit rregullohen marrëdhëniet e punës së ankueses, përcakton shprehimisht se, 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.

Procedura e ndjekur nga ana e Komisionit të Disiplinës bie ndesh dhe me përcaktimet e bëra në nenin 72 të Rregullores së Brendshme të Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor, ku është parashikuar se: *“4- Procedura e masës disiplinore iniciohet nga Kryeinspektori i Degës me propozim dhe shoqërohet më akte provuese, relacion, procesverbal etj. 7 – Procedura e shqyrtimit të masës disiplinore duhet të garantojë të drejtën e punëmarrësit për t'u dëgjuar, mbrojtur, parashtruar faktet dhe provat, brenda një afati të arsyeshëm.”*

Bazuar në tërësinë e fakteve, rrethanave dhe provave të administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, rezulton se procedura disiplinore e zhvilluar përpara Komisionit të Disiplinës, është zhvilluar në kundërshtim me të drejtën për një proces të rregullt ligjor.

Me shkresën nr.1526/1 prot., datë 22.09.2022 *“Mbi ndryshimin e pozicionit të punës”* të Kryeinspektorit të Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor, drejtuar znj. A. H., është vendosur: *Lirimin nga detyra të znj. A. H., nga pozicioni i Përgjegjës të Sektorit të Financës pranë Drejtorisë së Financave dhe Shërbimeve Mbështetëse, duke kaluar në pozicionin “Specialist” pranë Sektorit të Financës në Drejtorië e Financave dhe Shërbimeve Mbështetëse në ISHSH. Efektet financiare fillojnë në datën 01.10.2022.*

Komisioneri vlerëson se masa disiplinore e dhënë ndaj ankueses është jo proporcionale në raport me shkeljet e pretenduara. Kjo masë disiplinore është gjithashtu në kundërshtim me parimin e përshkallëzimit të parashikuar nga neni 21 të Kontratës Kolektive të Punës të Ministrisë së Shëndetësisë 2015 (*referuar legjislacionit në të cilin është bazuar kjo masë disiplinore*), lidhur me dhënien e masave disiplinore nga ana e Komisionit të Disiplinës.

Referuar nenit 21 *“Masat Disiplinore”* të Kontratës Kolektive 2015 të Ministrisë së Shëndetësisë 2015, është parashikuar se: *1- Në rast të shkeljes nga punëmarrësi të akteve ligjore dhe nënligjore, si dhe akteve të tjera që rregullojnë funksionimin e institucionit, punëdhënësi ose organi kompetent jep një prej masave disiplinore të mëposhtme:*

- a. Tërheqje vëmendje.*
- b. Vërejtje me shkrim.*
- c. Vërejtje me paralajmërim nga puna.*
- d. Zbritje në detyrë në një cikël më të ulët për një periudhë deri në një vit.*
- e. Largim nga puna.*

Bazuar në gjithë konstatimet e mësipërme, Komisioneri arrin në përfundimin se, masa disiplinore e marrë ndaj ankueses është produkt i një procesi të zhvilluar në kundërshtim me të drejtën e ankueses për t'u informuar në lidhje me shkeljet e pretenduara të kryera prej saj, në shkelje të parimit të kontradiktorialitetit, në shkelje të të drejtës për t'u dëgjuar dhe për t'u mbrojtur. Shkeljet e pretenduara se janë konsumuar nga ana e ankueses nuk rezultojnë të bazuara në fakte dhe prova. Në mënyrë evidente dhe të pabazuar ndaj ankueses është dhënë një masë disiplinore e rëndë si “Uljen në detyrë të znj. A. H.”, në shkelje të parimit të proporcionalitetit, i cili kërkon dhënien e masës disiplinore në mënyrë të përshkallëzuar.

Gjithashtu konstatohet se, në kundërshtim me nenin 21 “*Masat disiplinore*”, të Kontratës Kolektive, as Komisioni i Disiplinës në procesverbalin e datës 15.09.2022 dhe as në shkresën nr.1526/1 prot., datë 22.09.2022 “*Mbi ndryshimin e pozicionit të punës*” të Kryeinspektorit të Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor, nuk është përcaktuar në përputhje me kërkesat e kësaj dispozite kontraktore, afati i kohëzgjatjes së uljes në detyrë që është marrë ndaj ankueses.

Sipas procesverbalit nr. 1526 prot., të datës 15.09.2022 të Komisioni Disiplinor përcaktohet qartë se ankuesja ka pozicionin e Përgjegjëses së Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse, ndërsa masa disiplinore është dhënë më 22.09.2022.

Ristrukturimi i institucionit kishte përfunduar me urdhër të Kryeinspektorit më 15.09.2022. Nga aktet del qartë se pas ristrukturimit, ankuesja ishte pozicionuar si Përgjegjëse e Sektorit të Financës.

Nga ana tjetër, Kontrata e Punës e firmosur nga znj. L. S., në cilësinë e punëdhënësit mban datën 15.09.2022. Kjo kontratë e pozicionon ankuesen si specialiste në Sektorin e Financës, në një kohë kur paralelisht po zhvillohej procedura disiplinore ndaj saj.

Ankuesja është detyruar të nënshkruajë një kontratë të re pune, pasi me shkresën nr. 2073 prot., date 21.11.2022 të Inspektoriatit, duket se ajo detyrohet të pranojë pasi në rast nuk nënshkruan do të ndërpreriten marrëdhëniet e punës. Kontrata e punës është për pozicionin specialist e Sektorit të Financës, në të cilin ankuesja është pozicionuar si pasojë e masës disiplinore të marrë më 22.09.2022, megjithatë, në kontratë nuk ka asnjë referencë për procedurën disiplinore.

Duket se lidhja e kësaj kontrate synon të paraqitet si një kontratë e re pas ristrukturimit, por kjo nuk është në përputhje me faktet dhe rrethanat. Përfundimi i ristrukturimit në datën 15.09.2022 tregon qartë se ankuesja është pozicionuar si Përgjegjëse e Sektorit të Financës dhe jo si specialist në këtë sektor.

Del qartë se ankuesja e ka nënshkruar Kontratën e re si specialiste në Sektorin e Financës në datën 30.11.2022 por vetëm pas shkresës nr. 2073 prot., date 21.11.2022 nga punëdhënësi, ku ai deklaroi se do të shkëputë marrëdhënien e punës me të. Por, nëse është kështu, cili është pozicioni i punës i

mbajtur nga ankuesja dhe mbi çfarë baze është emëruar në këtë pozicion? Nga aktet del qartë se ankuesja është pozicionuar si specialiste e Sektorit të Financës si pasojë e masës disiplinore.

Duhet të theksohet fakti se kalimi i ankueses në pozicionin specialiste e Sektorit të Financës është produkt i procedurës dhe masës disiplinore. Referuar kronologjisë dhe fakteve, lidhja e një kontrate të re me ankuesen më datë 15.09.2022 paraqet një situatë jokoherece, pasi në këtë datë, sipas akteve të procedurës disiplinore ishte Përgjegjëse e Sektorit të Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse dhe më pas sipas akteve të ristrukturimit, ajo ishte përcaktuar si Përgjegjëse e Sektorit të Financës dhe jo specialiste në këtë sektor.

Në këtë kontekst, znj. L. S., në cilësinë e punëmarrësit, kishte marrë vendimin për ulje në detyrë të znj. H., para se të jepej masa disiplinore më datë 22.09.2022. Procesi i masës disiplinore, ngre dyshime se është zhvilluar në mënyrë fiktive.

Ankuesja u detyrua të nënshkruajë një kontratë të re për pozicionin specialist, pa referencë për procedurën disiplinore, duke krijuar një situatë të paqartë ligjore dhe nën presion. Ky fakt tregon gjithashtu se lidhja e kontratës së re nuk është në përputhje me masën disiplinore, pasi ajo nuk bazohet në të dhe nuk e referon atë. Për më tepër, nënshkrimi i kontratës nga ankuesja ndodhi shumë më vonë, nën presionin e mundësisë së largimit nga puna.

Për sa më lart, Komisioneri arrin në përfundimin se, ankuesja A. H., është ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshme, gjatë gjithë procedurës disiplinore dhe me pas vijuar me dhënien e masës disiplinore “*Uljen në detyrë të znj. A. H.*” sipas Procesverbalit të Komisionit Disiplinor të datës 15.09.2022, finalizuar me shkresën nr.1526/1 prot., datë 22.09.2022 “*Mbi ndryshimin e pozicionit të punës*”.

- *Në lidhje me kërkesat e ankueses për rikthimin e saj në pozicionin e Përgjegjëses së Sektorit të Financës.*

Bazuar në tërësinë e fakteve, rrethanave dhe provave të administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, rezulton se në zbatim të shkresës nr. 1526/1 prot., datë 22.09.2022, “*Mbi ndryshimin e pozicionit të punës*”, znj. A. H., ka kaluar në pozicionin “Specialist” pranë Sektorit të Financës në Drejtorinë e Financave dhe Shërbimeve Mbështetëse në ISHSH.

Rezulton se nga ana e ankueses është kërkuar në mënyrë të vazhdueshme rikthimi në pozicionin e mëparshëm të punës, me pretendimin se zbritja në detyrë në një cikël më të ulët, bazuar në Kontratën Kolektive dhe atë individuale të punës, parashikohet të zgjasë deri në një vit. Këto kërkesa janë refuzuar nga institucioni.

Sa më sipër, në zbatim të bazës ligjore mbi të cilën është marrë masa disiplinore, konkretisht të nenit 72 “*Shkeljet dhe masat disiplinore*” të Rregullores së Brendshme, miratuar me Urdhrin nr. 639, datë 25.11.2022, të Ministrit të Shëndetësisë, “*Për miratimin e Rregullores së Brendshme për*

Organizimin dhe Funksionimin e Inspektoratit Shtetëror Shëndetësor,” si dhe të Kontratës Kolektive të Ministrisë së Shëndetësisë 2015, është parashikuar afati një vjeçar në lidhje me zbritjen në detyrë.

Ky qëndrim i Inspektoriatit Shtetëror të Shëndetësisë i ka mohuar ankueses të drejtën që i është garantuar në nenin 21 “Masat Disiplinore” të Kontratës Kolektive të Ministrisë së Shëndetësisë 2015, ku parashikohet se: *“d. Zbritje në detyrë në një cikël më të ulët për një periudhë deri në një vit,”* e drejtë që ankuesja e ka kërkuar në mënyrë të vazhdueshme nga institucioni.

Në këto kushte, rezulton se ankueses i është mohuar e drejta për t'u rikthyer në pozicionin e saj të mëparshëm të punës në shkelje të akteve ligjore mbi të cilat ishte marrë masa disiplinore. Rrethanat dhe provat e administruara tregojnë se ankueses, znj. A. H., i është mohuar e drejta për t'u rikthyer në pozicionin e saj të mëparshëm të punës, në shkelje të akteve ligjore përkatëse.

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se ankuesja A. H., i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të disfavorshëm lidhur me kërkesat për rikthimin e saj në pozicionin e Përgjegjës së Sektori e Financës.

- *Në lidhje me trajtimin e ankueses pas emërimit të saj “Specialiste” në Sektori e Financës.*

Me shkresën nr.2073 prot., datë 21.11.2022 drejtuar znj. H., është përcjell njoftimi për nënshkrimin e Kontratës së Punës nr.15/9 prot., e cila mban datën 05.09.2022 (*Kontratë e cila është refuzuar në fillim të firmoset nga ankuesja*) por që është nënshkruar nga ankuesja në datën 30.11.2022.

Znj. A. H., ka vijuar të punojë pas masës disiplinore në pozicionin “*Specialist*” pranë Sektorit të Financës në Drejtorië e Financave dhe Shërbimeve Mbështetëse në ISHS.

Referuar materialeve shkresore të administruara, rezulton se, megjithëse ankuesja është emëruar në pozicionin e specialistes të Sektorit të Financës, ajo është ngarkuar të kryejë punën e magazinieres së institucionit. Ky fakt u konfirmua nga përfaqësueset e Inspektoratit Shtetëror Shëndetësor gjatë seancës dëgjimore të datës 31.07.2024, të zhvilluar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Gjithashtu ky fakt provohet dhe referuar email të datës 30.05.2023 nisur nga znj. B. S., drejtuar znj. A. H., ku ndër të tjera i ka lënë detyrë që: *Të printohen dhe paraqiten të gjitha veprimet e magazinës për kancelari, materiale pastrimi dhe karburantin e muajit prill dhe maj.....Gjithashtu mos të dërgohet asnjë dosje me dokumentacion në magazinë pa bërë një inventar të dokumentacionit. Për dosjet e zbritura në magazinë të bëhet një listë dokumentacionit dhe të mbahet në dy kopje.*

Në përgjigje të email të mësipërm znj. A. H., ka informuar znj. B. S., se: *Në zbatim të Udhëzimit nr.30, datë 27.12.2011, pika 5, pavarësisht se nuk është në detyrat e mia funksionale, për arsye se*

më është kërkuar ta bëj, kontabilizimet e magazinës, për muajin prill-maj, ashtu si dhe të muajve paraardhës janë gati të përfunduara (të printuara në dy kopje) dhe ndodhen në zyrën e sektorit të financës.....Në lidhje me dosjet që do të zbriten në magazinë patjetër që do të bëhet listë-iventari ashtu siç e kërkon. Në lidhje me dosjen e zbritur aktualisht është zbritur vetëm dosja e hyrje-daljeve të karburantit në rretheve e cila duhet të qëndroj në magazinë. Dokumentacioni i hyrjeve-daljeve të magazinës mbahet në zyrën e magazinës.

Referuar Rregullores së Brendshme, miratuar me Urdhrin nr. 639, datë 25.11.2022 të Ministrit të Shëndetësisë, “Për miratimin e Rregullores së Brendshme për Organizimin dhe Funksionimin e Inspektoratit Shtetëror Shëndetësor,” Kontratës Individuale të Punës si dhe përshtimit të punës, në detyrat kryesore dhe ato teknike të specialistit të Sektorit të Financës nuk rezultojnë të jenë të parashikuara detyrat funksionale të magazinieres.

Sa më sipër, provohet fakti që ankuesja, pas masës së uljes në detyrë, edhe pse është emëruar si specialiste pranë Sektorit të Financës, është urdhëruar të kryejë detyrat dhe funksionet e magazinieres, dhe jo detyrat funksionale që përputhen me përshtimin e punës së saj.

Veprimet e institucionit bien ndesh dhe me përcaktimet e bëra në nenin 23 “Detyrimi i bindjes” të Kodit të Punës, ku përcaktohet se: 1. Punëmarrësi respekton urdhrat dhe udhëzimet e përgjithshme dhe të veçanta të punëdhënësit. 2. Punëmarrësi nuk është i detyruar të zbatojë urdhrat dhe udhëzimet e përgjithshme dhe të veçanta të punëdhënësit, që ndryshojnë kushtet e kontratës së punës. Ndryshimi i kontratës bëhet me marrëveshje ndërmjet palëve.

Në lidhje me ndryshimin e detyrave të znj. H., Inspektorati Shtetëror Shëndetësor, është shprehur se kjo ishte një kërkesë e ankueses. Megjithatë, nuk u dha asnjë shpjegim apo informacion që të justifikonte ligjërisht këto veprime të ndërmarra pas ndryshimit të detyrës të ankueses, pavarësisht se këto shqetësime janë ngritur në mënyrë të vazhdueshme nga ana e saj.

Ndërkohë sipas informacionit të dërguar me shkresën nr.947 prot., datë 11.06.2024 nga ana e Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor, jepet shpjegimi se referuar Formulari i Vlerësimit të Punës të vitit 2022 për znj. A. H., është kostatuar se: *Objektivat nuk ishin realizuar 100% nga ana e specilistes bazuar përshkrimin të punës në pozicionin që mbulon. Në datë 23.03.2023 me shkresën nr. 504/1 prot.,i është kthyer përgjigje për kërkesat e depozituara nga ana e saj ku ka marrë përgjigje për ecurinë në punë dhe me objektivat e parashikuara të pa realizuara sërish, shkresë me të cilën Znj. H., është njohur pasi ka nënshkruar në dorëzimin e saj.*

Në këtë shkresë janë listuar detyrat të cilat nuk janë realizuar nga ankuesja, ndërkohë që, sipas fakteve të provuara, del se ankuesja kryen detyra të një pozicioni tjetër, konkretisht atë të magazinieres. Gjithashtu, në emailin e datës 30.05.2023, të dërguar znj. B. S., ankuesja ka shpjeguar se: “Me heqjen e aksesit nga sistemi AFMIS, nuk mund të kryej asnjë veprim në lidhje me bankën,

edhe po të më kërkohet, pavarësisht se kjo nuk është pjesë e detyrave të mia funksionale si specialiste, por është detyrë funksionale e Përgjegjësit të Financës”.

Sipas nenit 15 të Rregullores së Brendshme të Punës, detyrat e specialistit në Inspektoriatin Shtetëror Shëndetësor janë:

- 1. Specialisti angazhohet mbi bazën e specialitetit, të profilit, të kualifikimit e të përvojës.*
- 2. Specialisti përmbush të gjitha detyrat që burojnë nga legjislacioni, zbaton rregullat e punës dhe disiplinës, ruan karakterin konfidencial e sekret të të dhënave, mishëron etikën e punonjësit të një institucioni të lartë shtetëror.*
- 3. Specialisti përgjigjet për kryerjen me cilësi dhe në kohë të detyrave që i ngarkohen.*
- 4. Specialisti punon vazhdimisht për kualifikimin e tij.*
- 5. Specialisti punon individualisht dhe/ose angazhohet në grupe pune.*
- 6. Specialisti përgjigjet materialisht për dëmet e shkaktuar tek pajisjet, materialet e aparaturat që ka në përdori vetjak.*

Sipas Formularit të Vlerësimit të Punës “Qëllimi i Përgjithshëm i pozicionit të Punës”: *Specialisti i Sektorit të Financës, përgjigjet Përgjegjësit të Sektorit të Financës lidhur me çështje që prekin buxhetin dhe financën e ISHSH-së.*

Ndarja B “Objektivat e Programit të Njesisë Organizative”, janë:

- Të kryej procedurat financiare të realizimit të shpenzimeve dhe rakordimi me Drejtorinë e Thesarit.*
- Të ndjek realizimin e shpenzimeve për shlyerjen e detyrimeve si pagëat e personelit, tatimet dhe sigurimet shoqërore.*
- Të rregjistrojë të gjitha shpenzimet në AFMIS sipas dokumentacionit përkatës.*
- Të hartojë evidencën e të ardhurave dytësore dhe të rakordojë me Degën e Thesarit.*
- Të ndjekë aktivitetin mujor të magazinës dhe shperndarjen e karburantit.*
- Të Hartojë rregjistrin e parashikimit të prokurimeve dhe rregjistrin e realizimit të prokurimeve për ISHSH qendror.*
- Përpunon evidencën 1-PU (mujore), 2PU3-mujore, 7-PU dhe 9-PU (vjetore dhe progresive) pasi evidenton numrin e punonjësve.*

Ndarja B/1 “Objektivat e Njesisë Organizative”, ku bën pjesë nëpunësi (Sektorit të Financës), janë:

- Të kryej procedurat financiare të realizimit të shpenzimeve dhe rakordimi me drejtorinë e Thesarit.*
- Të ndjekë realizimin e shpenzimeve për shlyerjen e detyrimeve si pagat e personelit, tatimet dhe sigurimet shoqërore.*
- Të rregjistrojë të gjitha shpenzimet në AFMIS sipas dokumentacionit përkatës.*
- Të hartojë evidencën e të ardhurave dytësore dhe të rakordojë me Degën e Thesarit.*
- Të ndjekë aktivitetin mujor të magazinës dhe shperndarjen e karburantit.*

- *Të hartojë rregjistrin e parashikimit të prokurimeve dhe rregjistrin e realizimit të prokurimeve për ISHSH Qendror.*
- *Përpunon evidencën 1-PU (mujore), 2PU3-mujore, 7-PU dhe 9-PU (vjetore dhe progressive) pasi evidenton numrin e punonjësve.*

Ankuesja në datën 18.04.2023 ka bërë një ankim me anë të cilit ka kërkuar ndryshimin e Projekt-Raportit të Vlerësimit (*Performancës*), në lidhje me vlerësimin për periudhën shtator-dhjetor 2022 nga “Mirë” në “Shumë mirë”.

Në ankesën e bërë lidhur me mospërputhjen e detyrave funksionale të punës për pozicionin Specialist/Financë, ankuesja ka parashtruar argumentet e saj për të vërtetuar se formulari i përshkrimit të punës nuk është në përputhje me detyrat funksionale që ajo duhet të ketë në cilësinë e specialistes së financës.

Referuar analizës së bërë ankuesja ka sqaruar se: *Bazuar në urdhrin verbal të Drejtorit të Drejtorisë së Financave dhe Shërbimeve Mbështetëse znj. M. Xh., unë nuk kam akses në aparatin SIFQ të AFMISIT, pasi më është pezulluar nënshkrimi elektronik, si rrjedhim nuk kam akses, për pagat, sigurimet shoqërore, shpenzimet operative dhe investime. Këto të dhëna janë të domosdoshme për hartimin e Projekt-buxhetit i cili është detyrë e Përgjegjësit të Sektorit, po kështu me anullimin e nënshkrimit elektronik nuk mund të kryej hartimin e bilancit dhe dërgimin etij në MSHMS. Propozimet dhe transferimet gjatë vitit mbi fondet e miratuara, nuk mund ti kryej, pasi unë nuk kam dijeni për to.*

Institucioni, duke i hequr aksesin në sistemet bazë, të cilat luajnë një rol të rëndësishëm në përmbushjen e detyrave funksionale të ankueses, në përputhje me aktet ligjore në fuqi, si dhe duke e përjashtuar atë nga informimi për situatën financiare, të dhëna të domosdoshme për hartimin e Projekt-buxhetit, ka çuar në mosrealizimin e detyrave funksionale të ankueses si specialiste e Sektorit të Financës.

Siç u konstatua më lart, ankuesja ishte ngarkuar nga eprorët me kryerjen e detyrave funksionale të magazinieres së institucionit, ndërkohë që është vlerësuar për detyrat e specialistit të Sektorit të Financës. Heqja e aksesit në sistemet financiare jo vetëm që ka bërë të pamundur përmbushjen e detyrave të saj si specialiste financiare, por ka krijuar edhe një situatë të pafavorshme, ku ajo është vlerësuar për detyra që nuk ka pasur mundësi t'i realizojë për shkak të vendimeve të njëanshme të punëdhënësit.

Me shkresën nr. 822/1 prot., datë 29.05.2023, znj. H., është njoftuar se në datën 05.06.2023 duhet të paraqitet në Komisionin Disiplinor të ISHSH, lidhur me incidentet e herëpashershme që kanë ndodhur ndërmjet saj dhe punonjësve të drejtorisë përkatëse, si dhe për parregullsitë e konstatuara gjatë ushtrimit të detyrës funksionale. Mosparaqitja në Komision nuk përbën pengesë për zhvillimin e takimit dhe ecurinë e procedurave.

Në shkresën e mësipërme rezultoi të jenë të listuara dhe detyrat të cilat nuk janë përmbushur nga znj. H., gjatë ushtrimit të detyrës së saj. Ndërkohë siç e analizuam më lart ankuesja pas uljes në detyrë është ngarkuar të kryej funksionet e magazinieres dhe i ish-in hequr të gjitha akseset në sistemet bazë, që kishin lidhje me kryerjen e detyrës së saj në cilësinë e specialistes së Sektorit të Financës.

Në lidhje me “*incidentet e herëpashershme*”, rezultoi se këto incidente janë pranuar se kanë ndodhur në institucion nga ana e ankueses. Ndërkohë, referuar shkresës nr. 301 prot., datë 14.02.2023, “*Relacion*” i përgjegjësës së Sektorit të Financës, znj. B. S., drejtuar znj. L. S., Kryeinspektore, është ngritur shqetësimi për vështirësitë dhe pengesat e krijuara nga znj. H., gjatë ushtrimit të detyrës së saj, si dhe për sjellje jo etike të saj.

Në të njëjtën ditë, me shkresën nr. 302 prot., nga ana e Përgjegjësës së Sektorit Juridik, znj. I. J., është bërë një relacion me të njëjtat pretendime si përgjegjësja e Sektorit të Financës, sektor në të cilin ishte emëruar znj. H.

Gjithashtu, me shkresën nr. 303, po në datën 14.02.2023, Drejtoresha e Financave dhe Shërbimeve Mbështetëse pranë institucionit i ka dërguar një informacion znj. L. S., Kryeinspektore, lidhur me problematikat në mos përmbushjen e detyrave nga znj. H., gjatë viteve, (ndërkohë sipas Letër Referencave të eprorëve të mëparshëm të ankueses ky pretendim nuk qëndron) si dhe për debatet që dy përgjegjësit kanë pasur me ankuesen.

Në datën 30.05.2023, me shkresën nr. 302/1 prot., është bërë një shkresë me emërtimin “*Urgjent*”, nga znj. I. J., Përgjegjëse e Sektorit Juridik, (ndërkohë që ankuesja ishte e emëruar në Sektorin e Financës) ku ndër të tjera është kërkuar largimi i znj. H., nga puna me pretendimin se nëpërmjet të tretëve është shqetësuar në banesë për rikthimin e ankueses në pozicionin e mëparshëm. Në këtë shkresë është kërkuar ndërprerja e marrëdhënieve të punës së znj. H., pasi ka pasur situata të përsëritura, në të kundërt, do ta zgjidhte personalisht duke iu drejtuar organeve të tjera.

Komisioni Disiplinor i ISHSH, i parashikuar për t’u zhvilluar në datën 05.06.2023, ka vendosur lidhur me këto problematika të lihej pezull, për arsye se nga znj. H., është kërkuar ndjesë. Megjithatë, nga ana e Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor nuk është vënë në dispozicion ndonjë akt zyrtar pezullimi që do të konfirmonte këtë vendim, gjë që e bën të paqartë statusin e procedurës disiplinore.

Ndërkohë, pezullimi i një procedure disiplinore nga ana e komisionit disiplinor është një praktikë që mund të interpretohet si një formë presioni mbi punëmarrësin, duke cënuar integritetin e procesit dhe të drejtat e punëmarrësit të përfshirë. Komisioni ka përgjegjësinë të shqyrtojë shkeljet e mundshme dhe të marrë vendime brenda afateve të caktuara, duke garantuar transparencë dhe respektimin e të drejtave të punëmarrësve. Kur një procedurë pezullohet pa një arsye të qartë, krijohet pasiguri për punëmarrësin, që mund të ndjehet i kërcënuar dhe i pafavorshëm në ambientin e punës.

Manaxhimi i pozicionit dhe hierarkisë në mënyrë që nxit tensione dhe konflikte është në kundërshtim me parimet e menaxhimit të mirë dhe ndihmon në krijimin e një atmosfere frike që pengon punëmarrësin për shprehjen e shqetësimeve. Sipas nenit 32 të Kodit të Punës, punëdhënësi është i detyruar të zbatojë politikën e tij menaxheriale dhe të krijojë një kulturë pune që promovon respektin, transparencën dhe mbështetje për të gjithë punonjësit, duke garantuar kështu një ambient të sigurt dhe të drejtë për të gjithë.

Në çdo institucion, ndodhja e konflikteve është normale, por është thelbësore që këto konflikte të menaxhohen në mënyrë efektive dhe të shmangen sa më shumë të jetë e mundur. Kur eprorët krijojnë një atmosferë ku konflikti është i pashmangshëm, kjo nxit tensione të panevojshme dhe ndikon negativisht në moralin e punonjësve dhe produktivitetin e përgjithshëm.

Referuar informacionit të dërguar nga ana e ISHSH-së ndër të tjera janë shprehur se: *Znj. H., ka luhatur të personalitetit të cilën e ka treguar jo pak herë që në fillimet e punësimit të saj ku me të gjithë kolegët ka episode të konflikteve verbale dhe fizike (nëse kërkohet janë të gatshëm të dëshmojnë për të gjitha situatat e ndodhura ndër vite).*

Një institucion publik apo privat duhet të ndjekë standarde profesionale dhe ligjore në çdo deklaratë ose vendim që lidhet me një punonjës. Çdo përshkrim që lidhet me shëndetin mendor duhet të jetë i bazuar në prova të verifikuara, të komunikohet në mënyrë të kujdesshme për të shmangur stigmatizimin dhe dëmtimin e reputacionit, duhet të mbrohet nga konfidencialiteti, në përputhje me Ligjin për mbrojtjen e të dhënave personale.

Në përfundim, veprimet e Inspektoratit Shtetëror Shëndetësor ndaj znj. A. H., përbëjnë një trajtim të padrejtë dhe të pafavorshëm, pasi ajo është detyruar të kryejë detyra jashtë përshkrimit të punës së saj pa pëlqim, është privuar nga akseset e nevojshme për përmbushjen e detyrave funksionale dhe është vlerësuar padrejtësisht për detyra që nuk ka pasur mundësi t'i kryejë. Kjo situatë përbën një shkelje të të drejtave të saj ligjore dhe rregullave të Kodit të Punës.

Me kërkesën e datës 18.01.2024 znj. A. H., i është drejtuar znj. L. S., Kryeinspektore e ISHSH-së, ka kërkuar largimin nga detyra me dorëheqje të parevokueshme, për arsye të stresit në mënyrë të vazhdueshme të shkaktuar në punë.

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

Në këtë kontekst, është e rëndësishme të theksohet se çdo punëmarrës ka të drejtë të punojë në kushte që sigurojnë respektimin e dinjitetit të tij. Praktikën e intimidimit dhe presionit, përveç se

shkelin rregullat e vendosura nga ligji, gjithashtu krijojnë një atmosferë të pasigurt që ndikon negativisht në produktivitetin dhe moralin e punonjësve. Sipas ligjit, punëdhënësit kanë përgjegjësinë të sigurojnë një ambient të punës që promovon mirëqenien e punëmarrësve dhe t'i mbrojnë ata nga sjelljet abuzive.

Për të gjitha sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se ankuesja A. H., i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të disfavorshëm gjatë marrëdhënies së punës pas ndryshimit të pozicionit në "Specialiste" në Sektorin e Financës, pranë Inspektoratit Shtetëror të Shëndetësisë

B. Shkaku i mbrojtur.

Ankuesja pretendon se është diskriminuar për shkak të "*gjendjes arsimore*" dhe "*të qënurit Përgjegjëse për Sinjalizimin në Njësinë Përgjegjëse për Sinjalizim*".

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

Në rastin në fjalë, pretendohet se ankuesja është diskriminuar për më shumë se një shkak, për shkak të "*gjendjes arsimore*" dhe "*të qënurit Përgjegjëse për Sinjalizimin në Njësinë Përgjegjëse për Sinjalizim*".

Në lidhje me shkakun e "*gjendjes arsimore*", Komisioneri konstaton se, ky shkak është një shkak që gëzon mbrojtje nga diskriminimi, bazuar në nenin 1, të LMD-së.

Në lidhje me provueshmërinë e shkakut të "*gjendjes arsimore*³", nga aktet e administruara konstatohet se, ankuesja e pretendon se, kualifikimet dhe formimi i saj profesional kanë ndikuar si shkak për diskriminim. Gjatë procedurës hetimore të shqyrtimit të ankesës nuk u arrit të provohej që gjendja arsimore e ankuses ka shërbyer si shkak që ajo është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme. Për rrjedhojë, Komisioneri vlerëson se, pretendimet e ankuses për diskriminim bazuar në këtë shkak, nuk krijojnë prezumimin mbi bazën e provave të drejtpërdrejta apo të tërthorta të administruara gjatë shqyrtimit, që sjellja e punëdhënësit kundrejt saj të jetë motivuar nga shkakun e gjendjes arsimore.

Përfundimisht, Komisioneri vlerëson se, pretendimi i ankuses se është diskriminuar për shkak të gjendjes arsimore, është i pabazuar në prova dhe në ligj.

Referuar parashtrimeve të ankuses, kjo e fundit e lidh pretendimin për diskriminim në kuadër të termit "*çdo shkak tjetër*" me natyrën e funksionit që ajo ka mbajtur pranë institucionit si Përgjegjëse

³ <https://www.kmd.al/shkaqet-e-diskriminimit/>

për Sinjalizimin në Njësinë Përgjegjëse për Sinjalizim, emëruar me Urdhrin nr. 188 datë 15.11.2021 “Për Emërimin e Sinjalizuesve për Sinjalizimin pranë Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor”, sipas përcaktime të bëra në ligjin nr.60/2016 “Për Sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve”, të ndryshuar.

Në bazë të Urdhërit nr. 188, datë 13.11.2021, është urdhëruar ngritja e Njësisë Përgjegjëse për Sinjalizimin pranë ISHSH, i cili emëron znj.A. H., me detyrë Përgjegjëse e Sektorit të Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse në njësinë përgjegjëse për sinjalizim.

Referuar përkufizimeve ligjore të bëra në nenin 3 të Ligjit nr. 60/2016 “Për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve”, të ndryshuar, është parashikuar se: 8. “Njësia përgjegjëse” është organi i posaçëm, i caktuar brenda autoritetit publik ose subjektit privat, i përbërë nga një ose më shumë punonjës të organizatës dhe i ngarkuar me detyrën e shqyrtimit të hetimit administrativ të sinjalizimit dhe shqyrtimin e kërkesës për mbrojtjen e sinjalizuesit, sipas përcaktimeve të këtij ligji.

Ndërkohë, sipas pikës 13 të nenit 3 të Ligjit, është përcaktuar se: “Sinjalizues” është individ që është në marrëdhënie pune, ka punuar më parë, ose ka qenë i angazhuar në autoritetin publik apo subjektin privat, pavarësisht nga natyra e marrëdhënies së punës ose kohëzgjatjes së saj, si dhe nëse paguhet ose jo, dhe që sinjalizon një veprim ose praktikë të dyshuar korrupsioni.

Nga ana e institucionit të Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor, rezultoi që në zbatim të Ligjit nr. 60/2016 “Për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve”, të ndryshuar, është miratuar dhe Rregullorja e vitit nëntor, 2021 “Për hetimin administrativ të kërkesës së sinjalizuesit për mbrojtjen nga hakmarrja në Inspektoriatin Shtetëror Shëndetësor”, në të cilën janë përcaktuar rregullat për procedurën e shqyrtimit të hetimit administrativ të kërkesës së sinjalizuesit për mbrojtjen nga hakmarrja, ku në nenin 3 pika 7 ka parashikuar: “Njësia përgjegjëse” është organi i posaçëm, i caktuar brenda autoritetit publik ose subjektit privat, i përbërë nga një ose më shumë punonjës të organizatës dhe i ngarkuar me detyrën e shqyrtimit të hetimit administrativ të sinjalizimit dhe shqyrtimin e kërkesës për mbrojtjen e sinjalizuesit.

Pikërisht për shkak të natyrës së funksionit që ka ushtruar, ankuesja znj.A. H., e lidh pretendimin e saj për diskriminim me funksionin e saj si Përgjegjëse për Sinjalizimin në Njësinë Përgjegjëse për Sinjalizim pranë Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor, sipas përcaktimeve të nenit 3 të Ligjit nr. 60/2016 “Për Sinjalizimin dhe Mbrojtjen e Sinjalizuesve” të ndryshuar. Në përputhje me këtë ligj dhe Urdhërin nr. 188, ajo është emëruar për të mbrojtur dhe shqyrtuar sinjalizimet e mundshme për shkeljet brenda institucionit.

Ankuesja ka argumentuar se çdo masë hakmarrjeje ndaj saj, për shkak të detyrës së saj si sinjalizuese, pretendon se është e pavlefshme sipas ligjit, duke theksuar se ndihet e rrezikuar dhe e pambrojtur nga institucioni. Ajo pretendon se ka përmbushur detyrat e saj funksionale dhe ka kërkuar mbrojtjen e saj, që i është garantuar nga ligji, por kërkesa e saj është refuzuar, duke e

vendosur në situatë të pafavorshme si pasojë e ushtrimit të detyrës së saj duke i mohuar kështu të drejtat e saj ligjore.

Komisioneri vlerëson se ankuesja nuk është sinjalizuese në kuptim të pikës 13, neni 3 të Ligjit nr. 60/2016 “Për Sinjalizimin dhe Mbrojtjen e Sinjalizuesve”, të ndryshuar, por pranon si shkak të mbrojtur faktin që ankuesja është Përgjegjëse për Sinjalizimin në Njësine Përgjegjëse për Sinjalizim, ku çdo person, i cili vihet në dijeni për veprime ose praktika të dyshuara të korrupsionit, gjatë punës ose në lidhje me veprimtarinë e tij të punës pranë institucionit, ka të drejtë të sinjalizojë këtë fakt te njësia përgjegjëse.

Ankuesja, znj. A. H., ka mbajtur rolin e Përgjegjëses në Njësine Përgjegjëse për Sinjalizimin pranë Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor, siç parashikohet në Urdhërin nr. 188 datë 15.11.2021 dhe Ligjin nr. 60/2016 “Për Sinjalizimin dhe Mbrojtjen e Sinjalizuesve” të ndryshuar. Pozita e saj i jep asaj një rëndësi të veçantë në mekanizmin e mbrojtjes dhe shqyrtimit të sinjalizimeve të mundshme për shkelje ligjore dhe etike brenda institucionit.

Sipas Ligjit nr. 60/2016, neni 3 përcakton se, Njësia Përgjegjëse është organi i posaçëm brenda autoriteteve publike që ka për detyrë shqyrtimin e sinjalizimeve dhe mbrojtjen e sinjalizuesve. Ky ligj në nenin 18 parashikon mbrojtje të qartë për ata që sinjalizojnë shkelje, duke e bërë të pavlefshme çdo masë hakmarrjeje ndaj tyre.

Mbrojtja e sinjalizuesve është thelbësore për të siguruar integritetin e institucioneve publike. Pa një mekanizëm të fortë mbrojtës, individët mund të ndihen të frikësuar për të raportuar shkeljet, duke e ulur kështu transparencën dhe përgjegjshmërinë. Si Përgjegjëse për Sinjalizimin, znj. H., ka mbajtur një rol kyç në këtë proces, dhe ndihma e saj për mbrojtjen e sinjalizuesve është po ashtu e domosdoshme.

Neni 1, i LMD, është në linjë 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 të hapur shkaqesh. 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.

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, objektive ose personale, ose "status", me të cilin personat ose grupet e personave janë të dallueshëm nga njëri-

tjetri.⁴ Gjykata ka theksuar se fjalës "shkak/status tjetër" në përgjithësi i është dhënë një kuptim i gjerë.⁵ Interpretimi i këtij nocioni “nuk është kufizuar në karakteristika që janë personale në kuptimin që ato janë të lindura apo të pandashme”.⁶

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 gjykon se të qënurit Përgjegjëse në Njësinë për Sinjalizimin në Institucionin e Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor në përmbushje të detyrave të ngarkuara me ligj përbën shkak të mbrojtur dhe gëzon mbrojtje nga Ligji për Mbrojtje nga Diskriminimi. Ekzistojnë prova të mjaftueshme që tregojnë se ankuesja e mbart këtë shkak.

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë të ankueses në kuadër të “çdo shkak tjetër”/“të qënurit Përgjegjëse për Sinjalizimin në Njësinë Përgjegjëse për Sinjalizim në Institucionin e Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor”.

Komisioneri ka shqyrtuar dhe analizuar faktin, nëse subjekti ankues, është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme nga ana e punëdhënësit, bazuar në shkakun që posedon ankuesja, atë të “qënurit Përgjegjës për Sinjalizimin në Njësinë për Sinjalizimin pranë Institucionin e Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor në përmbushje të detyrave të ngarkuara me ligj ”.

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

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

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

⁴ 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.

⁵ Shih: Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar, prg 70.

⁶ Shih: Biao kundër Danimarkës, aplikimi nr. 38590/10, prg.89.

Doktrina kushtetuese, e trajton të drejtën e individit për punë, duke theksuar se liria për punë mbrohet nga rregullimet kushtetuese.⁷Gjykata Kushtetuese⁸, 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 përfutur me punë të ligjshme fiton rëndësi edhe nga pikëpamja sociale, pasi puna si profesion është një vlerë edhe për kontributin që i sjell shoqërisë në tërësi. E drejta për punë dhe liria e profesionit nënkuptojnë të drejtën e individit për të ushtruar çdo veprimtari të ligjshme që i sjell të ardhura dhe që nuk ka afat të përcaktuar, me përjashtim të rregullimeve të veçanta ligjore. Në këtë kuptim, veprimi i organeve shtetërore që sjell pasoja të drejtpërdrejta në pengimin e veprimtarisë profesionale përbën cenim të kësaj lirie veprimi. Garancia që Kushtetuta i jep individit lidhur me të drejtën për punë dhe lirinë e profesionit ka si qëllim mbrojtjen e këtyre nga kufizimet e papërligjura të shtetit. 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”*.

Në rastin në fjalë, kemi të bëjmë me një marrëdhënie pune ndërmjet shtetit dhe një individi, e cila rregullohet nga Ligji nr. 7961, datë 12.07.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar. 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”*.

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 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*

⁷ Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

⁸ Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

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 të hapur shkaqesh.

Ndërkohë Protokollin 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 drejte parashikohet edhe në akte të tjera ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria të tilla si:

“Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturorë⁹”, 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 Punës¹⁰ *“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.

Karta Sociale Europiane¹¹ 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 punësim¹². 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. Parimi i barazisë kërkon që situata të barabarta trajtohen në mënyrë të barabartë dhe situata të jo të barabarta të

⁹ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

¹⁰ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

¹¹ Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002.

¹² Shih: *Sidabras dhe Dëiautas kundër Lituaniës*, prg 30.

mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë, konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme¹³.

Sipas nenit 3, pika 1 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet si 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.

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

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. KEDS¹⁴ 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.

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*

¹³ Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

¹⁴ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

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

GJEDNJ-ja pranon si fakte ato vlerësime “...të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave.....provat mund të vijnë nga bashkëekzistenca e deduksioneve/prezumimeve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara. Për më tepër niveli i bindjes i nevojshëm për arritjen e një konkluzioni të veçantë dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht me veçoritë e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe me të drejtat e pretenduara¹⁵”.

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:

- Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut/shkaqeve të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të padrejtë.
- Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun/shkaqet e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv. Nëse Villa Pascucci, që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njëren nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjës për diskriminimin.¹⁶

¹⁵ 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.

¹⁶ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-laë-2018_en.pdf, fq.232.

Sa i takon rastit në fjalë, KMD bazuar në shqyrtimin e fakteve dhe provave të administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, ka arritur në përfundimin që kemi të bëjmë me një trajtim të padrejtë dhe të pafavorshëm të saj, nga ana e Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor. Njëkohësisht, sa më sipër, rezultoi e provuar dhe shkaku i pretenduar “të qënurit Përgjegjëse për Sinjalizimin në Njësinë Përgjegjëse për Sinjalizim, në Institucionin e Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor” i ankueses.

Sipas parashtrimeve të ankueses, pretendimi i saj për diskriminim lidhet ngushtë me natyrën e funksionit të saj si Përgjegjëse për Sinjalizimin në Njësinë Përgjegjëse për Sinjalizim e emëruar me Urdhërin nr. 188, datë 15.11.2021, “Për Emërimin e Sinjalizuesve për Sinjalizimin pranë Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor”. Ankuesja pretendon se, pas emërimit të Kryeinspektore, është ndjerë e diskriminuar për shkak të statusit të saj si Përgjegjëse për Sinjalizim në Njësinë përgjegjëse për Sinjalizim në Njësinë Përgjegjëse për Sinjalizim. Ajo argumenton se ndryshimi i strukturës organizative dhe emërimi i individëve të besuar nga Kryeinspektorja kanë pasur ndikim negativ në detyrën e saj dhe masave të marra ndaj saj.

Komisioneri vlerëson se, në përputhje me Urdhërin nr.321, datë 31.07.2015, të Kryeministrit “Për miratimin e strukturës dhe organikës së Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor”, rezulton se ankuesja, znj. A. H., ishte e pozicionuar si Përgjegjëse në Sektorin e Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse.

Referuar strukturës së re të Inspektoriatit, të miratuar në bazë të Urdhërit nr. 119, datë 28.07.2022, të Kryeministrit “Për miratimin e strukturës dhe organikës së Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor”, rezultoi se Sektori i Financës dhe Shërbimeve Mbështetëse ishte ndarë në dy sektorë: Sektorin e Financës dhe Sektorin e Shërbimeve të Brendshme.

Duke iu referuar strukturës së re organike, me emrat përkatës të punonjësve, të vënë në dispozicion nga ankuesja, rezultoi se znj. H., ishte pozicionuar si Përgjegjëse e Financës.

Me shkresën nr. 947 prot., datë 11.06.2024, Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor sqaron se vendimi për uljen në detyrë është marrë nga Komisioni Disiplinor, siç u analizua në pjesën arsyetuese. Pas këtij vendimi, ajo u emërua specialiste në Sektorin e Financës.

Ky pozicion nuk e mundësonte më qëndrimin e saj si Përgjegjëse për Sinjalizimin në Njësinë Përgjegjëse për Sinjalizim pranë Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor. (Për të qenë në këtë njësi, duhej të ishte e emëruar në pozita specifike).

Ndërkohë, duke iu referuar Vendimit të Këshillit të Ministrave nr. 816, datë 16.11.2016, “Për strukturën, kriteret e përzgjedhjes dhe marrëdhëniet e punës së punonjësve të njësisë përgjegjëse në autoritetet publike, në zbatim të ligjit nr. 60/2016, “Për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve”, i ndryshuar, në pikën 3 të tij parashikohet se: “Në ato raste kur autoriteti publik nuk ka në strukturën e tij një njësinë e auditimit të brendshëm, njësia për përgjegjësinë e sinjalizimit dhe mbrojtjen e sinjalizuesve përbëhet nga drejtuesi i strukturës së burimeve njerëzore dhe një

nëpunës/punonjës i saj. Në mungesë të këtyre, kjo njësi do të formohet nga dy nëpunës/punonjës të strukturës së burimeve njerëzore.”

Sipas Vendimit të Këshillit të Ministrave nr. 816, datë 16.11.2016, në raste kur autoriteti publik nuk disponon një njësi auditimi të brendshëm, njësia për përgjegjësinë e sinjalizimit dhe mbrojtjen e sinjalizuesve përbëhet nga drejtuesi i strukturës së burimeve njerëzore dhe një nëpunës/punonjës i saj. Kjo do të thotë se për të mbajtur pozitën si Përgjegjëse për Sinjalizimin në Njësinë Përgjegjëse për Sinjalizim pranë Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor, ankuesja duhej të ishte e emëruar në një rol të përshtatshëm sipas kësaj strukture, gjë që nuk ishte më e mundur pas ndryshimeve organizative dhe uljes në detyrë që ajo pësoi. Ndryshimet në strukturë, si dhe pozita e saj si specialist në Sektorin e Financës, përjashtuan mundësinë e vazhdimit të detyrës si Përgjegjëse për Sinjalizimin në Njësinë Përgjegjëse për Sinjalizim pranë Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor.

Ankuesja ka mbajtur pozicionin si Përgjegjëse për Sinjalizimin në Njësinë Përgjegjëse për Sinjalizim, prej datës 15.11.2021 (emëruar në bazë të urdhrin nr.188, datë 15.11.2021) dhe është larguar nga ky pozicion në datën 03.10.2022, në bazë të urdhrin nr.121, datë 03.10.2022. Bazuar në provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, nuk rezultoi e provuar që gjatë periudhës që ankuesja ka mbajtur pozicionin Përgjegjëse për Sinjalizimin në Njësinë Përgjegjëse për Sinjalizim, të ketë trajtuar ndonjë praktikë/sinjalizim për veprime të dyshuara për korrupsion. Njësia Përgjegjëse për Sinjalizimin pranë ISHSH, e ngritur po në bazë të urdhrin nr.121, datë 03.10.2022, rezulton të jetë në përputhje me përcaktimet e VKM nr.816, datë 16.11.2016, akt në të cilin përcaktohen kriteret që duhet të plotësojnë punonjësit që janë pjesë e Njesisë Përgjegjëse për Sinjalizimin.

Rezulton se znj. L. S., është emëruar Kryeinspektore e Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor, në datën 18.03.2022, sipas urdhrin për emërimin në detyrë, nr.53, datë 18.03.2022, të Kryeministrit. Nga momenti i emërimit të znj. S., në funksionin Kryeinspektore e Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor deri në ngjarjen e ndodhur më datë 31.08.2022 midis Kryeinspektores dhe znj. H., për të cilën filloi procedimi disiplinor ndaj ankuses dhe ndaj saj u morr masa disiplinore për ulje në detyrë në datën 22.09.2022, nuk provohet në bazë të provave të administruara që të ketë patur problematika midis ankuses dhe titullares së institucionit.

Në bazë të Urdhërit nr.95, datë 12.09.2022, të Kryeinspektorit të Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor është vënë në zbatim struktura dhe organika e re e Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor, e cila ishte miratuar me urdhrin nr.119, datë 28.07.2022 të Kryeministrit. Sipas urdhrin nr.95, datë 12.09.2022, efektet financiar sipas strukturës së re kanë filluar në datën 15.09.2022.

Rezulton se, në kuadër të ristrukturimit ankuesja është pozicionuar/sistemuar në pozicionin Përgjegjë e Sektorit të Financës. Sistemimi i ankuses në këtë pozicion pune përputhet me arsimin e saj, pasi nga aktet e administruara rezulton se, znj. H., ka mbaruar studimet në Degën “*Ekonomist Agrar me specialitet Ekonomi dhe Politikë Agrare*” dhe ka kryer studimet dhe është diplomuar me

Diplomën “Master i Niveli të Dytë” në Shkencat e Ekonomisë dhe Agrobiznesit në profilin “Manaxhim Financiar”.

Bazuar në faktet dhe provat e administruara, rezulton se informacioni që pretendohet se ka rrjedhur nga ana e ankues, nuk ka të bëjë me ushtrimin e detyrave të ankueses si Përgjegjëse për Sinjalizimin në Njësinë Përgjegjëse për Sinjalizim, por bëhet fjalë për informacione që kanë të bëjnë me ristrukturimin dhe punonjës që preken prej tij.

Faktet dhe kronologjia e ndodhjes së tyre nuk mbështesin asnjë supozim të mundshëm apo mbi bazën e të cilave të mund të ngrihen dyshime se, statusi i ankueses si Përgjegjëse për Sinjalizimin në Njësinë Përgjegjëse për Sinjalizim, të mund të ketë shërbyer si shkak për trajtimin e padrejtë dhe të disfavorshëm të cilit ankuesja i është nënshtruar. Nuk ka asnjë fakt apo indicie mbi bazën e të cilave të mund të ngrihen dyshime se gjatë ristrukturimit, pozicionimi i ankueses në pozicionin Përgjegjëse e Sektorit të Financës, synonte largimin e saj nga pozicioni Përgjegjëse për Sinjalizimin në Njësinë Përgjegjëse për Sinjalizim, pasi gjatë kohës që ankuesja ka mbajtur këtë pozicion nuk rezulton që të ketë trajtuar praktika/sinjalizime të dyshuara për korrupsion, të cilat mund të kishin ngritur shqetësime për ankuesen si përgjegjëse për trajtimin e tyre. Gjithashtu sistemimi i ankueses në pozicionin Përgjegjëse e Sektorit të Financës, është bërë në përputhje me arsimin e saj, ndërsa edhe ndryshimet në lidhje me Njësinë Përgjegjëse për Sinjalizimin, rezultojnë se janë kryer sipas kriterëve të përcaktuara në VKM përkatëse.

Vetëm fakti se ankuesja është larguar nga pozicioni Përgjegjëse për Sinjalizimin në Njësinë Përgjegjëse për Sinjalizim, pas marrjes së masës disiplinore është i pamjaftueshëm për të ngritur dyshime se masa disiplinore ndaj saj është marrë për këtë arsye. Pavarësisht uljes në detyrën e specialistes si pasojë e masës disiplinore, ankuesja nuk përmbushte më kriteret për të mbajtur pozicionin Përgjegjëse për Sinjalizimin në Njësinë Përgjegjëse për Sinjalizim, si pasojë e ndryshimeve që kishin ndodhur në strukturë, ku ankuesja ishte emëruar në pozicionin Përgjegjëse e Financës, pozicion ky i cili nuk plotësonte kriteret sipas VKM për tu emëruar në Njësinë Përgjegjëse për Sinjalizimin.

Në përfundim të shqyrtimit të dispozitave të Ligjit nr. 60/2016 dhe aktit nënligjor të Këshillit të Ministrave nr. 816/2016 arrihet në përfundimin se, njësia përgjegjëse për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve, pavarësisht nga funksioni dhe detyrat që ajo ka në zbatim të ligjit, nuk gëzon të drejtat e njëjta si ato që ka sinjalizuesi.

Në përputhje me Ligjin nr. 60/2016, njësia përgjegjëse është caktuar për të shqyrtuar hetimet e sinjalizimeve dhe për të garantuar mbrojtjen e sinjalizuesve. Megjithatë, funksionimi dhe struktura e saj në organizatë, përfshirë ndarjen e përgjegjësive dhe mënyrën e formimit të saj (*siç përcaktohet në Vendimin të Këshillit të Ministrave nr. 816/2016*), tregon se kjo njësi ka një natyrë administrative dhe mbikëqyrëse, por nuk është e njëjtë me të drejtat që u garantohen sinjalizuesve, të cilët

përfitojnë mbrojtje të posaçme kundër hakmarrjes, të drejtën për konfidencialitet dhe mbrojtje të identitetit, si dhe masat për ruajtjen e punës dhe statusit të tyre.

Gjithashtu, njësia përgjegjëse ka një rol të kufizuar në administrimin e procedurës, pa mbrojtje të drejtpërdrejtë të statusit të saj, siç janë të drejtat e garantuara për sinjalizuesit gjatë hetimeve administrative. Kjo nënvizon dallimin midis funksionit administrativ të njësisë përgjegjëse dhe privilegjeve të individëve që sinjalizojnë veprime të dyshuara korrupsioni.

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 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 qënurit Përgjegjëse për Sinjalizimin në Njësinë Përgjegjëse për Sinjalizim pranë Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor.

Komisioneri vlerëson se, në kushtet kur bazuar në faktet dhe provat e administruara nuk mund të prezumohet se diskriminimi ka ndodhur, Inspektoriati Shtetëror Shëndetësor, nuk mund të ngarkohet me detyrimin për të provuar se trajtimi i padrejtë dhe më pak i favorshëm të cilit i është nënshtruar ankuesja, nuk 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. 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 “*gjendjes arsimore*”, dhe “*çdo shkak tjetër*” është e pabazuar, pasi nuk rezultoi e provuar që Inspektoriati Shtetëror Shëndetësor të ketë shkelur dispozitat e ligjit nr. 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar.

PËR KËTO ARSYE:

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

V E N D O S I:

1. Konstatimin e mosdiskriminimit, të subjektit ankueses znj. A. H., në të drejtën për punësim, për shkak të “*gjendjes arsimore*”, dhe “*çdo shkak tjetër*”, nga ana e Inspektoriatit Shtetëror Shëndetësor .
2. Rekomandohet që Inspektoriati Shtetëror Shëndetësor, në përputhje me detyrimet e tij ligjore, të ndërmarrë masa efektive për të parandaluar çdo formë të shqetësimit, dhunës dhe

ngacmimit në mjediset e punës, si dhe për të siguruar krijimin e një ambienti pune miqësor, të sigurt dhe të shëndetshëm. Këto masa duhet të jenë në përputhje me parimet e Kodit të Punës, Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, si dhe me Konventën nr. 190 të Organizatës Ndërkombëtare të Punës “Për dhunën dhe ngacmimin në punë”, 2019, e ratifikuar me ligjin nr. 13/2022.

3. Inspektoriati Shtetëror Shëndetësor 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 Drejtorisë Qendrore të Inspektoratit Shtetëror Shëndetësor dhe të degëve të saj¹⁷. Po ashtu, rekomandohet që ky ligj të bëhet i njohur dhe të promovohet përmes sesioneve trajnuese, duke siguruar që të gjithë punonjësit të jenë të informuar dhe të ndërgjegjshëm për të drejtat dhe detyrimet e tyre në kuadër të Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.
4. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

¹⁷ 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”.