



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 153/1 Prot.

Tiranë, më 23/03/ 2021

V E N D I M

Nr. 50 , Datë 23/03/ 2021

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹, bazuar në nenin 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, mori në shqyrtim ankesën nr.111 Regj, datë 08.10.2020, që i përket ankueses M.K, përfaqësuar me prokurë të posaçme nga Av.D.D, Anëtare e Dhomës së Avokatisë Tiranë, me Nr.Liçence 679, kundër Qendrës Spitalore Universitare “Nënë Tereza”², me pretendimin për diskriminim për shkak të *gjinisë, gjendjes shoqërore dhe bindjeve politike*. Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Në datë 07.08.2020, ankuesja është bërë me dije se kundër saj është marrë vendimi nr.570, datë 23.07.2020 “Për lëvizje të brendshme”, për lëvizjen në mënyrë arbitrare nga pozicioni si kryeinfermiere e Sallës Operatore, pranë Njesisë së Kirurgjisë Onkologjike, pranë QSUNT-së, në një tjetër detyrë, përkatësisht infermiere në Sallën Operatore, pranë Bllokut Operator të Kardiokirurgjisë dhe Kirurgjisë Vaskulare të PAI-t, të sëmundjeve të brendshme, pranë QSUNT - së. Përmes këtij akti ankuesja është bërë me dije se marrëdhëniet juridike dhe financiare të punës do të ndryshonin me datë 27.07.2020 (periudhë gjatë të cilës ankuesja ka qenë me leje të zakonshme vjetore). Ankuesja ka kundërshtuar këtë akt pranë organit epror, por nuk ka marrë asnjë përgjigje.

Ankuesja punon prej 25 vitesh në QSUNT, ndërsa prej 3 vitesh ka qenë kryeinfermiere në Sallën Operatore si më sipër është sqaruar dhe ka kryer me korrektësi, profesionalizëm dhe përkushtim detyrat.

¹ Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën Komisioneri.

² Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën QSUNT.

Që prej datës 4 mars 2020, Administratorja e Shërbimit Onkologjik pranë QSUNT-së Tiranë, ka dërguar me urdhër të posaçëm një infermier në varësi të saj për të punuar në Shërbimin Infektiv, për shkak të situatës COVID 19, e në këto kushte puna në Sallën Operatore vështirësohej dita ditës për shkak të mungesave në personel.

Në datë 22 qershor 2020, për shkak të mungesave të personelit në Dhomën e Zgjimit, ankuesja ka vendosur të nxjerrë një infermiere për të punuar turni i dytë në këtë shërbim. Pas kësaj, ankuesja është thirrur nga znj. A.Dh, Administratore e Shërbimit Onkologjik, ndërsa kjo e fundit i ka kërkuar të kalonte me çdo kusht turni i parë infermierin B.K, pa specifikuar arsyet për këtë shkak. Në takim me Administratoren e Spitalit Onkologjik, ankuesja i ka shpjeguar kësaj të fundit që lëvizja e infermieres në këtë rast është bërë për shkak të mungesës së personelit në Dhomën e Zgjimit. Ankuesja ka kontaktuar më pas edhe me Drejtuesin Mjekësor të PAI-t, Spitalit Onkologjik z. H.N. Ky i fundit me shkresën nr.274 datë 06.07.2020, i është drejtuar ankueses dhe për dijeni Shefes së Shërbimit të Spitalit Onkologjik dhe Administratores së Spitalit Onkologjik, se lëvizja dhe organizimi i punës në këtë bllok operator, është detyrë ekskluzive e ankueses. Ky fakt konfirmohet nga Drejtuesi Mjekësor i PAI-t, në Spitalin Onkologjik edhe me shkresën nr.374 prot., datë 05.08.2020.

Pa asnjë shkak dhe arsye, në datë 10.07.2020, ankueses i është komunikuar nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore, marrja e masës disiplinore “*Vërejtje me paralajmërim për zgjidhje të kontratës së punës*” (shkresa nr.1634/2 prot., datë 09.07.2020). Të gjitha veprimet arbitrare të kryera nga znj.A.Dh, Administratore e Spitalit Onkologjik, i’u faturuan në mënyrë të padrejtë ankueses. Ky vendim është marrë në shkelje të procedurave, pasi ankueses nuk i është dhënë mundësia të shpreh mendimin e saj. Ankuesja e ka kundërshtuar këtë vendim në rrugë administrative, por nuk ka marrë asnjë përgjigje me shkrim nga eprorët.

Janë thirrur dy mbledhje nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore pranë QSUNT për këtë rast, ku ka dalë e qartë se ankuesja nuk ka shkelur asnjë detyrim. Me shkresën nr.374 prot, datë 05.08.2020 Drejtuesi Mjekësor i Spitalit Onkologjik, ka sqaruar situatën dhe ka kërkuar revokimin e vendimit nr. 570, datë 23.07.2020 “Për lëvizje të brendshme”.

Sipas ankueses, referuar vendimit nr.1, datë 02.10.2018 të QSUNT dhe Rregullores bazë të funksionimit të QSUNT, akte këto mbi bazën e të cilave koordinohet puna në QSUNT, ajo ka zbatuar detyrat me kompetencë dhe korrektësi maksimale.

Në këto kushte është shkelur parimi i barazisë për shkak të gjinisë, duke i’u mohuar shancet dhe mundësitë për të ushtruar të drejtën si punëmarrëse, ndërsa në vend të saj është emëruar një infermier jashtë çdo kriteri të arsyeshëm.

Përfundimisht ankuesja kërkon nga Komisioneri:

- Konstatimin e diskriminimit për shkak të gjinisë dhe gjendjes shoqërore, pasi është cënuar padrejtësisht në pozitën, personalitetin e saj si dhe në pagë, ndërkohë që ankuesja është nënë e dy fëmijëve të rritur dhe e vetmja që sjell të ardhura në familje. Ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe pasojave të ardhura në këtë rast duke kthyer ankuesen në vendin e

mëparshëm të punës, si dhe duke vendosur shpërblimin e dëmit për shkak të lëvizjes së saj. Gjorbitjen e personit juridik me 800.000 lekë referuar urdhërimeve të nenit 33, pika 13/c.

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

Në datën 18.11.2020, kanë hyrë në fuqi ndryshimet ligjore, të miratuara me ligjin nr. 124/2020 “Për disa shtesa dhe ndryshime në ligjin nr. 10221, datë 04.02.2020 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”³. Meqënëse çështja objekt i këtij shqyrtimi administrativ është paraqitur përpara hyrjes në fuqi të ligjit nr. 124/2020, atëherë Komisioneri vlerëson se çështja duhet të shqyrtohet sipas parashikimeve të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të pandryshuar.

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën bazuar në kompetencën e parashikuar nga neni 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, 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.

Ligji Nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, parashikon shprehimisht mbrojtjen nga diskriminimi për shkak të gjinisë, gjendjes shoqërore dhe bindjeve politike, të pretenduara nga ankuesja si shkaqe diskriminuese, duke parashikuar në nenin 1, të tij se : “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me **gjininë**, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, **bindjet politike**, fetare ose filozofike, **gjendjen ekonomike**, arsimore ose **shoqërore**, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër.”

Neni 3, i ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, ndalon çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur nga neni 1, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi. Në Kreun II, të këtij ligji parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Konkretisht, neni 12/1/c, i ligjit, ku parashikohet se : “Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: ...c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.”, ndalon diskriminimin për shkak të gjinisë, bindjeve politike dhe gjendjes shoqërore, që i bëhet punëmarrësit në gëzimin e të drejtës për punësim, duke përfshirë këtu

³ Ligji nr.124/2020 “Për disa shtesa dhe ndryshime në ligjin nr. 10221, datë 04.02.2020 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, është botuar në Fletoren Zyrtare Nr.191, datë 03.11.2020.

trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punë si dhe trajtimin e tyre gjatë procesit disiplinor.

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

Ankesa e paraqitur është në përputhje me kërkesat e nenit 33, pika 3, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” dhe u pranua për shqyrtim, pasi nuk ekziston asnjë nga shkaqet për mospranim të përcaktuara nga neni 33, pika 4, të ligjit. Në zbatim të parashikimeve ligjore, të neneve 32 dhe 33, të ligjit nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

- Me shkresën me nr.1359/2 prot., datë 19.10.2020, Komisioneri ka kërkuar informacion nga QSUNT.
- Me shkresën nr.1359/1 prot., datë 19.10.2020, Komisioneri ka kërkuar sqarime shtesë nga ankuesja në lidhje me pretendimet e saj për diskriminim, për shkak të gjendjes shoqërore.
- Me shkresën nr. 2329/23 prot., datë 30.10.2020⁴, QSUNT, ka kthyer përgjigje, duke parashtruar si më poshtë:

Ankuesja ka lidhur marrëdhëniet e punës me QSUNT, në datën 16.06.1989, në pozicionin infermiere në Klinikën Onkologjike. Rreth 2 vjet më parë, me vendimin nr.785 datë 23.10.2018, në respektim të propozimit të bërë nga Shefi i Shërbimit, S.Ç, ankuesja është komanduar (pra ngarkuar përkohësisht në këtë detyrë) në pozicionin Kryeinfermiere, për Njësinë e Kirurgjisë Onkologjike. Me shkresën nr. 337/44 prot., datë 18.01.2019 “Tërheqje vëmendje” të Drejtorit të Burimeve Njerëzore, i është tërhequr vëmendja për moszbatimin e urdhrin të titullarit me nr. 160 datë 21.05.2014, për sa i takon respektimit të afatit të dorëzimit të kërkesave për leje vjetore të personelit në DBNj. Në vijim me shkresën nr. 563/7 prot., datë 23.12.2019 “Vërejtje për moszbatim të urdhrin nr. 120 të Zv.Drejtorit të Përgjithshëm”, ankueses i është tërhequr vëmendja për mosraportim ditor të operacioneve të planifikuara për javën e ardhshme në Bllokun Operator të Njësisë së Kirurgjisë Onkologjike, detyrim ky për të gjithë kryeinfermierët e sallave operatore.

Lidhur me çështjen A.N (infermier në varësi të ankueses), në bazë të vendimit nr. 292 datë 22.04.2020, znj. A.N me detyrë infermiere në Shërbimin e Reanimacionit të Kardiokirurgjisë dhe Kirurgjisë Vaskulare, është transferuar në pozicionin infermiere salle në Njësinë e Kirurgjisë Onkologjike. Me shkresën nr.2142/63 prot., datë 22.06.2020 të Administratorit të PAI-t⁵ Onkologjik, pas konsultimit me ankuesen, në cilësinë e kryeinfermieres dhe kryeinfermierin e Njësisë së Kimioterapisë z. I.K, referuar riorganizimit të punës në njësi, QSUNT është bërë me

⁴ Protokolluar pranë Komisionerit me nr.1359/3 prot., datë 04.11.2020.

⁵ Shkurtesë e përdorur për emërtimin Poli i Administrimit të Integruar.

dije mbi kërkesën e PAI-t për kalimin e znj.A.N në Njësinë e Kimioterapisë, në vlerësim të raportimit nga ankuesja, për gjendjen shëndetësore të znj. A.N, sipas të cilës kjo e fundit nuk e kishte të mundur të punonte me orë të gjata në sallë, për shkak të problemeve me shpinën (skoliozë). Për këtë arsye me vendimin nr. 487 datë 26.06.2020, infermierja A.N është transferuar në Njësinë e Kimioterapisë.

Në vijim me shkresën nr.1634/1 prot., datë 06.07.2020, QSUNT është bërë me dije nga Administratori i PAI-t, se infermierja A.N nuk kishte kërkuar asnjë transferim dhe se nuk ka patur problem shëndetësor që ta pengojë për kryerjen e punës (referuar kërkesës të A.N në datë 03.07.2020), ndryshe nga sa kishte referuar ankuesja në cilësinë e kryeinfermieres, tek Administratori. Me po të njëjtën shkresë QSUNT është bërë me dije se, pavarësisht vendimit nr.292 datë 22.04.2020 të titullarit sa i takon pozicionit të punës të infermieres A.N, ankuesja, si kryeinfermiere e njësisë, e ka angazhuar të punojë në dhomën e zgjimit dhe jo në sallën operatore, pra duke mos respektuar vendimin nr.292/2020.

Sa më sipër dhe në vlerësim të shkeljeve të kryera nga ankuesja, e cila referuar pozicionit të saj si kryeinfermiere, në padijeni nga ana e Drejtorisë, ka shkelur urdhrat e titullarit, si dhe ka keqinformuar Administratorin e PAI-t, për sa i përket gjendjes shëndetësore të punonjësës A.N, me vendimin nr.519, datë 09.07.2020 është marrë masa administrative “*Paralajmërim për zgjidhje të kontratës së punës*”.

Në vijim me shkresën nr. 1634/3 prot., datë 14.07.2020, ankuesja ka shprehur pretendimet e saj lidhur me çështjen dhe në datën 22.07.2020 është zhvilluar një takim, me prezencën ankueses, infermieres A.N, Administratorit të PAI-t, juristit Xh.H, si dhe drejtorit dhe përgjegjësit të Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, gjatë të cilit është mbajtur procesverbali me të njëjtën datë dhe protokolluar me nr. 1634/5. Pra nga sa më sipër rezulton se:

- 1- Infermierja A.N ishte paraqitur tek kryeinfermierja me vendimin e transferimit në dorë ku edhe vetë ankuesja ka pranuar në takim se ka konfirmuar punësimin e A.N si infermiere në sallën operatore me administratorin dhe drejtuesin mjekësor.
- 2- Infermierja A.N në këtë takim ka referuar gjithashtu se ka patur shqetësime të lehta shëndetësore, por asnjëherë nuk ka kërkuar largimin e saj nga vendi i punës dhe ka qenë e mundur fizikisht për të kryer punën sipas urdhërit të titullarit.
- 3- Ankuesja me moszbatimin e vendimit nr. 292/2020 të titullarit ka vendosur të angazhojë infermieren A.N në dhomë zgjimi dhe jo në sallë operatore, duke i shpjeguar kësaj të fundit se kjo është procedurë e ndjekur nga ky shërbim, gjë e cila nuk rezulton të jetë e legjitimuar.

Bazuar në rregulloren e QSUNT parashikohet se, kryeinfermieri është në varësi të :

1. Për aktivitetin teknik varet nga Administratorët e PAI-t ku ushtron aktivitet dhe
2. Shefi i shërbimit.

Kryeinfermieri i njësisë, nuk ka asnjë kompetencë për të ndryshuar vendet e punës së punonjësve, kur kjo gjë është paracaktuar në vendimin e emërimit/transferimit të personelit.

Sa më sipër, ankuesja me shkresën nr. 1634/6 prot., datë 23.07.2020, të DBNj, është informuar se pretendimet e saj nuk qendronin, dhe për pasojë masa mbetej në fuqi.

Lidhur me çështjen e infermieres B.K (infermier në varësi të ankueses) sqarohet si më poshtë:

Me shkresën datë 10.07.2020 (pa numër protokolli), të infermieres B.K dhe më pas me shkresën nr.2339 prot., datë 10.07.2020, të Administratorit të PAI-t Onkologjik, QSUNT, është bërë me dije për një tjetër incident të ndodhur në këtë njësi (Kirurgjia Onkologjike). Konkretisht, infermierja B.K është ankuar për moszbatim të urdhrit të shefit të shërbimit, nga ankuesja, e cila me shkresën e shefit të shërbimit datë 01.07.2020 është urdhëruar të merret parasysh kalimi në turnin e parë të infermieres B.K.

Me shkresën nr. 2339/1 prot., datë 14.07.2020, nga Administratori i PAI-t Onkologjik, QSUNT është bërë me dije për ankesën e ngritur nga një tjetër punonjëse, znj.E.C, sipas të cilës në një mbledhje të zhvilluar nga shefi i shërbimit, me personelin kryeinfermiere të shërbimit dhe administratorin e këtij spitali, ankuesja ka kaluar në akuza të rënda për mitmarrje, ndaj punonjësës E.C.

Në vijim të dy ankesave të mësipërme, në datë 20.07.2020 në orën 11.00, u zhvillua takimi në prezencë të punonjësës E.C, ankueses, Administratores, juristit Xh.H, shefit të shërbimit onkologjik, drejtuesit mjekësor të PAI-t Onkologjik, dhe drejtorit dhe përgjegjësit të DBNj, gjatë të cilit është mbajtur procesverbali me të njëjtën datë dhe protokolluar me nr. 2339/4 prot. Në këtë takim shefi i shërbimit ka shprehur indinjatën ndaj sjelljes së ankueses, sa i takon moszbatimin të urdhrave të drejtuesit, duke patur parasysh që pozicioni i kryeinfermierit është në varësi të drejtëpërdrejtë të shefit të shërbimit. Midis të tjerash në këtë takim ankuesja është shprehur se ka bërë ndryshime në turne me pretendimin “prishje e zinxhirit të korrupsionit”, gjë kjo e pavërtetuar nga ana e saj, pasi kur është pyetur nëse ka konstatuar dhënie parash nga familjarë të pacientëve kundrejt B.K, ajo e ka mohuar ta ketë parë këtë gjë. Ndërsa infermierja B.K ka shpjeguar se, sipas pretendimeve të kryeinfermieres ajo (pra B.K) ishte pjesë e mitmarrjes për lejimin e familjarëve brenda, ndërkohë që hyrja e familjarëve për të parë pacientët është bërë gjithmonë me urdhrin e shefit. Nga ana tjetër B.K ka pretenduar se, kryeinfermierja i ka kërkuar “të bëjë marrëveshje duke bërë ndërmjetësim”. Të gjitha këto pretendime lidhur me mitmarrjen nga stafi janë të pabazuara, pasi kur ankuesja është pyetur se përse nuk ka raportuar për një dijeni të tillë, duke ditur që mbarëvajtja e punës për personelin infermior dhe sanitar janë përgjegjësi e saj, ajo ka referuar se nuk kishte fakte dhe kjo gjë nuk i ka interesuar.

Gjendur përpara kushteve të krijimit të një situate jo korrekte me personelin, duke akuzuar pa fakte kolegët për mitmarrje, si dhe duke ndikuar në procesin e punës mbi pretendime të pabazuara, me vendimin nr. 570 datë 23.07.2020, është marrë vendimi për lëvizje të brendshme të ankueses, me pozicion infermiere salle, në Njësinë e Bllokut Operator të Kardiokirurgjisë dhe Kirurgjisë Vaskulare, pozicion me të njëjtën natyrë pune referuar emërimit të saj, infermiere salle.

Me shkresën nr. 2455/18 prot., datë 23.07.2020, QSUNT, është bërë me dije mbi kërkesën për kryerjen e lejes vjetore nga ana e ankueses në datat 24.07.2020-06.08.2020. Me marrjen dijeni të këtij fakti, dhe meqënëse data 06.08.2020 ka qenë dita e fundit e lejes vjetore, me vendimin nr.

570/1 datë 24.07.2020 u vendos se, marrëdhënia financiare dhe juridike e vendimit nr.570 datë 23.07.2020, do të ndryshojë në datë 07.08.2020 (ditë e premtë).

Ankuesja, si kryeinfermiere, për çdo paqartësi apo propozim lidhur me personelin duhej të konsultohet me shefin e shërbimit dhe administratorin, gjë që nuk rezultoi të ketë ndodhur, duke thyer urdhërin dhe sygjerimin e shefit të shërbimit.

Sa më sipër, QSUNT shprehet se nuk e ka diskriminuar ankuesen dhe se masa e dhënë ndaj saj është proporcionale, bazuar në shkelje të përsëritura të saj. Për rrjedhojë pretendimet për gjobitjen e QSUNT me 800.000 lekë dhe rikthimin e ankueses në vendin e mëparshëm të punës, janë të pabazuara.

Në përgjigjen e saj, QSUNT, nuk dërgoi të gjithë dokumentacionin e kërkuar nga Komisioneri në kërkesën për informacion.

- Përfaqësuesja e ankueses ka kthyer përgjigje mbi kërkesën e Komisionerit, për sqarime të mëtejshme në lidhje me shkakun e gjendjes shoqërore, nëpërmjet shkresës nr. 1522 prot, datë 05.11.2020.Referuar përmbajtjes së kësaj shkresë, përfaqësuesja e ankueses nuk ka parashtruar sqarime apo argumenta shtesë në lidhje me shkakun e gjendjes shoqërore, nga ato të paraqitura në ankesë, por ka ngritur pretendime të reja për diskriminimin e ankueses edhe për shkak të moshës, pasi punonjësi që është emëruar në vendin e saj është më i ri në moshë.
- Bazuar në nenin 33/8, të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”⁶ dhe për të sqaruar të gjitha faktet dhe rrethanat e çështjes, në datën 17.12.2010 , Komisioneri planifikoi zhvillimin e një seance dëgjimore. Për shkak të pamundësisë së të dy palëve për të marrë pjesë në seancën dëgjimore të planifikuar në datë 17.12.2020, Komisioneri e shtyu zhvillimin e saj për në datën 21.12.2020. Seanca dëgjimore u zhvillua në datë 21.12.2020, me pjesëmarrjen Avokates Denisa Dake, përfaqësuese me prokurë e ankueses dhe QSUNT, përfaqësuar nga Xh.H, juriste në Drejorinë Juridike, të QSUNT, pajisur me autorizimin nr. 2339/25 prot., datë 10.12.2020.

Përfaqësuesja e ankueses, duke i qendruar të njëjtave parashtrime, gjatë seancës dëgjimore ngriti pretendimin se ankuesja ishte diskriminuar edhe për shkak të bindjeve politike dhe moshës. Diskriminimin për shkak të bindjeve politike, përfaqësuesja e ankueses e lidh me faktin se titullarët kanë preferencat e tyre për ata punonjës që kanë bindje të caktuara politike dhe e përfaqësuar prej saj nuk i përket atyre bindjeve politike, kurse ai që e ka zëvendësuar është simpatizant i Partisë Socialiste. Në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkak të moshës, avokatja pretendon se ndodhemi para një diskriminimi të tillë pasi ai që e ka zëvendësuar është më i ri në moshë.

- Gjatë seancës dëgjimore QSUNT, i qëndroi të njëjtave parashtrime.

⁶ Neni 33/8, ligji nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”: “Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri zhvillon një seancë dëgjimore publike dhe fton palët dhe çdo person tjetër të interesuar.”

- Me shkresën nr. 123 prot., datë 19.01.2021, përfaqësuesja e ankueses depozitoi qëndrimin përfundimtar në lidhje me ankesën, duke kërkuar përfundimisht konstatimin e diskriminimit të ankueses për shkak të gjinisë, gjendjes shoqërore dhe bindjeve partiake.
- Me shkresën nr. 335 prot., datë 18.01.2021⁷, QSUNT, depozitoi dokumentacionin e kërkuar gjatë seancës dëgjimore, duke pretenduar se ankesa për diskriminim e paraqitur nga ankuesja është e pabazuar.

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

A.Lidhur me trajtimin e padrejtë dhe më pak të favorshëm

Ankuesja është në marrëdhënie pune pranë QSUNT që prej vitit 1989, fakt ky i provuar bazuar në librezën e punës. Në datën 11.05.2012, palët kanë nënshkruar midis tyre një kontratë individuale për rregullimin e marrëdhënieve të punës, për pozicionin e punës infermiere salle, në onkologjik. Marrëdhëniet e punës midis ankueses dhe QNSUT rregullohen bazuar në dispozitat e Kodit të Punës.

Në datën 23.10.2018, ankuesja, nga pozicioni si infermiere salle operatore pranë Njesisë së Kirurgjisë Onkologjike në Shërbimin Onkologjik të Polit të Administrimit të Integruar të Spitalit Onkologjik, është komanduar pa një afat të përcaktuar në detyrën kryeinfermiere salle operatore, pranë kësaj njësie. (Urdhri nr.785, datë 23.10.2018, i Drejtorit të Përgjithshëm të QSUNT). Në mënyrë efektive ankuesja rezulton të ketë mbuluar funksionet si përgjegjëse e sallës operatore në të njëjtën njësi, që prej datës 07.11.2017, fakt ky që rezulton nga shkresa me nr. 4361 prot., datë 07.11.2017 që DBNj të QSUNT i ka komunikuar ankueses. Sipas kësaj shkrese, për shkak të mospërfshirjes të pozicionit “Kryeinfermier” në strukturën e sallës operatore, të kësaj njësie në strukturën e QSUNT, ankuesja ishte ngarkuar që për një mbarëvajtje dhe menaxhim sa më të mirë të punës, të mbulonte pa shköputje nga detyra e saj si infermiere, detyrat si “përgjegjëse” e sallës operatore në këtë njësi.

Me vendimin nr. 570, datë 23.07.2020, “Për lëvizje të brendshme” të Drejtorit të Përgjithshëm të QSUNT, ankuesja ka kaluar në detyrën infermiere salle operatore pranë Bllokut Operator të Kardiokirurgjisë dhe Kirurgjisë Vaskulare, të PAI-t të Sëmundjeve të Brendshme në QSUNT. Referuar këtij vendimi rezulton se shkak për këtë vendimarrje ka qenë një “Tërheqje vëmendje” nga ana e burimeve njerëzore në datën 18.01.2019, vërejtje për moszbatim të urdhrit nr. 120, datë 23.12.2019 nga zv.Drejtori i Përgjithshëm, vendimi nr. 519, datë 09.07.2020 “Për marrje mase disiplinore” si dhe procedura e nisur me shkresat nr. 2339/3 prot., datë 16.07.2020 dhe nr. 2339 datë 16.07.2020 si dhe procesverbali i takimit nr. 2339/4., datë 20.07.2020. Ankuesja e kundërshton vendimin nr. 570, datë 23.07.2020 për lëvizje të brendshme dhe pretendon se ai është një vendim i paligjshëm dhe arbitrar, i marrë për arsye që nuk kanë lidhje me raportet legjitime të

⁷ Protokolluar pranë Komisionerit me nr.153 prot., datë 21.01.2021.

punës dhe se me këtë vendimarrje QSUNT e ka diskriminuar ankuesen për shkak të gjinisë, gjendjes shoqërore dhe bindjeve politike.

Bazuar në nenin 21/1, të Kodit të Punës, kontrata e punës lidhet me shkrim dhe mund të ndryshohet nëse palët bien dakort për ta bërë atë. Referuar pikës 2, të nenit 21, të Kodit të Punës, kontrata e punës quhet e lidhur kur punëmarrësi pranon kryerjen e punës ose shërbimit, për një periudhë kohe të caktuar ose të pacaktuar. Bazuar në këtë rregullim ligjor që bëhet nga Kodi i Punës, që përbën legjislacionin që rregullon marrëdhëniet e punës për rastin e ankueses, Komisioneri vlerëson se pozicioni i punës për ankuesen është ai si Kryeinfermiere salle operatore pranë Njesisë së Kirurgjisë Onkologjike në Shërbimin Onkologjik, të PAI-t të Spitalit Onkologjik dhe jo infermiere salle sikundër pretendohet nga QSUNT e cila shprehet se ankuesja është kaluar në një pozicion me të njëjtën natyrë pune referuar emërimit të saj si infermiere salle. Nëpërmjet komandimit të ankueses si kryeinfermiere edhe pse palët nuk kanë nënshkruar një kontratë, ato kanë rënë dakort (QSUNT ka shprehur vullnetin e saj nëpërmjet urdhrimit të komandimit dhe ankuesja në cilësinë e punëmarrësit duke pranuar pozicionin e punës) dhe kanë ndryshuar elementët thelbësor të kontratës së punës të parashikuar nga neni 21/3, siç janë pozicioni i punës dhe paga. Nga aktet e administruara rezulton se QSUNT ka si praktikë dhe ndryshon pozicionet e punës së punonjësve të saj, nëpërmjet komandimit të tyre ose duke përdorur terma të tillë si “lëvizje të brendshme”, sikundër në rastin e ankueses.

Me anë të vendimit nr.570 datë 23.7.2020, rezulton se janë ndryshuar në dëm të ankueses, elementë të rëndësishëm të marrëdhënies së punës, si për sa i përket vendit të punës ashtu edhe pagës, pasi ankuesja ka kaluar nga pozicioni Kryeinfermiere në pozicionin infermiere, i cili është pozicion më i ulët si në hierarki ashtu edhe në pagë. Referuar VKM nr.555, datë 11.8.2011, i ndryshuar, mbi bazën e të cilit paguhet stafi infermieror në QSUNT rezulton se, paga për pozicionin K/infermier salle në PAI Onkologjik është 56.100 lekë, ndërsa paga për pozicionin infermier në PAI-n e Sëmundeve të Brendshme është 50.600 lekë. Për ndryshimin e këtyre elementëve thelbësorë të marrëdhënies së punës, QSUNT nuk ka marrë më parë pëlqimin e ankueses apo nuk e ka vënë më parë në dijeni ankuesen, por ka marrë një vendim të njëanshëm dhe në dëm të ankueses, në kundërshtim me parashikimet e Kodit të Punës që kërkon që ndryshimi i kontratës së punës dhe elementëve të saj bëhen me pëlqimin e dyanshëm të palëve.

QSUNT pretendoi se kalimi i ankueses nga k/infermiere salle në infermiere salle, është një masë disiplinore proporcionale që i është dhënë ankueses, bazuar në shkeljet e përsëritura nga ana e saj. QSUNT prapësoi se, kur për shkaqe të arsyeshme dhe të provuara punëdhënësi vendos masë disiplinore ndaj punëmarrësit, nuk jemi në kushtet e diskriminimit por përpara zbatimit të një detyrimi kontraktor dhe punëdhënësi nuk mund të detyrohet të anulohet masën ndaj punonjësit i cili ka cënuar detyrimet kontraktuale.

Bazuar në nenin 37, të Kodit të Punës, punëdhënësi ka të drejtë të vendosë masa disiplinore ndaj punëmarrësit. Këto masa duhet të jenë të përcaktuara me shkrim në kontratën individuale ose asaj kolektive, në rast se nuk ka të tilla të kontratën individuale.

Ky qëndrim i QSUNT bie ndesh me vendimin nr.570/23.07.2020, për kalimin e ankueses nga pozicioni si kryeinfermiere salle, në infermiere salle. Sipas këtij vendimi nuk rezulton që kalimi në këtë detyrë i ankueses, të jetë marrë si masë disiplinore, por sipas këtij vendimi, bëhet fjalë për lëvizje të brendshme. Nga aktet e administruara nuk rezulton që të jetë e parashikuar me shkrim, në ndonjë nga aktet që rregullojnë marrëdhëniet midis palëve, si masë disiplinore kalimi i punonjësit në një detyrë tjetër. Për më tepër, një masë e tillë edhe nëse do të ishte e parashikuar, do të binte ndesh me K.Punës, pasi masat disiplinore nuk mund të çenojnë thelbin dhe elementët thelbësorë që mbajnë të lidhur marrëdhënien e punës, siç është pozicioni i punës apo paga. Ndryshimi i kushteve thelbësore të kontratës së punës, sipas Kodit të Punës bëhen vetëm me shkrim dhe me pëlqimin e të dy palëve, fakt ky që nuk rezulton të ketë ndodhur, pasi është bërë në mënyrë të njëanshme nga QSUNT.

Në lidhje me shkeljet që pretendohen se janë kryer nga ankuesja, bazuar në aktet e administruara rezultoi se:

- Tërheqja e vëmendjes, që i është bërë ankueses nga ana e drejtorisë së burimeve njerëzore, në datën 18.01.2019 (nr.337/44 prot), për shkak të moszbatimit të urdhrin të titullarit, për sa i takon respektimit të afatit të dorëzimit të kërkesave për leje vjetore të personelit, pavarësisht se nuk është masë disiplinore e dhënë nga titullari i punëdhënësit, por nga drejtoria e burimeve njerëzore dhe pavarësisht bazueshmërisë në lidhje me shkeljen e pretenduar, nuk duhet të ishte marrë në konsideratë pasi, përbën një masë të parashkruar për sa kohë që ka kaluar më shumë se 1 vit nga data e dhënies së saj.
- Në datën 23.12.2019, QSUNT referon se me shkresën nr.563/7 prot., ankueses i është dhënë nga ana e drejtorisë së burimeve njerëzore, vërejtje për moszbatimin e urdhrin të zv.drejtorit të përgjithshëm, për mosraportimin ditor të operacioneve të planifikuara për javën e ardhshme në bllokun operator të njësisë së kirurgjisë onkologjike. QSUNT nuk vuri në dispozicion kopje të aktit, për më tepër që kjo vërejtje nuk mund të konsiderohet masë disiplinore pasi nuk është dhënë nga titullari por nga drejtoria e burimeve njerëzore, e cila nuk ka tagrin për të vepruar në cilësinë e përfaqësuesit të QSUNT, në cilësinë e punëdhënësit.
- Me vendimin nr.519, datë 09.07.2020, të Drejtorit të Përgjithshëm të QSUNT, ndaj ankueses është marrë masa disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për zgjidhje të kontratës së punës” për shkak të moszbatimit të vendimit nr.292 prot, datë 22.04.2020 të Drejtorit të Përgjithshëm të QSUNT, në shkelje të detyrave funksionale të pozicionit të kryeinfermierit, ku parashikohet se ky/kjo e fundit: *“Mban përgjegjësi direkte për zbatimin e rregulloreve, urdhërave dhe njoftimeve të PAI dhe Drejtorisë së Përgjithshme”*, si dhe për transmetimin e informacionit jo të saktë, në shkelje të Kodit të Etikës, neni 3, pika 3.4, ku parashikohet : *“Punonjësi i QSUNT nuk duhet të veprojë arbitrarisht në dëm të një personi ose grupimi të caktuar personash dhe duhet të tregojë respektin e duhur, për të drejtat dhe interesat personale të të tretëve.”*

Nga aktet e administruara rezulton se në dhënien e kësaj mase disiplinore, ankueses i është cënuar e drejta për t’u dëgjuar, për të paraqitur fakte dhe prova në mbështetje të pretendimeve të saj, gjë

që bie ndesh me parashikimet e nenit 37, të Kodit të Punës, ku përcaktohet 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.”*

Pasi është njohur me masën disiplinore, ankuesja ka paraqitur ankim pranë punëdhënësit, ankim i cili rezulton të jetë protokolluar pranë QSUNT me nr. 1634/3, datë 14.07.2020. Në vijim të ankimit të paraqitur nga ankuesja, rezulton se në datën 22.07.2020, është zhvilluar një takim midis ankueses dhe përfaqësuesve të QSUNT (protokolluar me nr. 1634/5 prot., datë 22.07.2020). Në vijim me shkresën nr. 1634/6 prot., datë 23.07.2020 nga ana e Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, ankueses i është kthyer përgjigje se vendimi nr.519, datë 09.07.2020 “Për marrje mase disiplinore”, mbetet në fuqi. Pra, rezulton se ankimi i paraqitur nga ankuesja nuk është shqyrtuar nga titullari i subjektit punëdhënës, por nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore, e cila është një strukturë e QSUNT dhe nuk ka tagër për të përfaqësuar QSUNT, e cila ligjërisht në cilësinë e subjektit punëdhënës, përfaqësohet nga Drejtori i Përgjithshëm.

Për sa i përket shkeljeve për të cilat është dhënë masa disiplinore, rezulton se, me vendimin nr.292 prot, datë 22.04.2020 të Drejtorit të Përgjithshëm të QSUNT, infermierja A.N është emëruar infermiere salle operatore pranë Njesisë së Kirurgjisë onkologjike dhe Terapisë Intesive të Shërbimit Onkologjik të PAI-t të Spitalit Onkologjik, por nuk ka punuar asnjë ditë në këtë pozicion pune, pasi është caktuar nga ankuesja si kryeinfermiere e sallës, për të punuar në dhomën e zgjimit. Ankuesja në cilësinë e kryeinfermieres, e ka pasqyruar punonjësen A.N në listëprezenca sipas punës konkrete që ajo ka kryer, pra si infermiere në dhomën e zgjimit dhe jo si infermiere në sallën operatore. Një fakt i tillë nuk ka përbërë problem as për punonjësen në fjalë dhe as për strukturat e tjera administrative të QSUNT, deri në momentin që punonjëses A.N i është komunikuar vendimi nr. 487, datë 26.06.2020, i Drejtorit të Përgjithshëm, se ajo kishte kaluar nga pozicioni i punës si infermiere salle operatore, në Spitalin Onkologjik në detyrën infermiere pavioni, pranë PAI-t të Spitalit Onkologjik. Rezulton se ndryshimi i vendit të punës për këtë punonjëse është realizuar me propozim të Administratores së Spitalit Onkologjik, e cila me shkresën nr.230 datë 19.06.2020 ka kërkuar këtë ndryshim me qëllim organizimin më të mirë të punës në shërbimin onkologjik.

Punonjësj A.N ka paraqitur ankesë pranë Administratores së Spitalit Onkologjik, znj.A.Dh duke kërkuar rishikimin e vendimit. Punonjësj A.N në ankesën e saj gjithashtu shprehet se pas kontaktit me administratoren ka mësuar se lëvizja e saj kishte ndodhur si rezultat i informacionit që ankuesja si kryeinfermiere i kishte dhënë administratores, sipas të cilit ajo ishte diagnostifikuar me skoliozë, e cila nuk e lejonte që të kryente punën. Ky informacion sipas infermieres A.N ishte i pavërtetë. Më pas Administratorja e Spitalit Onkologjik, me shkresën nr. 268 prot., datë 03.07.2020 ka kërkuar nga Drejtoria e QSUNT që të rishikohej vendimi për infermieren A.N dhe se ndryshimi i pozicionit të punës për këtë punonjëse kishte ndodhur për shkak të informacionit të pasaktë që kishte marrë nga kryeinfermierja në lidhje me gjëndjen shëndetësore të infermieres A.N. Me vendimin nr.487/1 prot., datë 10.07.2020 infermierja A.N është kthyer në vendin e

mëparshëm të punës si infermiere salle operatore, Njësia e Kirurgjisë Onkologjike dhe Terapisë Intensive, të Shërbimit Onkologjik, pranë PAI-t të Spitalit Onkologjik.

Një ditë para se të miratohej vendimi nr. 487/1 datë 10.07.2020 për rikthimin e punonjësës A.N në pozicionin e mëparshëm të punës, ndaj ankueses është marrë masa disiplinore, pa e njoftuar më parë për fillimin e ecurisë disiplinore dhe pa i dhënë mundësinë që të dëgjohej dhe të mbrohet para marrjes së një vendimi, i cili ka cënuar interesat e saj në kuadër të marrëdhënieve të punës.

Gjatë takimit të realizuar në datën 22.07.2020, rezulton se punonjësja A.N kishte kryer një ekzaminim nga i cili kishte rezultuar me skoliozë, por ky fakt nuk e pengonte në punë dhe nga ana tjetër ankuesja deklaroi se ajo ka referuar këtë diagnozë të saj, por në aspektin njerëzor, dhe se nuk kishte kërkuar që kjo punonjëse të transferohej se nuk bënte punën. Nga aktet nuk rezultoi ndonjë dokument me shkrim që ankuesja të ketë kërkuar ndryshimin e vendit të punës për punonjësën A.N për shkak se ajo nuk bënte dot punën si pasojë e skoliozës. I vetmi dokument i shkruar është kërkesa e Administratores së Spitalit Onkologjik, që ka kërkuar që për një organizim më të mirë të punës, infermierja A.N të transferohej. Nga Administratorja e Spitalit Onkologjik është pretenduar se ka qenë ankuesja në cilësinë e kryeinfermieres që i ka kërkuar lëvizjen e punonjësës A.N, por kjo nuk provohet me ndonjë akt ose provë. Ajo që rezulton e provuar është fakti se Administratorja e Spitalit Onkologjik dhe Drejtorja e Burimeve Njerëzore pranë QSUNT, nuk kanë marrë në asnjë moment pëlqimin e punonjësës A.N për ndryshimin e vendit të punës, por me veprime të njëanshme e kanë vendosur atë para faktit të kryer, duke i ndryshuar vendin e punës. Ankuesja në cilësinë e kryeinfermieres nuk është përgjegjëse për procedurat e emërimeve apo ndryshimin e pozicioneve të punës të punonjësve.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se nuk provohet se ankuesja të ketë përcjellë informacion të pasaktë në lidhje me punonjësën A.N dhe se përgjegjësinë për levizjet e personelit e kanë struktura të tjera dhe jo ankuesja.

Në lidhje me pretendimin se ankuesja nuk ka zbatuar urdhrin e emërimit të Drejtorit të Përgjithshëm, duke e angazhuar punonjësën A.N si infermiere në dhomën e zgjimit dhe jo si infermiere salle në përputhje me emërimin e saj, ankuesja nuk e mohon faktin se kjo punonjëse efektivisht ka punuar si infermiere në sallën e zgjimit, por një gjë e tillë ka ndodhur për shkak të mungesave në personel dhe se ajo (ankuesja) e ka raportuar në listë prezencë pikërisht në përputhje me punën e kryer prej saj. Referuar listëprezencave të hartuara për personelin e brendshëm të shërbimit, në bllokun operativ, dhomë zgjimi, ku ka punuar infermierja A.N, rezultoi se këto akte nënshkruhen, përveçse nga ankuesja si kryeinfermiere, edhe nga administratorja dhe shefja e shërbimit. Pra, nëse QSUNT e konsideron faktin se përfshirja e infermieres A.N në dhomën e zgjimit dhe jo në sallën operatore ku ka punuar emërimin, përbën shkelje administrative dhe veprim në kundërshtim me urdhrin Drejtorit të Përgjithshëm, një gjë e tillë e kanë bërë edhe administratorja dhe shefja e shërbimit, duke nënshkruar dhe konfirmuar listëprezencat. Në këtë mënyrë QSUNT ka vepruar me një standart të dyfishtë, duke ndëshkuar me masë disiplinore vetëm ankuesën, pa verifikuar përgjegjësinë e subjekteve të tjerë të përfshirë.

- Ndaj ankueses janë paraqitur dy ankesa nga dy punonjëse të tjera, dhe konkretisht infermiere B.K, e cila është në varësi të ankueses dhe një tjetër kryeinfermiere E.C.

Infermierja B.K, në varësi të ankueses, është kaluar nga kjo e fundit që të punojë turni i dytë, ndërkohë që kjo infermiere angazhohej në punë vetëm turni i parë. Këtë veprim ankuesja deklaroi se e ka bërë për shkak të situatës së Covid 19 dhe mungesave në personel. Duke mos qenë dakort që të punojë turni i dytë, për shkak të vështirësisë dhe moshës së saj, pasi është në prag pensioni, infermierja B.K ka kërkuar që të kalojë vetëm turni i parë. Nuk rezultoi që infermierja B.K të ketë shoqëruar kërkesën e saj me ndonjë dokument që provon apo që tregon në lidhje me pamundësinë ose vështirësinë që i paraqet asaj puna në turnin e dytë. Pretendimi i vetëm për të kaluar turni i parë, bazohet në faktin se ajo është në prag pensioni dhe puna turni i dytë paraqet vështirësi për të. Kjo kërkesë nuk është pranuar nga ankuesja si kryeinfermiere. Me shkresën nr.263, datë 01.07.2020, shefja e shërbimit i ka njoftuar ankueses që infermierja B.K, duke filluar nga data 01.07.2020 do të punonte turni i parë dhe se një gjë e tillë nuk do të sillte problematika. Duke e konsideruar një detyrë dhe përgjegjësi të saj përcaktimin e turneve të infermierëve, ankuesja nuk ka pranuar të kalojë infermierin B.K turni i parë. Rezultoi se ankuesja është konsultuar në lidhje me këtë veprim me Drejtuesin Mjekësor të Spitalit Onkologjik z. H.N, njëkohësisht Përgjegjës i Njësisë së Kirurgjisë dhe Terapisë Intensive, pranë këtij spitali. Ky i fundit me shkresën nr. 274, datë 06.07.2020, i ka konfirmuar ankueses se në cilësinë e kryeinfermieres ajo ishte përgjegjëse për organizimin e punës dhe përcaktimin e turneve dhe se në periudhën e emergjencës, ai vlerësonte të drejtë dhe ishte dakort me planin e turneve në dhomën e zgjimit të përcaktuar prej ankueses.

Infermierja B.K në këto kushte ka paraqitur ankesë drejtuar Drejtuesit Mjekësor z. H.N dhe Shefit të Shërbimit Onkologjik znj. S.Ç, për dijeni Administratoren e PAI Onkologjik dhe Drejtorinë e Burimeve Njerëzore në QSUNT. Në këtë ankesë, përveç ndryshimit të planit të turneve ajo parashtron edhe ankesa në lidhje me marrëdhëniet me ankuesen, marrëdhënie të cilat nuk kishin qenë të mira, që prej emërimit të ankueses si kryeinfermiere, por duke ngritur pretendime edhe për marrje ryshfeti në adresë të ankueses. Administratorja e PAI Onkologjik ka kërkuar nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore trajtimin e kësaj çështje si një çështje shumë problematike dhe zgjidhjen e situatës.

Ndërkohë sipas parashtrimeve të QSUNT, rezultoi se këta të fundit me shkresën nr. 2339/1 prot datë 14.07.2020 janë bërë me dije nga Administratori i PAI-t Onkologjik, për ankesën e ngritur nga znj.E.C, sipas të cilës në një mbledhje të zhvilluar nga shefi i shërbimit me personelin kryeinfermier të shërbimit dhe administratorin e këtij spitali, ankuesja ka ngritur akuza të rënda ndaj E.C lidhur me mitmarrjen. Shkresa nr.2339/1 prot., datë 14.07.2020 nuk u vu në dispozicion nga QSUNT.

Për sqarimin e këtyre ankesave, është realizuar në datën 20.07.2020 një takim me pjesëmarrjen e ankueses, dy punonjëseve që kishin paraqitur ankesat kundër saj B.K dhe E.C, shefit të shërbimit,

drejtuesit mjekësor, administratorit të PAI Onkologjik dhe përfaqësues nga QSUNT. Gjatë këtij takimi ankuesja dhe dy punonjëset B.K dhe E.C, kanë ngritur pretendime të ndërsjellta për marrje ryshfeti apo për korrupsion në lidhje me futjen e familjarëve të pacientëve, pretendime këto të paprovuara nga asnjëra prej palëve. Gjatë këtij takimi, Drejtuesi Mjekësor i PAI Onkologjik z. H.N, ka ripërsëritur qëndrimin e tij se ankuesja ka bërë detyrën duke zbatuar rregullat dhe jo duke akuzuar, ndërsa shefja e shërbimit është shprehur se, ankuesja si vartëse e saj ka refuzuar të zbatojë urdhrin e saj për të kaluar infermierin B.K turni parë. Shefja e shërbimit shprehet se nuk e akuzon për mungesë profesionalizmi, por për mungesë respekti, duke mos njohur autoritetin e saj si Shefe Shërbimi. Shefja e Shërbimit shprehet, ndër të tjera se edhe pse e ka mbështetur dhe e ka propozuar që ankuesja të emërohet kryeinfermiere, për shkak të situatës së krijuar ajo propozon që ankuesja të mos punojë në këtë shërbim. Edhe pse punonjësit kanë ngritur akuza të ndërsjellta për veprime të paligjshme, QSUNT ngarkon me përgjegjësi për akuza të pabaza ndaj kolegëve, vetëm ankuesen.

QSUNT shpjegon se ankuesja si kryeinfermiere, bazuar në Rregulloren e Brendshme të QSUNT ka varësi direkte nga Shefi i Shërbimit dhe Administratori i PAI-t të Spitalit Onkologjik. Për rrjedhojë ankuesja për çdo paqartësi apo propozim lidhur me personelin, duhet t'i drejtohet atyre. Bazuar në rregulloren e brendshme të institucionit QSUNT, sqaron se Drejtuesi Mjekësor i PAI-t nuk ka kompetenca në drejtim të organizimit të punës në strukturat në varësi të Shefit të Shërbimit, pasi kjo është kompetencë e këtij të fundit dhe Administratorit të PAI-t.

QSUNT-së iu kërkua që të vendoste në dispozicion të Komisionerit të gjithë kuadrin ligjor, rregullore dhe akte mbi të cilat është bazuar vendimarrja për ndryshimin e vendit të punës së ankueses dhe masën disiplinore të marrë ndaj saj, por një kërkesë e tillë nuk u përmbush. QSUNT, nëpërmjet shpjegimeve të dhëna gjatë shqyrtimit të ankesës, vendosi në dispozicion të Komisionerit vetëm pjesë të shkëputura të kuadrit rregullator të kërkuar më sipër, të përfshira në shpjegimet e saj. Nga konsultimi i faqes zyrtare të internetit të QSUNT (www.qsut.gov.al), rezulton se Rregullorja e Brendshme e Institucionit, nuk ka të përcaktuara kompetenca për Drejtuesin Mjekësor të PAI-t. Referuar kopjes së kësaj rregulloreje të siguruar nëpërmjet faqes së internetit, kopje e të cilës u vendos në dispozicion të Komisionerit edhe nga pala ankuese, rezulton se Administratori i PAI-t përgjigjet para Drejtuesit Mjekësor dhe Shefi i Shërbimit ka gjithashtu varësi nga Drejtuesi Mjekësor.

Ankuesja nuk ka patur paqartësi apo propozime lidhur me personelin në varësi të saj, si në rastin konkret infermierin B.K. Ankuesja, duke e konsideruar kompetencë dhe përgjegjësi të saj planifikimin dhe ndarjen e detyrave për infermierët, ka vlerësuar dhe ka vendosur që infermierja B.K të punojë turni i dytë. QSUNT në qëndrimin e saj, nuk kundërshton faktin se ankuesja si kryeinfermiere, nuk ka kompetenca në planifikimin dhe ndarjen e detyrave për stafin infermieror, por pretendon se ankuesja nuk ka zbatuar urdhrin e shefit të shërbimit, i cili i ka njoftuar ankueses se infermierja B.K që nga data 01.07.2020 do të punojë turni i parë. QSUNT në lidhje me përgjegjësitë e shefit të shërbimit referon tek kontrata tre palëshe (por pa vendosur kopje të kontratës në dispozicion), sipas të cilës shefi i shërbimit, ka detyrimin për të mirëmenaxhuar burimet njerëzore dhe materiale si dhe monitorimin e zbatimit të protokolleve dhe ditë qëndrimin

e pacientëve, me qëllim uljen e kostove për ditë qëndrimi të të sëmurëve në spital dhe të mbikëqyrë zbatimin e disiplinës në punë nga personeli mjekësor, administrativ apo ndihmës i shërbimit.

Referuar Rregullores së Brendshme të QSUNT, shefi i shërbimit nuk ka përgjegjësi ose kompetenca të drejtëpërdrejta për organizimin dhe ndarjen e detyrave për personelin infermieror, pasi kjo përgjegjësi në bazë të rregullores i takon kryeinfermierit.

Me shkresën nr.374 prot. datë 05.08.2020, rezulton se Drejtuesi Mjekësor i PAI-t të Spitalit Onkologjik, z. H.N, drejtuar Drejtorit të Përgjithshëm të QSUNT, ka ngritur shqetësimin në lidhje me mosrespektimin e funksionit të Drejtuesit Mjekësor në procedurat e vendimarrjes së PAI-t të Spitalit Onkologjik, nga ana e Drejtorisë së Burimeve Njerëzore. Duke përmendur procedurat për lëvizjen e punonjësve si infermierja A.N, masën disiplinore ndaj ankueses si dhe largimin e saj si kryeinfermiere, dhe faktin se ai, si Drejtues Mjekësor, është anashkaluar dhe nuk është konsultuar në marrjen e këtyre vendimeve në lidhje me personelin, ka kërkuar rishikimin e vendimit në lidhje me ankuesen dhe moslargimin e saj si kryeinfermiere e Bllokut Operator, nga PAI i Spitalit Onkologjik. Në këtë shkresë Drejtuesi Mjekësor jep vlerësimet maksimale në lidhje me profesionalizmin, performancën dhe devotshëmrinë e ankueses si kryeinfermiere. Nuk rezultoi që QSUNT të ketë kthyer një përgjigje në lidhje me këtë kërkesë të drejtuesit mjekësor.

Për sa më lart, Komisioneri arrin në përfundimin se, ankuesja M.K i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe më pak të favorshëm, gjatë procedurës për kalimin e saj nga pozicioni i punës kryeinfermiere salle pranë Njesisë së Kirurgjisë Onkologjike dhe Terapisë Intensive të Shërbimit Onkologjik të Polit të Administrimit të Integruar (PAI) të Spitalit Onkologjik, në QSUNT, në pozicionin infermiere salle operatore pranë Bllokut Operator të Kardiokirurgjisë dhe Kirurgjisë Vaskulare të PAI-t të Sëmundjeve të Brendshme në QSUNT.

B. Shkaku i mbrojtur

Neni 1, i ligjit nr. 10221/2010 “*Për mbrojtjen nga diskriminimi*”, i cili përcakton objektin e këtij ligji, shprehet se ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë jo shteruese shkaqesh, por duke parashikuar mbrojtje të drejtëpërdrejta për shkak të *gjinisë, gjendjes shoqërore dhe bindjeve politike*, të cilat janë shkaqet mbi bazën e të cilave ankuesja pretendon se është diskriminuar në të drejtën e saj për punësim.

Bazuar në nenin 9/1 të Kodit të Punës, parashikohet se: “*Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi*”, ndërsa në nenin 9/2 të Kodit të Punës, diskriminimi përkufizohet si: çdo dallim, përjashtim, kufzim apo parapëlqim që bazohet në një nga shkaqet e mbrojtura ndër të tjera, *në gjini, në bindjet politike dhe gjendjen shoqërore*, që ka si qëllim apo pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e të drejtës për punësim dhe profesion në të njëjtën mënyrë me të tjerët.

Bazuar në shkaqet e mbrojtura të përcaktuara në nenin 1, si dhe duke ju referuar përkufizimit të diskriminimit që ligji nr.10221/2010“*Për mbrojtjen nga diskriminimi*”, ka bërë në nenin 3, të tij, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim më pak i favorshëm gëzon mbrojtje nga ligji. Mbrojtja nga diskriminimi sipas ligjit garantohet vetëm për ato diferenca në trajtim apo trajtime më pak të favorshme që kanë për bazë një nga shkaqet e mbrojtura. Në mungesë të një shkakut të mbrojtur jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim i pafavorshëm konsiderohet diskriminim sipas ligjit.

Për të ngritur një pretendim për diskriminim, pala ankuese duhet që minimalisht jo vetëm të identifikojë një ose disa shkaqe mbi bazën e të cilave pretendohet diskriminimi, por duhet edhe të provojë shkaqet e pretenduara.

Në rastin në fjalë, ankuesja pretendon se është diskriminuar për më shumë se një shkak dhe konkretisht, ankuesja pretendon se është diskriminuar për shkak të gjinisë, gjendjes shoqërore dhe bindjeve politike.

Në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkak të gjinisë, ankuesja pretendon se i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe i është mohuar barazia për shkak të gjinisë, pasi ajo është zëvendësuar nga një burrë, i cili sipas ankuses është emëruar jashtë çdo kriteri të arsyeshëm dhe të pranueshëm, pa asnjë garë, pa transparencë dhe në kundërshtim me të gjitha rregullat. Nga aktet e administruara rezulton se në pozicionin kryeinfermiere sille mbajtur nga ankuesja, është komanduar një burrë dhe konkretisht shtetasi I.K.

Në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkak të gjendjes shoqërore, ankuesja i bazon pretendimet e saj për diskriminim bazuar në këtë shkak duke shpjeguar se, ajo është nënë e dy fëmijëve të rritur, të cilët vazhdojnë studimet dhe se ankuesja me shumë sakrificë siguron të ardhurat për familjen e saj, ndërsa rezulton se paga e saj ka rënë ndjeshëm për shkak të ndryshimit të vendit të punës.

Komisioneri gjykon të ndalet në pretendimin për diskriminim për shkak të gjendjes shoqërore, duke shpjeguar se pretendimi për diskriminim bazuar në një ose disa nga shkaqet e mbrojtura, duhet të kuptohet se diferenca të trajtim ose trajtimi më pak i favorshëm që pretendohet se i ka ndodhur palës ankuese, ka si bazë një nga shkaqet e mbrojtura dhe nuk do të kishte ndodhur nëse pala ankuese nuk do ta kishte këtë bazë/shkak. Duke mbajtur në konsideratë shpjegimet e ankuses në lidhje me këtë shkak, Komisioneri vlerëson se pretendimet e ankuses për diskriminim për shkak të gjendjes shoqërore, janë pasoja që ankuses i kanë ardhur si rezultat i ndryshimit të vendit të punës nga kryeinfermiere në infermiere, dhe nuk përbëjnë bazë/shkakun për të cilin ankuesja i është nënshtruar trajtimit të padrejtë dhe më pak të favorshëm.

Në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkak të bindjeve politike, ankuesja pretendon se i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe i është mohuar barazia për shkak të bindjeve politike, pasi ajo nuk ka bindje politike, dhe titullarët sipas saj kanë preferenca për ata punonjës të cilët janë me bindje të caktuara politike dhe konkretisht personi që e ka zëvendësuar është simpatizant i PS-së. Sipas ankuses ai është emëruar në detyrë vetëm për këtë fakt, jashtë çdo kriteri të arsyeshëm dhe të pranueshëm, pa asnjë garë, pa transparencë dhe në kundërshtim me të gjitha rregullat.

Në lidhje me pretendimet e ankueses për diskriminim për shkak të bindjeve politike, Komisioneri thekson se mbrojtja nga diskriminimi për këtë shkak përfshin qoftë mbajtjen apo mos mbajtjen e bindjeve të caktuara politike.

Gjatë shqyrtimit të ankesës, nga ana e ankueses është ngritur edhe pretendimi për diskriminim për shkak të moshës, duke e bazuar pretendimin për diskriminim në faktin se personi që e ka zëvendësuar, pra punonjësi I.K, është punonjës më i ri në moshë. Por, në konkluzionet përfundimtare të depozituara nga përfaqësuesja e ankueses dhe të administruara pranë Komisionerit me nr. 123 prot., datë 19.01.2021, është kërkuar përfundimisht diskriminimi vetëm për shkak të gjinisë, gjendjes shoqërore dhe bindjeve politike. Për rrjedhojë Komisioneri, vlerëson se ankuesja ka hequr dorë nga pretendimi për diskriminim për shkak të moshës dhe për këtë arsye Komisioneri nuk do të shprehet në lidhje me këtë pretendim.

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

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta si një parim i përgjithshëm që përshton 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 përshton 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*”. Dispozita kushtetuese i garanton çdo personi të drejtën për punë.

Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ-ja), nuk parashikon të drejtën për punë si një të drejtë të veçantë, por çështjet e punës trajtohen nga Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ-ja) si çështje që hyjnë në sferën e veprimit të nenit 8, “*E drejta për respektimin e jetës private dhe familjare*”. Neni 14 i KEDNJ-së ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, bazuar në një listë shoqërore shkaqesh, duke parashikuar në mënyrë të drejtëpërdrejtë gjininë dhe bindjet politike, si shkaqe të mbrojtura. Ndërkohë Protokollin 12-të i Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe se sa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.

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 Kulturorë*⁸, sanksionon të drejtën për punë në nenin 6. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim bazuar ndër të tjera në gjininë dhe bindjet politike të personit.

*Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës*⁹ “*Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit*”, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit, në fushën e

⁸ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

⁹ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

punësimin dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi. Konventa e përkufizon diskriminimin si çdo dallim, përjashtim ose favorizim i bërë në baza të caktuara i cili ka efektin e zhdukjes së barazisë, mundësive ose trajnimit, në punësim dhe profesion. Konventa garanton mbrojtjen nga diskriminimi për shkak të gjinisë dhe opinionit politik.

*Karta Sociale Europiane*¹⁰ parashikon të drejtën për punë në nenin 1 të saj. Në vijim, në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane parashikohet shprehimisht: “Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Kartë do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkak të tillë si racë, ngjyrë, seksi, gjuhë, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjine shoqërore, shëndeti, shoqërizimi me një minoritet kombëtar, lindjeje ose statusi tjetër”.

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

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

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

- ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme. Ky trajtim mund të realizohet me veprime ose mosveprime, duke dalluar, përjashtuar apo kufizuar ankuesen në të drejtën për punësim.
- në krahasim me sesi janë trajtuar ose do të trajtoheshin të tjerët në një situatë të ngjashme;
- dhe arsyeja për këtë trajtim të padrejtë është një nga shkaqet që gëzojnë mbrojtje nga ligji.

Bazuar në nenin 82/2 të Kodit të Procedurave Administrative dhe nenin 9/10 të Kodit të Punës, barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm.

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

¹⁰ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

Bazuar në nenin 82, pika 2 të Kodit të Procedurave Administrative përcaktohet se: “Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj”.

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 subjektet kundër të cilëve është drejtuar ankesa, të cilët duhet të tregojnë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues. Kjo mund të bëhet:

- Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë.
- Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Nëse subjektet, që pretendohet se kanë konsumuar sjelljen diskriminuese nuk janë në gjendje të provojë një të dyja, atëherë do të jenë përgjegjëse për diskriminim.¹¹

Sa më sipër, për të vlerësuar pretendimin për diskriminim të parashtruar nga ankuesja, në radhë të parë Komisioneri ka vlerësuar dhe ka arritur në përfundimin se ajo i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe më pak të favorshëm, në të drejtën e saj për punësim në procedurën për ndryshimin e vendit të saj të punës nga kryeinfermiere në infermiere.

C.1 Lidhja midis trajtimit të padrejtë dhe më pak të favorshëm me gjininë, si shkak i mbrojtur.

Rezulton se personi që është emëruar në vendin e ankuses, është një burrë dhe konkretisht shtetasi I.K. Bazuar në aktet e administruara rezulton se me vendimin nr. 719 datë 28.09.2020 të Drejtorit të Përgjithshëm të QSUNT, punonjësi I.K është komanduar në detyrën kryeinfermier të mbajtur më parë nga ankuesja. Referuar këtij akti, por edhe librezës së punës rezulton se punonjësi I.K përpara kalimit në këtë detyrë ka qenë i komanduar kryeinfermier pranë Njesisë së Kimioterapisë të Shërbimit Onkologjik të PAI-t të Spitalit Onkologjik. Pa gjykuar në lidhje me procedurat e ndryshimit të pozicioneve të punës së punonjësve nëpërmjet komandimit, rezulton se edhe ankuesja është emëruar si kryeinfermiere në të njëjtën mënyrë sikundër punonjësi I.K, pra nëpërmjet komandimit dhe jo nëpërmjet konkursit. Komandimi i I.K, si kryeinfermier është bërë bazuar edhe në propozimin e përbashkët të Drejtuesit Mjekësor dhe Shefit të Shërbimit të PAI-t të

¹¹ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-laë-2018_en.pdf, fq.232.

Spitalit Onkologjik. Rezulton gjithashtu se, ky punonjës ka një marrëdhënie të gjatë punësimi pranë QSUNT, pasi rezulton i punësuar që prej vitit 1994. Gjatë kohës së punësimit të tij në QSUNT, ai ka ushtruar disa herë detyrën si kryeinfermier. Ky punonjës rezulton gjithashtu që të jetë pajisur me leje për ushtrimin e profesionit si infermier. Pala ankuese edhe pse pretendon se emërimi i I.K është në kundërshtim dhe rregullat nuk parashtron asnjë fakt apo nuk jep asnjë sqarim në lidhje me pretendimet për këto parregullsi në emërimin e I.K.

Rezulton gjithashtu se komandimi i ankuseses si kryeinfermiere është bërë nga të njëjtët drejtues (si në kuadër të PAI-t të Spitalit Onkologjik, ashtu edhe drejtuesve të QSUNT), të cilët e kanë promovuar ankuesen nga infermiere, në kryeinfermiere. Nga ana tjetër, nuk rezulton që QSUNT ka përdorur standarte ose procedura të diferencuara për komandimin e I.K si kryeinfermier (I.K ka lëvizur paralelisht në pozicionin e punës pasi ka kaluar nga kryeinfermier i komanduar pranë Njesisë së Kimioterapisë të Shërbimit Onkologjik të PAI të Spitalit Onkologjik në pozicionin kryeinfermier salle të mbajtur nga ankuesja), në raport me procedurat e ndjekura në rastin e komandimit të ankuseses nga infermiere, në kryeinfermiere. Rezulton se pas largimit të ankuseses si kryeinfermiere, në këtë pozicion është komanduar infermierja R.M, e cila mbante detyrën infermiere salle në të njëjtën strukturë (vendimi nr. 646 datë 26.08.2020). Më pas, kjo punonjëse ka dhënë dorëheqjen nga detyra si kryeinfermiere, duke kërkuar të rikthehet në vendin e mëparshëm të punës si infermiere. Pas dorëheqjes së R.M, rezulton se QSUNT ka komanduar në detyrën e mbajtur më parë nga ankuesja, punonjës in I.K.

Komisioneri vlerëson se, bazuar në faktet dhe provat e administruara, pretendimi për diskriminim për shkak të gjinisë, bazuar vetëm në faktin se ankuesja është zëvendësuar me një burrë, është i pamjaftueshëm për të ngritur një prezumim *prima facie* për diskriminim. Konstatimi i trajtimit të padrejtë dhe më pak të favorshëm dhe ekzistenca e shkakut të pretenduar të diskriminimit, nuk mund të çojnë *a priori* në përfundimin se jemi përpara një sjellje diskriminuese, për sa kohë që nuk mund të prezumohet lidhja shkakësore, pra se arsyeja për këtë trajtim të padrejtë është një nga shkaqet që gëzojnë mbrojtje nga ligji.

C.2 Lidhja midis trajtimit të padrejtë dhe më pak të favorshëm me bindjet politike, si shkak i mbrojtur.

Ankuesja pretendon se emërimi i punonjës it I.K është bërë vetëm sepse ai është simpatizant i Partisë Socialiste dhe nga ana tjetër ankuesja nuk preferohet nga titullarët, pasi nuk ka bindje politike të caktuara që preferohen prej drejtuesve. Ky pretendim i ankuseses është i pamjaftueshëm për të ngritur një prezumim për diskriminim bazuar në bindjet politike, pasi pretendimin e saj ankuesja nuk e shoqëron më asnjë fakt apo provë lidhur me bazueshmërinë e tyre.

Referuar standartit të provës të parashikuar nga neni 82/2 i Kodit të Procedurave Administrative dhe neni 9/10 të Kodit të Punës si dhe bazuar në faktet dhe provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, pala ankuese nuk arriti të krijojë një prezumim të diskriminimit, pra një diskriminim *prima facie*. Pavarësisht konstatimit të trajtimit të padrejtë dhe të disfavorshëm ndaj

ankueses nga ana e punëdhënësit QSUNT dhe ekzistencës së shkaqeve të mbrojtura të diskriminimit si gjinia dhe bindjet politike, faktet dhe provat e administruara janë të pamjaftueshme për të krijuar bindjen dhe për të prezumuar se kjo sjellje të cilës i është nënshtruar ankuesja është si rezultat i gjinisë dhe bindjeve politike dhe se në mungesë të tyre ankuesja do të ishte trajtuar ndryshe. Sjellja diskriminuese në çdo rast është një sjellje e paligjshme, por jo çdo paligjshmëri përbën diskriminim.

Komisioneri vlerëson se, në kushtet kur bazuar në faktet dhe provat e administruara nuk mund të prezumohet se diskriminimi ka ndodhur, QSUNT 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.

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se ankesa e paraqitur nga ankuesja me pretendimin për diskriminim për shkak të gjinisë, gjendjes shoqërore dhe bindjeve politike, në të drejtën për punësim, nga ana e QSUNT është e pabazuar, pasi nuk rezultoi e provuar që nga ana e QSUNT në cilësinë e punëdhënësit, të jenë shkelur dispozitat e ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenin 33 pikat 10, 11 e 12, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e mosdiskriminimit të ankueses M.K, në të drejtën për punësim, për shkak të gjinisë, gjendjes shoqërore dhe bindjeve politike, nga ana e Qendrës Spitalore Universitare “Nënë Tereza”.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONER

Robert GAJDA

Shkaku i diskriminimit: Gjinia, gjendja shoqërore, bindjet politike

Fusha : Punësim

Lloji i vendimit: Mosdiskriminim