



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. _____ prot.

Tiranë, më _____._____.2022

V E N D I M

Nr. 231, datë 22.12.2022

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 nr.95, datë 07.06.2022, e z. O.K., ku pretendohet diskriminim për shkak të *“gjendjes arsimore”* dhe *“për çdo shkak tjetër, në formën e udhëzimit për diskriminim, nga ana e znj. E.B., Drejtore pranë Spitalit Universitar të Traumës, Tiranë.*

Pas shqyrtimit përfundimtar të ankesës së mësipërme, Komisioneri²,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Sipas informacionit të dhënë në ankesë dhe dokumentacionit bashkëlidhur saj, rezulton se ankuesi O.K. është diplomuar në vitin 2007, në degën Infermieri e Përgjithshme, pranë Universitetit të Tiranës. Nëpërmjet Urdhërit nr. 2142/1, datë 02.05.2018, të Ministres së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, ankuesi është transferuar nga pozicioni i Kryeinfermierit të Njesisë së Psikiatrisë së Fëmijëve, Shërbimi i Psikiatrisë Poli i Administrimit të Integruar i Spitalit të Neuroshkencës, të QSUT-së, në pozicionin e Kryeinfermierit pranë Shërbimit të Kirurgjisë Nr. 2, në Spitalin Universitar të Traumës (SUT), Tiranë. Ankuesi sqaron se këtë detyrë e ka ushtruar me shumë devotshmëri, përkushtim e profesionalizëm nga momenti i emërimit e në vijim. Z. O.K. sqaron se ky transferim nuk është mirëpritur nga ana e ish-Drejtorit të SUT-së, z. A. Z.³, i cili ka krijuar të gjitha kushtet për t’ia bërë punën të pamundur, me qëllim zgjidhjen e kontratës së tij të punës. Pas ardhjes në detyrë të Drejtores aktuale të SUT-së, znj.

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

² Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën KMD.

³ Referuar Vendimit nr. 146, datë 17.10.2019, të KMD-së;

E.B., kjo e fundit e ka paragjykuar pa të drejtë mbi bazën e masave disiplinore të dhëna nga Drejtori i mëparshëm, masa të cilat janë revokuar nga ish-titullari i SUT-së.

Z. O.K. e informon KMD-në se problematika e ankesës së tij, lidhet në mënyrë të drejtpërdrejtë me Urdhërin nr. 769, datë 25.11.2021, e Drejtores së SUT-së, nëpërmjet të cilit ai është zbritur në detyrë, nga pozicioni i Kryeinfermierit, në pozicionin e infermierit. Akti i sipërcituar ka dalë si rrjedhim i një hetimi administrativ që është kryer nga Grupi i Punës së ngritur me urdhër të titullares së institucionit, për të zbardhur konfliktin e ndodhur ndërmjet ankuesit dhe mjekut J.R., në datën 17.11.2021, ora 09:15. Z. O.K. thekson faktin se Grupi i Punës nuk e ka hetuar dhe zbardhur çështjen plotësisht, duke dalë në përfundime të gabuara. Njëkohësisht, ankuesi pretendon se Grupi i Punës ka mbajtur anën e Drejtores së SUT-së, e cila ka dhënë udhëzim për të diskriminuar z. O.K.. Ankuesi pretendon se Grupi i Punës nuk i ka dëgjuar dhe vlerësuar kundërshtimet e tij.

Për sa më sipër, ankuesi sqaron se konflikti me mjekun e sipërcituar ka ndodhur, pasi ai nuk ka lejuar në korridorin e Pavionit të Ortopedisë, një person pa maskë mbrojtëse. Ankuesi shprehet se mbështetur në Urdhërin nr. 700, datë 01.11.2021, të Drejtores së SUT, i ka kërkuar personit të pajiset me maskë dhe e ka pyetur se me ç'mund ta ndihmonte. Në atë moment, i është afruar mjeku ortoped J.R., i cili e njihte personin në fjalë, me të cilin janë konfliktuar edhe fizikisht. Z. O.K. ka sqaruar se me mjekun ortoped J.R. ka patur tentativë për konflikte edhe më parë, të cilat ai është munduar t'i shmangë maksimalisht, në ambientet e punës.

Në përfundim të hetimit, Grupi i Punës ka dalë në përfundimin dhe ka propozuar marrjen e masave disiplinore ndaj mjekut J.R. (vërejtje me shkrim) dhe kryeinfermierit O.K. (vërejtje me paralajmërim). Ankuesi pretendon se ndaj tij, titullarja e institucionit ka marrë masë disiplinore, duke e zbritur në detyrë, ndërkohë që ndaj mjekut të sipërcituar nuk është marrë asnjë masë disiplinore.

Në këto kushte, ankuesi pretendon se diskriminohet për shkak të gjendjes së tij arsimore si infermier, arsim ky i cili është konsideruar si inferior ndaj atij të mjekut. Drejtoresha e SUT ka mbështetur kolegun e saj mjek, pasi edhe vetë znj. E.B. është mjeke, si dhe ka diskriminuar z. O.K., për shkak të gjendjes arsimore, por edhe për të njëjtin shkak, në formën e udhëzimit për të diskriminuar.

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

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën e sipërcituar, në referencë të kompetencës së parashikuar në nenin 32, pika 1, gërma a), të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, që i atribuon të drejtën të shqyrtojë ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, sikurse parashikohet në këtë ligj.

Ligji nr.10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, bazuar në një listë joshteruese shkaqesh, por në mënyrë të shprehur neni 1, i ligjit parashikon mbrojtjen nga diskriminimi për shkak të “gjendjes arsimore” dhe “çdo shkak tjetër” duke përcaktuar se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër.”

Neni 5, i ligjit nr.10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, parashikon ndalimin e diskriminimit për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji. Sipas këtij neni ndalohet gjithashtu mosmarrja në shqyrtim, sipas rasteve të përmendura në nenin 3 të këtij ligji, të një ankimi ose procedure, si dhe çdo forme tjetër sjelljeje, që pengon zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë.

Neni 7, i LMD, të ndryshuar, parashikon shprehimisht: “1. Çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose 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 ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash, përbën diskriminim. 2. Eliminimi i të gjitha privilegjeve dhe i diskriminimit të padrejtë, garantohet për cilindo, në bazë të të drejtave vetjake, politike, ekonomike, shoqërore dhe kulturore të siguruara nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë dhe aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi. 3. Autoritetet publike kanë detyrimin për të promovuar barazinë dhe për të parandaluar diskriminimin gjatë ushtrimit të funksioneve të tyre.”

Në Kreun III, të ligjit të sipërcituar parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ky ligj në nenin 12, pika 1, gërma c) parashikon shprehimisht se: “1. 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) rekrutimin dhe përzgjedhjen e punëmarrësve, 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”.

Hapat procedurialë të ndjekur nga strukturat përkatëse të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, paraqiten si më poshtë vijojnë:

- A.** Pas analizimit të ankesës nr. 95, datë 07.06.2022, e z. O.K., u konstatua se nga pikëpamja formale, ajo i plotësonte kërkesat e parashikuara nga neni 33, pika 3 të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar. Për këtë arsye, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi filloi procedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.
- B.** Mbështetur në nenin 33, pika 7⁴, të ligjit nr. 10 221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi iu drejtua znj. E.B., Drejtores pranë Spitalit Universitar të Traumës, Tiranë, me shkresën nr. 852/3 Prot., datë 24.06.2022, ku kërkohej informacion mbi çështjet e mëposhtëme:
- Informacion mbi pretendimet e ankuesit O.K.;
 - Urdhërin për ngritjen e Grupit të Punës, që kishte si detyrë hetimin e ngjarjes së datës 17.11.2021, ora 09:15;
 - Praktika e akteve të hartuara nga Grupi i Punës gjatë dhe në përfundim të hetimit të çështjes së sipërcituar;
 - Informacion mbi mënyrën se si janë zbatuar propozimet e Grupit të Punës nga ana e Drejtores së SUT-së;
 - Informacion, nëse mjekut J.R. i është dhënë masë disiplinore, pas konfliktit të ndodhur me z. O.K.. Nëse po, të dërgohet kopje e njehsuar me origjinalin e aktit të dhënies së masës disiplinore;
 - Informacion mbi personin e emëruar në ish-pozicionin e punës së ankuesit. Praktika e emërimit dhe kopje e dosjes së tij personale;
 - Kopje të njehsuara me origjinalin të aktit të emërimit të ankuesit, në detyrën e Kryeinfermierit pranë Shërbimit të Kirurgjisë Nr. 2, në Spitalin Universitar të Traumës (SUT), si dhe aktit nëpërmjet së cilit, ankuesi është zbritur në detyrë;
 - Kopje e kontratës kolektive të punës nr. 3084, datë 05.06.2019;
 - Kopje e njehsuar me origjinalin e Relacionit të Grupit të Punës për rregullin, disiplinën dhe zbatimin e orarit zyrtar të punës;
 - Kopje e njehsuar me origjinalin e shkresës nr. 600, datë 23.11.2021 me lëndë *“Propozim për marrje mase disiplinore sipas Kontratës Kolektive të Punës”*;
 - Kopje të njehsuara me origjinalin të vlerësimeve në punë të z. O.K.

⁴ Neni 33, pika 7, i ligjit 10 221/2010, parashikon: *“Me marrjen e ankesës, komisioneri verifikon faktet. Për këtë qëllim, komisioneri mund t’u kërkojë ankuesit dhe personit kundër të cilit është drejtuar ankesa, të paraqesin parashtrime me shkrim brenda 30 ditëve nga dita që palët marrin njoftimin. Kur e çmon të nevojshme, komisioneri merr informacione dhe nga çdo person ose burim tjetër”*.

- Në përgjigje të shkresës së sipërcituar së KMD-së, znj. E.B., Drejtore pranë Spitalit Universitar të Traumës, Tiranë, dërgoi shkresën nr. 1386/1 prot., datë 04.07.2022, nëpërmjet së cilës sqarohet se:

“.....Në lidhje me informacionin dhe dokumentacionin e kërkuar nga ana juaj, ju sqarojmë si më poshtë:

- *Në përgjigje të pikës 1, 2, 3 të shkresës/kërkesës tuaj, sqarojmë:*

Pretendimet e ankuesit Z. O.K. në lidhje me Drejtoreshën e SUT-së dhe Grupin e Punës, se e kanë diskriminuar atë përgjatë hetimit administrativ të ushtruar për konfliktin ndodhur midis Mjekut J.R., me detyrë Mjek Ortoped në Shërbimin e Ortopedisë Nr.2 dhe ankuesit O.K. me detyrë asokohe K/Infermier në Shërbimin e Ortopedisë Nr.1, nuk qëndrojnë si dhe janë të pabaza. Ankuesi Z. O.K. është trajtuar me kujdes dhe respekt nga Grupi i Punës dhe titullarja e SUT-së.

Po ju përshkruajmë veprimet e kryera nga “Grupi i Punës për rregullin, disiplinën dhe zbatimin e orarit zyrtar të punës” ngritur me urdhër të titullares së SUT me Nr.706, Datë 02.11.2021, protokolluar me Nr.2347 Prot, datë 02.11.2021, si më poshtë:

Në datën 17.11.2021 u njohëm me shkresën Nr.271 Prot, datë 17.11.2021 “Shprehje Shqetësimi për Mbarëvajtjen e Punës në Shërbimin e Ortopedisë Nr.1”, e cila i është ngarkuar për shqyrtim Grupit të Punës, me palë kërkuese mjeku J. R., ku shpreh shqetësimin sipas shkresës Nr.271 Prot, datë 17.11.2021 bashkëlidhur këtij procesverballi. Grupi i Punës në zbatim të Kodit të Punës si dhe në zbatim të Kodit të Procedurave Administrative vendosi, të dëgjojë palën kërkuese mjekun J. R., i cili sqaroi faktet dhe rrethanat e ngjarjes. Pasi dëgjuam faktet dhe rrethanat e paraqitura nga mjeku J. R., u njohëm me faktin se në Shërbimin e Ortopedisë Nr.1, në datën 17.11.2021 ka ndodhur një konflikt verbalo-fizik midis mjekut J.R. dhe K/Infermierit të Shërbimit të Ortopedisë Nr.1, Z. O.K.. Në lidhje me konfliktin e datës 17.11.2021 ka bërë “Memo” drejtuar titullarit të SUT, O.K. K/Infermier i Ortopedisë Nr.1, protokolluar në SUT me Nr.274 Prot, datë 18.11.2021, ku shpjegon faktet dhe rrethanat sipas versionit të tij, Memo për të cilën titullari i SUT ka ngarkuar për shqyrtim Grupit të Punës. “Memo” bashkëlidhur këtij procesverballi. Grupi i Punës është njohur me incidentin e datës 17.11.2021 midis mjekut J.R. dhe O.K. K/Infermierit të Shërbimit të Ortopedisë Nr.1, edhe nëpërmjet Mediave Elektronike, konkretisht JOQ, Bold News etj. Grupi i Punës në datën 18.11.2021 i dha të drejtën për t’u dëgjuar të dy palëve të përfshira në konfliktin e datës 17.11.2021, konkretisht mjekut J.R. dhe O.K. K/Infermierit të Shërbimit të Ortopedisë Nr.1. Pasi u dëgjuan të dy palët mbi faktet dhe rrethanat e paraqitura në versionin e tyre, konstatuam se konflikti është real dhe ka ndodhur në datën 17.11.2021, rreth orës 09:15, konfirmuar nga të dy palët. Grupi i Punës gjatë marrjes në pyetje të palëve të konfliktuara konstatoi, se të dyja palët treguan vullnet pozitiv verbalisht për të tërhequr kërkesat dhe për të shuar konfliktin e ndodhur mes tyre. Nga verifikimet e kryera nga Grupi i Punës nuk rezulton që palët të jenë tërhequr me shkrim nga vullneti i tyre fillestar. Në dukje të dy palët kërkojnë ndëshkimin dhe marrjen e masave vetëm për palën “kundërshtare”,

shprehur prej tyre përgjatë marrjes në pyetje në datën 18.11.2021. Palët përgjatë marrjes në pyetje për sqarimin e rrethanave të ngjarjes nuk shprehën qartësisht pendesë për konfliktin si dhe për rastin e pasqyruar edhe në Mediat Elektronike konkretisht (JOQ, Bold News), duke cënuar imazhin e Spitalit Universitar të Traumës.

Shkurtimisht po përshkruajmë rrethanat e ngjarjes bazuar në dokumentat, faktet, dhe dëshmitë të paraqitura përpara Grupi të Punës si më poshtë:

Në datën 17.11.2021 ora 09:15, në Shërbimin e Ortopedisë Nr.1 në SUT, ka ndodhur mosmarrëveshje verbale dhe fizike midis mjekut J. R., me detyrë Mjek Ortoped në Shërbimin e Ortopedisë Nr.2 dhe O.K. me detyrë K/Infermier në Shërbimin e Ortopedisë Nr.1. Mjeku J.R. ofron shërbimin hospitalor dhe konsultativ pranë Shërbimit të Ortopedisë Nr.1 dhe atë ditë ishte duke kryer konsultë mjekësore për pacientët, po ashtu edhe K/Infermier O.K. ofron shërbimin në të njëjtin ambient. Në një moment K/Infermier O.K. i ka kërkuar pacientit që po priste për t'u vizituar nga mjeku J. R., të dilte jashtë derës së pavionit dhe ta priste aty, sepse nuk i lejohej qëndrimi në korridor, pasi nuk ishte i pajisur me maskë. Në këtë moment K/Infermieri O.K. dhe mjeku J. R., kanë filluar të debatojnë si fillim verbalisht me tone të larta dhe pastaj kaluan në mosmarrëveshje fizike. Në zbatim të Urdhërit të titullarit të SUT me Nr.2347 Prot., datë 02.11.2021 për “Ngritjen e Grupit të Punës për rregullin dhe disiplinën në SUT”, u mbledh Grupi i Punës në datë 18.11.2021 ora (11:00-12:00). Në lidhje me këtë mbledhje u thirr për t'u dëgjuar mjeku J.R. dhe K/Infermieri O.K., për të dhënë deklaratën e tyre në lidhje me rastin në fjalë.

Deklarata e K/Infermierit të Shërbimit të Ortopedisë Nr.1 O.K., i cili deklaroi se në kuadër të urdhërit të brendshëm të Drejtorisë në SUT për “Kufizimin e lëvizjes së pacienteve dhe vizitoreve në SUT”, në korridorin e shërbimit qëndronte një pacient pa maskë që kërkonte të takonte mjekun J. R., për një vizitë mjekësore. K/Infermieri deklaroi se e ka urdhëruar pacientin që të priste jashtë derës së Shërbimit të Ortopedisë Nr.1, për sa kohë mjeku nuk ishte i disponueshëm, ku sapo të lirohej mjeku do të futej brenda shërbimit për të kryer vizitën mjekësore. K/Infermieri deklaroi se në ato momente mjeku J. R., filloi mosmarrëveshjen verbale ku më pas degradoi në fizike. Gjithashtu ai pretendon se mjeku e ka sharë dhe e ka kapur prej fyti, ku K/Infermieri pohon se i është drejtuar me shprehjen: “do të shkrij”, me qëllim që ta lëshonte. Më pas K/Infermieri i Shërbimit të Ortopedisë Nr.1 ka mbajtur një procesverbal në bllokun e shënimeve të tij, për incidentin e ndodhur. Më tej K/Infermier i Shërbimit të Ortopedisë Nr.1 i ka raportuar Shefit të Shërbimit të Ortopedisë Nr.1 për incidentin e ndodhur në këtë shërbim.

Deklarata e mjekut J. R., i Shërbimit të Ortopedisë Nr.2, i cili deklaroi se në datën 17.11.2021 rreth orës 09:15 ndodhej në Shërbimin e Ortopedisë Nr.1 për të konsultuar një pacient ambulator. Mjeku deklaroi se kishte një angazhim tjetër në Urgjencën e SUT për këtë arsye e këshilloi pacientin të priste pranë zyrës së tij. Mjeku pohoi se në ato momente pavioni kishte dhe pacientë të tjerë. Mjeku ka deklaruar se K/Infermieri O.K. në ato momente i thotë që këtu jam

unë, dhe vendos vetëm unë, duke ju afruar fizikisht si dhe duke i thënë “unë të shkrij”. Mjeku shprehet se në ato çaste humbi vetë-kontrollin duke u konfliktuar fizikisht me K/Infermierin O.K., më pas i ka kërkuar që së bashku të shkojnë në drejtorinë e SUT-së.

Grupi i Punës përgjatë shqyrtimit të rastit konstatoi:

- Konfliktin e datës 17.11.2021 rreth orës 09:15,
- Kërkesat e palëve të përfshira në konflikt bashkëlidhur këtij proceverbali,
- Publikimin e rastit në Mediat Elektronike, (JOQ, Bold News etj.) nga K/Infermieri O.K.;
- Cënimi i konfidencialitetit i informacionit të marrë në punë;
- Shkelje e Nenit 19 “Zgjidhja e Kontratës së Punës” të Kontratës Kolektive të Punës konkretisht 1. (b.) shkelje të etikës e të sjelljes në institucion,
- Në dosjen personale të K/Infermierit O.K., pranë Sektorit të Burimeve Njerëzore, rezulton të ketë masa të tjera disiplinore deri në uljen në detyrë.
- Në dosjen personale të Mjekut J. R., pranë Sektorit të Burimeve Njerëzore, nuk rezulton të ketë masa disiplinore.

Grupi i Punës pasi shqyrtoj faktet dhe rrethanat e çështjes, propozon të merren masat disiplinore sipas Kontratës Kolektive të Punës, Pika 2. Masat Disiplinore si më poshtë:

- **b.** Vërejtje me shkrim për Mjekun J. R.
- **c.** Vërejtje me paralajmërim për K/Infermierin O.K..

Përgjatë çdo mbledhje të Grupit të Punës është mbajtur proceverbali në librin e protokolluar në Sektorin e Burimeve Njerëzore në SUT.

- Në përgjigje të **pikës 3** të kërkesës tuaj po ju bashkëlidhim urdhërin me nr.706, datë 02.11.2021 “Për ngritjen e Grupit të Punës për rregullin disiplinën dhe zbatimin e orarit zyrtar të punës në SUT”.
- Në përgjigje të **pikës 4, 5** të kërkesës tuaj po ju bashkëlidhim urdhërin me Nr.770, datë 25.11.2021 “Për Dhënien e Masës Disiplinore Personel Mjek në SUT”, urdhërin me Nr.769, datë 25.011.2021 “Për Dhënien e Masës Disiplonare Personel K/Infermier në SUT”.
- Në lidhje me **pikën 6**, të kërkesës tuaj ju bëjmë me dije se në vendin e punës të ankimuesit është komanduar një infermiere e të njëjtit pavion Znj. E. D., konkretisht e Shërbimit të Ortopedisë Nr.1.
- Në përgjigje të **pikës 7** të kërkesës tuaj po ju bashkëlidhim vendimin me Nr. 474, datë 14.05.2018 “Vendim për emerimin ne detyrë personel K/Infermier në SUT”.
- Në përgjigje të **pikës 8** të kërkesës tuaj po ju bashkëlidhim kontratën kolektive me nr.3084, datë 05.06.2019 “Në lidhje me masat disiplinore”, pjesërisht.
- Në përgjigje të **pikës 9-10** të kërkesës tuaj po ju bashkëlidhim Relacionin me nr. 602, datë 23.11.2021 .
- Në përgjigje të **pikës 11** të kërkesës tuaj po ju bashkëlidhim Formularin e Vlerësimit për z. O.K..

Në lidhje me rastin e z. O.K., aktualisht me detyrë infermier në Shërbimin e Ortopedisë III në SUT, ju informojmë se ndaj tij janë dhënë dy masa disipline me shkrim bashkëlidhur kësaj shkrese, dhe disa masa në formë verbale. Nuk është hera e parë që z. O.K. përfshihet në një debat verbal apo fizik, raste të përsëritura kanë ndodhur kur ai ishte në pozicionin e K/Infermierit të Kirurgjisë II. Bazuar në natyrën e institucionit ku prioritet është ofrimi i shërbimit shëndetësor, rastet konfliktuale janë trajtuar me kujdes dhe nën vëmendjen e veçantë të titullarit të SUT dhe Shefit të Shërbimit të Kirurgjisë II, në kohën kur z. O.K. ishte K/Infermier në Shërbimin e Kirurgjisë II. Pretendimet e ankuesit z. O.K. në lidhje me Drejtoreshën e SUT-së dhe Grupin e Punës, se e kanë diskriminuar atë përgjatë hetimit administrativ të ushtruar për konfliktin ndodhur midis mjekut J. R., me detyrë mjek ortoped në Shërbimin e Ortopedisë Nr.2 dhe ankuesit O.K. me detyrë asokohe K/Infermier në Shërbimin e Ortopedisë Nr.1, nuk qëndrojnë si dhe janë të pabaza. Ankuesi O.K. është trajtuar me kujdes dhe respekt nga Grupi i Punës dhe titullarja e SUT-së.

Ju bëjme me dije se z. O.K. ka shpërndarë informacion të marrë përgjatë ushtrimit të detyrës, në Mediat Elektronike, veprim ky në shkelje të ligjit Nr.9887, datë 10.03.2008 “Për mbrojtjen e të dhënave personale”, i ndryshuar, deklaruar nga vetë ankuesi z. O.K. përpara Grupit të Punës. Bashkëlidhur informacioni i shpërndarë nga ankuesi z. O.K., në mediat elektronike.”

- Shkresa nr.1386/1 prot., datë 04.07.2022, e titullares së SUT-së iu dërgua për dijeni në formë elektronike, ankuesit O.K..
- Në vijim të procedurave hetimore, KMD vendosi realizimin e seancës dëgjimore në datën 07.09.2022, ora 11:00 dhe palët u njoftuan nëpërmjet shkrësës nr. 852/5 prot., datë 25.07.2022, së KMD-së.

Në seancë dëgjimore mori pjesë ankuesi O.K. dhe z. D.N., përfaqësuesi i tij ligjor (me deklaram në seancë), si dhe dy përfaqësuesit me autorizim të Spitalit Universitar të Traumës, Tiranë.

Ankuesi O.K. parashtroi edhe një herë pretendimet e tij për diskriminim për shkak të gjendjes arsimore nga ana e titullares së Spitalit Universitar të Traumës, Tiranë. Ai u shpreh se deri në muajin nëntor të vitit të kaluar ka qenë kryeinfermier pranë Spitalit Universitar të Traumës, në Repartin e Ortopedisë së parë. Ai shprehet se gjatë periudhës së pandemisë Covid 19, në datën 17.11.2021, ora 9:00, ka ndodhur një incident në hollin e SUT-së ndërmjet tij dhe mjekut ortoped J. R. Shkak për këtë incident ka qenë prania e një personi që qëndronte në hollin e SUT-së pa maskë mbrojtëse. Z. O.K. sqaron se prania e pacientëve, familjarëve të tyre apo e personave të tjerë pa maskë mbrojtëse në ambientet e brendshme të SUT ishte e ndaluar nëpërmjet akteve të miratuara nga Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale⁵, sikurse edhe me akte dhe urdhëra të brendshëm të miratuara nga Drejtoresha e SUT-së apo Shefi i Shërbimit.

⁵ Në vijim do t'i referohemi me akronimin MSHMS;

Z. O.K. shprehet se e ka pyetur personin që rrinte në korridor nëse ishte në pritje të dikujt dhe ai ka sqaruar se priste mjekun J. R., i cili është mjek ortoped, por jo në pavionin ku punonte ankuesi si kryeinfermier. Në kushtet kur, nuk lejohej prania e publikut në ambientet e spitalit pa maskë, ankuesi sqaron se i ka kërkuar personit në fjalë ta presë mjekun J.R. në ambientet e jashtme të SUT-së. Një gjë e tillë ka shkaktuar zemërim tek mjeku J. R., i cili ka reaguar keq ndaj z. O.K., duke patur përplasje verbale dhe fizike me të. Në vijim të incidentit, ankuesi sqaron se është paraqitur tek shefi i shërbimit, ku ka raportuar ngjarjen dhe ku i është thënë se do të mbahej procesverbali përkatës, pasi ky ishte një incident spitalor. Në vijim, ankuesi është paraqitur të drejtoresha e SUT-së, ku ka raportuar sërish mbi incidentin e ndodhur me mjekun J.R.. Ankuesi pretendon se Drejtoresha e SUT-së ka qenë në dijeni të incidentit dhe i ka thënë se do të ngrihet Grupi i Punës që do të hetojë çështjen. Z. O.K. shprehet se mjeku J.R. ka lidhje familjare me ish-Nëndrejtorin e SUT dhe kjo e ka bërë skeptik lidhur me vijimësinë e procedurave të ndjekuara nga titullarja e SUT-së.

Në këto kushte, në datën 17.11.2021, ankuesi shprehet se ka hartuar sëbashku me përfaqësuesin e tij ligjor një Memo për titullaren e SUT-së, ku ka sqaruar situatën, ndërkohë që të ditën e nesërme do të zhvillohej takimi me Grupin e Punës. Ndërkohë që, ankuesi shprehet se incidenti i ndodhur ishte publikuar nëpër portale në orën 15:00 të asaj dite nga ana e mjekut J.R.dhe i gjithë stafi i SUT-së kishte marrë dijeni mbi të. Ankuesi shprehet se ka depozituar në cilësi prove CD të këtyre publikimeve në portale. Sipas publikimeve të bëra nga mjeku pretendohet se ai kishte qenë duke vizituar një pacient në dhomën përkatëse dhe kryeinfermieri kishte ndërhyrë duke e nxjerrë jashtë pacientin. Ndërkohë që, gjatë hetimit të Grupit të Punës, ka rezultuar se mjeku është shprehur se pacienti ka qenë në korridor dhe konflikti ka ndodhur, pasi ai ka dalë nga vetja. Ankuesi shprehet se Grupi i Punës nuk ka kryer ballafaqim të ankuesit me mjekun, por i ka pyetur veçmas. Njëkohësisht, z. O.K. shprehet se ka kërkuar që të merret në pyetje personi që u bë shkak për këtë konflikt, si dhe t'i jepej një kopje e filmimeve të kamerave, ku evidentohet incidenti i ndodhur. Grupi i Punës mbajti një procesverbal gjatë takimit me të dhe në vijim është përgatitur relacioni përkatës.

Ankuesi O.K. shprehet se Shefi i Shërbimit ka marrë në pyetje personelin e ndodhur gjatë incidentit të ndodhur në SUT, si dhe ka mbajtur një relacion mbi këtë ngjarje, por ky relacion nuk është marrë parasysh nga ana e Grupit të Punës së ngritur nga titullarja e institucionit për të hetuar çështjen. Grupi i Punës nuk ka marrë në pyetje asnjë nga punonjësit e ndodhur pranë tij dhe mjekut J.R. gjatë incidentit të ndodhur.

Përfaqësuesi i ankuesit u shpreh gjithashtu se ballafaqimi ndërmjet tyre nuk është kryer nga Grupi i Punës, edhe pse një gjë e tillë është kërkuar edhe nga ana e mjekut J. R. Ai sqaron se ankuesi ka marrë dijeni mbi rezultatet e hetimit të Grupit të Punës, pasi i është dërguar Relacioni i këtij grupi drejtuar drejtoreshës dhe urdhëri përkatës i titullares së SUT-së. Në Relacion, Grupi i Punës ka dalë në përfundim për masë disiplinore, më të lehtë se ajo që ka ndërmarrë drejtoresha e SUT-së në ngarkim të ankuesit, për zbritje në një nivel më të ulët. Grupi i Punës ka propozuar

masa disiplinore për të dy palët. Në Relacion është shënuar se publikimi i incidentit në rrjetet sociale dhe portale është kryer nga ankuesi, ndërkohë që një gjë e tillë e ka kryer fillimisht mjeku dhe në vijim një pacient i këtij spitali. Grupi i Punës nuk e ka përmendur faktin e publikimit në portale të incidentit nga ana e mjekut, të cilit i është dhënë vetëm masa “vërejtje me shkrim”. Përfaqësuesi ligjor i ankuesit shprehet se ka njëanshmëri në trajtimin e palëve në konflikt. I pyetur nëse është depozituar ndonjë kërkesë apo ankese për diskriminim pranë titullares së SUT-së, ai u shpreh se është dërguar një kërkesë ku pretendohet diskriminim, por SUT nuk ka kthyer asnjë përgjigje. Pas zbritjes në detyrë, ankuesi pretendon se ka kërkuar të takohet me drejtoreshën e SUT-së, por ajo nuk ka pranuar. Ai sqaron se është kaluar në një pavion me orare/turne 12 orarëshe, të cilat nuk janë të përshtatshme për të, pasi ka dy fëmijë të mitur. Përfaqësuesi i ankuesit sqaroi në vijim se shkaku i gjendjes arsimore është i lidhur me faktin se mjeku është konsideruar në një pozicion më të lartë në krahasim me infermierin dhe si i tillë është trajtuar në mënyrë më të favorshme. Një ndikim domethënës në masën e marrë ndaj ankuesit ka patur edhe një ankimi paraardhës i z. O.K. tek KMD-ja, ku pas njoftimit për seancë dëgjimore, SUT është tërhequr nga masa e marrë dhe e ka kthyer në vendin e mëprashëm të punës. Në këtë periudhë kohore, Drejtor i SUT-së ka qenë mjeku A.Z.

Përfaqësuesit e SUT-së sqaruan se nga ana e Grupit të Punës janë zhvilluar dëgjesa me të dy palët, të cilat nuk janë ftuar në ballafaqim sikurse kanë kërkuar, për të shmangur konfliktin e rradhës. Grupi i Punës është mbledhur dy ditë pas ndodhjes së incidentit. Nga deklaratat e marra nga Grupi i Punës me 5 anëtarë, ka rezultuar se deklaratat e marra nga z. O.K. dhe z. J.R., mbi incidentin e ndodhur janë të ngjashme, me ndryshime te vogla. I pyetur nëse gjatë hetimit janë përdorur pamjet filmike të kamerave të institucionit, përfaqësuesi me autorizim i SUT-së u shpreh se kamerat nuk kanë qenë funksionale dhe nuk janë përdorur dot si provë për zbardhjen e ngjarjes, ndërkohë që kur u pyet nga përfaqësuesit e KMD-së nëse janë marrë dëshmi prej punonjësve që kanë asistuar në incident, ai u përgjigj se Grupi i Punës ka kërkuar informacion nga ana e shefit të shërbimit të pavionit, ku punon z. O.K., por ai nuk ka dërguar asnjëherë informacion zyrtar, në formën që e kërkon Rregullorja e SUT-së dhe nuk ka dashur të përfshihet në këtë çështje. Përfaqësuesi i SUT shprehet se të dy palët në incident janë fajtorë për ngjarjen e ndodhur. Ai sqaron se mjeku dhe ankuesi janë përplasur fizikisht me njëri-tjetrin, veprime, të cilat janë të palejueshme në ambientet e SUT-së, në prani të pacientëve dhe familjarëve të pacientëve. Palët deklaruese në disa momente hedhin poshtë pohimet e njëri-tjetrit, lidhur me fajin për incidentin e ndodhur.

Përfaqësuesi i SUT-së shprehet se ka dalë një informacion në 3 (tre) versione/formate të ndryshme në portale dhe media, mbi incidentin e ndodhur. Një nga këto ndryshime konsiston në faktin se në njërin prej informacioneve rezulton të jetë shfaqur blloku me shkrimin e ankuesit, i cili kur është pyetur në dëgjese e ka pranuar një gjë të tillë. Ankuesi e ka publikuar vetë rastin në media duke cënuar imazhin e institucionit, pasi janë nxjerrë të dhëna që ankuesi i ka mbledhur gjatë procesit të punës. Të dy palët në incident kanë deklaruar që do bëjnë kallëzim penal në prokurori. Mjeku nuk e ka pranuar asnjëherë që ka nxjerrë informacion mbi incidentin në media

dhe Grupi i Punës nuk e ka vërtetuar një gjë të tillë. Duke u bazuar në rrethanat e çështjes, Grupi i Punës ka propozuar masat disiplinore “vërejtje me shkrim” për mjekun J.R. dhe “vërejtje me paralajmërim” për z. O.K.. Grupi i Punës ka vlerësuar se veprimet e ankuesit kanë qenë më të rënda, pasi jo vetëm që ka nxjerrë informacion në media që ka cënuar imazhin e institucionit, por edhe sepse nga kontrolli i dosjes ka rezultuar se ai ka patur masa disiplinore të mëparshme. I pyetur se si mund të jenë marrë parasysh vërejtjet e dhëna ndaj tij, kur janë të shuara, përfaqësuesi i SUT sqaroi se për çështjen objekt shqyrtimi janë marrë parasysh rrethanat, në të cilat janë dhënë vërejtjet dhe jo vetë vërejtjet që kanë qenë të shuara. Vërejtjet e dhëna nga titullarja kanë qenë në vlerësimin e saj, sikurse parashikohet në dispozitat e Kodit të Punës. Përfaqësuesit e KMD-së vunë në dukje faktin se procedura e hetimit nga Grupi i Punës duhet parë e ndarë nga procedura që instiucioni fillon kur nis një procedurë për dhënie mase disiplinore për punonjës. Grupi i Punës ka dalë në konkluzionet e tij, të cilat janë të reflektuara në Relacionin drejtuar titullares së SUT-së, ndërkohë që pas konstatimeve të tyre, duhet të kishte filluar një procedurë e dytë për dhënien e masave disiplinore. Përfaqësuesit e SUT-së sqaruan se ekziston një komision disiplinor i përhershëm që është ngritur më parë me urdhër të titullares, i cili vepron menjëherë, sidomos në rastin konkret që subjektet kanë depozituar vetë informacion me shkrim pranë titullares. Të pyetur mbi faktin nëse ankuesit i është dhënë mundësia të japë kundërshtimet e tij në lidhje me gjetjet e Grupit të Punës, në Relacionin e së cilit, ishin konstatuar shkelje të tij, përfaqësuesit e SUT u shprehën se Grupi i Punës ka kryer hetim të plotë, përfshirë këtu edhe nxjerrjen e lajmeve në media, ku ankuesi ka pranuar faktin se ka kryer publikim në media, ndërkohë që mjeku e mohon të ketë kryer një veprim të tillë.

Në propozimin e masave disiplinore, Grupi i Punës është mbështetur kryesisht në qëndrimin e të dy palëve për mosrregullimin e situatës konkrete. Ndërkohë që, për ankuesin ka ndikuar edhe pohimi i tij për publikimin e incidentit në media, ku është nxjerrë informacion që përmban subjektivizma lidhur me shërbimin në spital. Mbështetur pikërisht në sa më sipër, duke qenë se titullarja e SUT ka diskrecion të plotë në dhënien e masave disiplinore, sipas dispozitave të Kodit të Punës, ka gjykuar dhënien e masës përkatëse ndaj z. O.K.. Kjo nuk lidhet në asnjë aspekt me gjendjen arsimore të ankuesit në raport me mjekun.

Ankuesi shprehet se mjeku ka deklaruar se ka humbur vetëkontrollin dhe është kapur fizikisht me z. O.K.. Ndërkohë që, ai shprehet se në asnjë rast nuk është shprehur se është kapur fizikisht me të, sepse kjo gjë nuk ka ndodhur asnjëherë. Ankuesi shprehet gjithashtu se mjeku është fizikisht më i gjatë se ai dhe në asnjë rast nuk ka tentuar ta cënojë fizikisht. Nëse, deklarata e mjekut do të merrej parasysh nga ana e Grupit të Punës, z. J.R. do të rrezikonte të humbte licencën e tij për një periudhë 3-vjeçare. Përfaqësuesi i ankuesit sqaron gjithashtu se në relacionin e shefit të shërbimit, i cili mban përgjegjësi për incidentet e ndodhura, është sqaruar saktë se kush ka iniciuar incidentin. Sipas këtij relacioni, faji është i mjekut J.R.. Përfaqësuesi i SUT theksoi faktin se shefi i shërbimit nuk ka dashur të përfshihej në këtë çështje dhe nuk ka sjellë asnjëherë informacion zyrtar, të protokolluar mbi incidentin e ndodhur. Përfaqësuesi i z. O.K. sqaron se publikimin në media të incidentit nuk e ka kryer z. O.K., por djali i njërit prej

pacientëve, i cili ishte gazetar investigativ në një media të njohur. Lajmi është anuluar në vijim, pasi O.K. nuk ka dhënë miratimin e tij për këtë informacion. Njëkohësisht, përfaqësuesi i ankuesit i pyeti përfaqësuesit e SUT-së, që nëse në kuadër të hetimit është kërkuar informacion nga ana e mediave që kanë publikuar informacionet mbi incidentin e ndodhur. Lidhur me këtë pyetje, përfaqësuesit e SUT u shprehen se nuk kanë patur asnjë detyrim për të pyetur mediat që kanë publikuar lajmin mbi incidentin e ndodhur.

Përfaqësuesi ligjor i ankuesit u shpreh se një shkak tjetër për dhënien e masës disiplinore ndaj ankuesit ka qenë edhe lakmueshmëria për pozicionin e tij të punës, pasi pozicioni i kryeinfermierit është tepër i kërkuar. Përfaqësuesit e KMD-së kërkuar informacion lidhur me performancat në punë të ankuesit. Përfaqësuesit e SUT-së sqaruan se performancat i takojnë vitit 2020 dhe nuk janë aktuale.

Përfaqësuesit e KMD-së kërkuar të sqaronin me palën ankuese se në cilin akt drejtuar titullares është cekur çështja e diskriminimit. Pala ankuese sqaroi se tek Memo drejtuar titullares është sqaruar se kjo është një çështje e stisur dhe nuk është kryer një hetim i plotë në drejtim të ankuesit, duke e paragjykuar atë.

Komisioneri propozoi fillimisht zgjidhjen e çështjes me ndërmjetësim mes palëve dhe kërkoi që brenda 10 ditëve nga dita e zhvillimit të seancës dëgjimore të dërgohej informacion mbi këtë çështje. Në të kundërt, kërkoi nga SUT që të dërgohej kopje të Kontratës Kolektive të Punës, Rregullores së Brendshme dhe praktikave të tjera të ngjashme, me atë të z. O.K..

- Në vijim të seancës dëgjimore, SUT dërgoi shkresën nr. 2028 prot., datë 16.09.2022, nëpërmjet së cilës informon se:

“Në datën 07.09.2022, ora 11:00 u zhvillua seanca dëgjimore në të cilën palët parashtuan qëndrimet e tyre në kuadër të parimit të kontradiktoritetit. Në këtë seancë, nga ana e Komisionerit u parashtua mundësia e pajtimit mes palëve referuar kërkesës së ankuesit O.K. për t’u rikthyer në pozicionin e mëparshëm, në të kundërt vijimin e shqyrtimit duke i kërkuar Spitalit Universitar të Traumës vënien në dispozicion të Kontratës Kolektive, Rregullores së Brendshme dhe kopje të praktikave të ngjashme të procedurave disiplinore.

Në këtë kuadër, Komisioneri caktoi një afat brenda 10 ditëve Spitali Universitar i Traumës do të njoftonte për vijimin e çështjes. Mbështetur sa më lart, duke marrë parasysh faktin se:

- *Akti administrativ urdhëri nr. 769 prot., datë 25.11.2021 i Drejtorit të Spitalit Universitar të Traumës, për dhënien e masës disiplinore “zbritje në detyrë personel, K/infermier në SUT”, është nxjerrë konform ligjit dhe në harmoni të plotë me nenin 107 të K.Pr. Administrative i cili citon se: “...Akti administrativ është i ligjshëm nëse është nxjerrë nga organi publik kompetent, në përputhje me parimet dhe kërkesat ligjore të parashikuara në këtë Kod, si dhe legjislacionin në fuqi.”.*

- Rikthimi aktualisht i z. O.K. në pozicionin e mëparshëm të punës nuk vlerësohet i përshtatshëm nga punëdhënësi sa i takon marrëdhënieve të punës ndërmjet palëve. Këto marrëdhënie kanë një specifikë të veçantë të cilat zbatohen jo në një kontratë të thjeshtë pune, por në një kontratë të veçantë të shërbimit publik, nëpërmjet të cilës ata marrin përgjegjësi të veçantë për mbrojtjen e interesave të larta publike.
- Nga ana e SUT nuk është cënuar në asnjë moment Konventa nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”, e cila përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe trajtimit në fushën e punësimit të të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi.

Bashkëlidhur po ju dërgojmë aktet e mëposhtëme:

1. Kontratën kolektive të punës 2018-2021, gjithësej 17 faqe.
2. Kopje të procedurave të ngjashme disiplinore të zhvilluara nga SUT, gjithësej 55 faqe.

Shënim: Lidhur me vënien në dispozicion të rregullores së brendshme të institucionit, SUT nuk e ka patur dhe nuk e ka një të tillë, por është në proces të miratimit të saj.”

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

A. Trajtimi i padrejtë, disfavorizues dhe i pabarabartë i ankuesit O.K..

Mbështetur në provat e administruara gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri vlerëson se:

Mbështetur në Vendimin nr. 474 prot., datë 14.05.2018, të Drejtorit të Spitalit Universitar të Traumës, z. O.K. është emëruar në pozicionin Kryeinfermier në Shërbimin e Kirurgjisë nr. 2, në Spitalin Universitar të Traumës. Emërimi i sipërcituar është kryer pas dhënies së miratimit nga Ministria e Shëndetësisë, nëpërmjet shkresës nr. 2142/1 prot., datë 02.05.2018 me lëndë “Miratim transferimi” për z. O.K., i cili paraprakisht punonte në detyrën e Kryeinfermierit pranë Njesisë së Psikiatrisë së Fëmijëve, të Shërbimit të Psikiatrisë, Poli i Administrimit të Integruar së Spitalit të Neuroshkencës, QSUT. Marrëdhëniet e punës ndërmjet palëve janë rregulluar nëpërmjet kontratës individuale të punës të lidhur ndërmjet ankuesit dhe Drejtorit të SUT-së, e cila ka qenë në fuqi deri në momentin e lidhjes së Kontratës Kolektive të Punës nr. 1308/1, datë 26.02.2018, lidhur ndërmjet MSHMS dhe Konfederatës së Sindikatave të Shqipërisë.

Në ankesën nr. 95/2022 ankuesi pretendon ekspozimin e tij ndaj një trajtimi të padrejtë, disfavorizues e të pabarabartë nga ana e Grupit të Punës, që ka hetuar konfliktin e ndodhur ndërmjet tij dhe mjekut J.R., sikurse edhe trajtim të padrejtë, disfavorizues e të pabarabartë nga ana e titullares së SUT-së.

A/1. Trajtimi i padrejtë, disfavorizues dhe i pabarabartë i ankuesit nga Grupi i Punës së SUT-së.

Problematika e çështjes së parashtruar në ankesën e z. O.K. e ka filluesen tek një konflikt verbalo-fizik që ka ndodhur me mjekun ortoped J. R. Kështu, referuar akteve të depozituara në cilësi prove nga të dy palët rezulton se në datën 17.11.2021, ora 09:15, në Shërbimin e Ortopedisë Nr.1 të SUT-së, ka ndodhur konflikt fillimisht verbal, e në vijim fizik ndërmjet mjekut J. R., me detyrë Mjek Ortoped në Shërbimin e Ortopedisë Nr.2 dhe O.K. me detyrë K/Infermier në Shërbimin e Ortopedisë Nr.1.

Mjeku J.R. ofron shërbimin hospitalor dhe konsultativ pranë Shërbimit të Ortopedisë Nr.1 dhe në datën 17.11.2021 ka qenë duke kryer konsultë mjekësore për pacientët. Edhe K/Infermier O.K. ofron shërbimin në të njëjtin ambient. Shkak për konfliktin e lindur ka qenë prania e një pacienti në ambientet e pavionit, i cili po priste të vizitohej nga ana e mjekut J.R.. Në një moment K/Infermier O.K. i ka kërkuar pacientit të sipërcituar, që po priste për t'u vizituar nga mjeku J. R., të dilte jashtë derës së pavionit dhe ta priste aty, sepse nuk i lejohej qëndrimi në korridor, pasi nuk ishte i pajisur me maskë. Në këtë moment K/Infermieri O.K. dhe mjeku J. R., kanë filluar të debatojnë si fillim verbalisht me tone të larta dhe pastaj kanë kaluar në përplasje fizike. Pas konfliktit të ndodhur, K/Infermieri O.K. ka mbajtur procesverbalin e datës 17.11.2021, ku ka reflektuar me shkrim të gjithë konfliktin e ndodhur ndërmjet tij dhe mjekut J.R.

Pas konfliktit të ndodhur, mjeku J.R. ka depozituar pranë titullares së institucionit, shkresën nr. 271 prot., datë 17.11.2021, me lëndë *“Shprehje Shqetësimi për Mbarëvajtjen e Punës në Shërbimin e Ortopedisë Nr.1”*. Në këtë shkresë citohet: *“Unë i nënshkruari, J.R., mjek pranë shërbimit të Ortopedi Traumatologjisë nr.2, me gradë Doktor i Shkencave Mjekësore, ju shpreh shqetësimin në lidhje me punën time dhe pengesën që më është krijuar, si vijon. Ditën e sotme, dt. 17.11.2021, jam i caktuar për të kryer konsultë ortopedike pranë shërbimit tonë. Në kushtet që, reparti i konsultave është në rikonstruksion, takimin dhe sqarimin e pacientëve, po e kryej në zyrën time, në ambientet e pavionit të ortopedisë nr. 1, të cilën e disponoj prej qershorit 2009. Ditën e sotme, rreth orës 09:15, jam përballur, gjatë kryerjes së punës, me kërcënimin verbal dhe fizik, në mënyrë rrugaçërore dhe absolutisht jo etike nga ana e kryeinfermierit të pavionit, O.K.. Komunikimi serioz nga ana ime, në shërbim të pacientit në nevojë, u shndërrua në rrezik për degjenerim dhune nga ana e personit në fjalë, e cila mund të vërtetohet lehtësisht nga prezenca e shumë personave, personel dhe familjarë të pacientëve, të ndodhur aty në momentin e përballjes. Më duhet t'ju informoj që kjo nuk është hera e parë që zotëria në fjalë, më pengon të kryej punën e mjekut dhe pedagogut, madje para disa muajsh më kanë ndaluar në korridorin e spitalit, njerëz të afërm të tij, të cilët më kanë kërcënuar edhe fizikisht. Këtë shqetësim e kam paraqitur tek z. A. Z., në kohën që ishte në pozicionin e drejtuesit të institucionit. Në këto kushte, ndihem i detyruar të kërkoj nga ana juaj, zgjidhje sa më të shpejtë dhe përfundimtare, që mund të vijoj punën time dhe të mos të përballem me rrugaçërinë e personit të vendosur në pozicionin*

e kryeinfermierit në pavionin më të respektuar të Shërbimit të Ortopedisë Shqiptare. Mbetem me shpresë në zgjidhje....”.

Në të njëjtën mënyrë, ka vepruar edhe ankuesi O.K., i cili i ka drejtuar titullares së SUT-së, Memon nr. 274 prot., datë 18.11.2021, ku i bën të ditur versionin e tij të situatës së ndodhur. Ankuesi sqaron se ka vepruar konform Urdhërit nr. 133, datë 08.03.2020, të Ministrit të Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, *“Për kufizimin e shoqëruesve dhe/ose familjarëve të pacientëve nëpër spitale”* dhe Urdhërit të Brendshëm nr. 700, datë 01.11.2021, të Drejtorit të SUT-së *“Për kufizimin e shoqëruesve dhe/ose familjarëve të pacientëve nëpër spitale dhe vizitorëve në SUT”*, duke mos lejuar qëndrimin e një pacienti pa maskë në ambientet e pavionit të ortopedisë në katin e parë. Qëndrimi i tij ka rënë në kundërshtim me qëndrimin e mjekut J.R., i cili i ka thënë pacientit të presë në korridor. Ankuesi shkruan si vijon: *“I kam kërkuar sërish zotërisë që mund të presë jashtë pavionit, pasi nuk lejohet qëndrimi në korridor, për më tepër pa maskë dhe pa rekomandim për kryerjen e vizitës apo konsultës, pasi personi ishte me grafi në dorë. Në këto momente më hidhet sipër doktor J.R., i cili më shau, më kap prej rrobash, më gjuajti në nofull dhe më thotë që ai personi do e priste këtu në korridor në pavion dhe se unë nuk e kisha të gjatë në këtë institucion. Përveç shantazhit nga ana e mjekut J.R.jam kërcënuar edhe me jetë. Nga ana e Dr. J. R. flitet për një version se unë paskam qenë ai që e ka filluar këtë konflikt dhe unë paskam qenë ai që e paskam goditur, por të ndodhur para një fakti, që ndodhemi para versionit të tij dhe versionit tim të ngjarjes është lehtësisht e provueshme që Institucioni i SUT është i pajisur me kamera dhe lehtësisht është i provueshëm momenti që shtetasi të cilin unë e kam hasur në korridor të papajisur me maskë ka qenë në ambientet e SUT-së në atë moment. Gjithashtu referuar Urdhërit të Brendshëm, i cili mban Nr. 700, datë 1.11.2021 me Lëndë “Kufizimin e lëvizjes së pacientëve dhe vizitorëve në SUT”, nga ana e SUT është lehtësisht e provueshme nëse personi që është ndeshur në korridor a ka patur kërkesë të miratuar nga Drejtoria?”.*

Pas marrjes dijeni mbi konfliktin e ndodhur, titullarja e SUT-së ka vënë në lëvizje Grupin e Punës, të ngritur në bazë të Urdhërit nr. 2347 prot., datë 02.11.2021, *“Për ngritjen e Grupit të Punës për rregullin dhe disiplinën në SUT”*. Grupi i Punës është mbledhur në datën 18.11.2021 ora (11:00-12:00) dhe ka dëgjuar mjekun J.R. dhe K/Infermierin O.K., të cilët kanë dhënë deklaratën e tyre në lidhje me konfliktin e ndodhur.

Në përfundim të hetimit administrativ të Grupit të Punës, ky i fundit ka pasqyruar përfundimet e hetimit në Relacionin nr. 602, datë 23.11.2021, drejtuar znj. E.B., Drejtore e SUT-së, si dhe ka kryer propozimet për masa disiplinore për palët në konflikt, përkatësisht *“vërejtje me shkrim”* për mjekun J.R. dhe masën *“vërejtje me paralajmërim”* për K/Infermier O.K.

Për sa më sipër, gjatë hetimit administrativ të ankesës, KMD ka kërkuar nëpërmjet shkresës nr. 852/3 prot., datë 24.06.2022, praktikën e akteve të hartuara nga Grupi i Punës gjatë dhe në përfundim të hetimit të çështjes së sipërcituar. Në shkresën zyrtare të dërguar nga SUT rezulton se është dërguar vetëm Relacioni nr. 602, datë 23.11.2021. Referuar Relacionit në fjalë,

Komisioneri ka konstatuar se hetimi i Grupit të Punës është mbështetur vetëm në deklaratat e dy palëve në konflikt, dosjet e tyre personale të administruara nga sektori i burimeve njerëzore i SUT-së dhe artikujt e botuar nga portalet mbi konfliktin e ndodhur në SUT.

Gjatë analizimit të këtij Relacioni, Komisioneri ka konstatuar gjithashtu se në të nuk ka asnjë analizë, lidhur me çështjen e konfliktit të ndodhur. I vetmi përfundim i bazuar i këtij grupi pune është fakti që konflikti ndërmjet mjekut J.R. dhe K/Infermierit O.K. në datën 17.11.2021, ka qenë real, ndërkohë që nuk ka hetuar nëpërmjet mjeteve të tjera të disponueshme, për të evidentuar se cili është përgjegjësi për krijimin e këtij konflikti. Grupi i Punës nuk ka marrë në pyetje asnjë nga punonjësit e SUT-së që kanë qenë të pranishëm në konflikt, asnjëherë nuk ka kontaktuar me personin/pacientin e ndodhur në ambientet e pavionit për të marrë dëshminë e tij, nuk ka marrë në shqyrtim pamjet filmike për të kryer zbardhje të mëtejshme të çështjes në fjalë, si dhe nuk ka kontaktuar asnjëherë zyrtarisht me portalet, ku janë botuar artikujt për konfliktin e ndodhur në SUT. Në kushtet kur ky grup pune, ishte duke kryer një hetim administrativ, duhet të kishte përdorur të gjitha këto mjete hetimore, të parashikuara mjaft qartë në dispozitat përkatëse të Kodit të Procedurave Administrative. Në këtë relacion, Grupi i Punës ka dhënë në mënyrë të përmbledhur deklaratat e mjekut J.R. dhe K/Infermierit O.K., të cilët japin versionin e tyre të çështjes dhe ka dalë në propozimet përkatëse për masat disiplinore. Në Memon e tij drejtuar titullares së SUT, z. O.K. ka kërkuar nga Grupi i Punës që të kryejë ballafaqim me z. Ruçi, të merreshin në shqyrtim pamjet filmike të kamerave të sigurisë së SUT-së, të kryhej verifikim dhe të merrej në administrim një kopje e kërkesës së miratuar nga Drejtoria e SUT-së për personin e gjetur në ambientet e korridorit të pavionit dhe nëse një gjë e tillë ishte kërkuar nga mjeku në rrugë zyrtare, si dhe certifikatën e vaksinimit të mjekut J.R., për të cilin thekson faktin se nuk është i vaksinuar. Pavarësisht se z. O.K. ka kërkuar përdorimin e mjeteve të sipërcituara për të zbardhur ngjarjen, një gjë e tillë nuk është kryer nga Grupi i Punës.

Gjatë seancës dëgjimore rezultoi qartë se dy elementet e konsideruar si rrethana rënduese për z. O.K., në propozimin e masës disiplinore "vërejtje me paralajmërim" ndaj tij nga Grupi i Punës kanë qenë:

- 1) publikimi në portale i konflikti të ndodhur mes tij dhe mjekut J.R. dhe,
- 2) masat e mëparshme disiplinore të z. O.K., të cilat në momentin e ndodhjes së konfliktit kanë qenë të shuara.

Lidhur me momentin e parë, KMD ka konstatuar se në asnjë nga aktet e depozituara në cilësi prove nga ana e SUT-së, ankuesi O.K. nuk ka pohuar se ai ka publikuar në portale konfliktin e ndodhur sipas versionit të tij, sikurse është deklaruar nga përfaqësuesit me autorizim të SUT-së në seancë dëgjimore. Bashkëlidhur Relacionit të Grupit të Punës, SUT nuk ka dërguar në cilësi prove pranë KMD-së, asnjë nga procesverbalet e mbajtura gjatë dëgjësave me z. J.R. dhe z. O.K. (nëse janë mbajtur të tillë), ku të rezultojë një fakt i tillë, që është konsideruar si rrethanë rënduese në propozimin e masës disiplinore "vërejtje me paralajmërim" për z. O.K. Komisioneri ka konstatuar gjithashtu se në Relacionin e Grupit të Punës nuk rezulton të jetë shënuar

gjithashtu që z. O.K. ka marrë përsipër dhe ka pranuar publikimin në portale të konfliktit. Në asnjë rast nuk rezulton e provuar se ka qenë z. O.K., personi që ka publikuar në portale materialet lidhur me konfliktin e ndodhur dhe në asnjë rast nuk rezulton se Grupi i Punës të ketë hetuar duke kontaktuar portalet përkatëse, për të marrë informacion mbi personin që u ka përcjellë informacion. Fotoja e procesverbalit të mbajtur nga z. O.K., e cila është publikuar në aktikullin e Boldnews nuk përbën provë të mjaftueshme për të akuzuar z. O.K. si publikues të artikullit dhe më pas për ta penalizuar me një masë disiplinore më të rëndë sesa ajo e mjekut J.R.

Nga verifikimi i kryer nga KMD rezulton se në datën 18.11.2021, në portalin Dosja është botuar artikulli *"Sherri te Trauma, ky është kryeinfermieri i sherreve në spital, peticioni për largim"*⁶. Referuar përmbajtjes së këtij artikulli rezulton se është dhënë mjaftueshëm informacion për K/Infermier O.K., për të hedhur baltë mbi figurën dhe personalitetin e tij, por Grupi i Punës në asnjë rast nuk e ka marrë parasysh një gjë të tillë dhe as nuk ka aluduar se një gjë e tillë mund të jetë kryer nga ana e mjekut J.R.

Për sa më sipër, Komisioneri gjykon se e ashtuquajtuara rrethanë rënduese për z. O.K., në propozimin për dhënien e masës disiplinore nga ana e Grupit të Punës rezulton e paprovar, e pa analizuar dhe e pa arsyetuar në relacionin e Grupit të Punës së SUT-së.

Lidhur me momentin e dytë, mbi bazën e akteve të administruara në cilësi prove, Komisioneri ka konstatuar se ndaj z. O.K. janë dhënë disa masa disiplinore në vitet paraardhëse.

- Nëpërmjet Urdhërit nr. 1535 prot., datë 16.08.2018 *"Dhënie mase disiplinore personel punonjës SUT"*, ankuesit i është dhënë masa disiplinore "Vërejtje me paralajmërim për shkarkim nga detyra", pa dhënë asnjë arsye apo motivacion.
- Nëpërmjet Urdhërit nr. 2736 prot., datë 11.12.2018 *"Dhënie mase disiplinore personel punonjës SUT"*, ankuesit i është dhënë masa disiplinore "Vërejtje me paralajmërim për shkarkim nga detyra", duke cituar se: *"Për thyerje të pikës nr.4 të Deklaratës së Konfidencialitetit, si dhe për humbjen e kartelës mjekësore të pacientes L. N. ish-paciente në Shërbimin e Kirurgjisë Nr.2/SUT, në muajin Qershor 2018"*, z. K i jepet masa disiplinore *"Zbritje nga detyra e K/Infermierit të këtij Shërbimi deri në një urdhër të dytë"*.

Duke mos qenë dakord me masën disiplinore, subjekti ankues e ka kundërshtuar atë shkresërisht. Nëpërmjet shkresës nr.19 prot., datë 04.01.2019 *"Urdhër për heqjen e masës disiplinore dhe rikthim në detyrën personel punonjës K/Infermier në SUT"*, ankuesi me datë 07.01.2019 është rikthyer në detyrën e K/Infermierit pranë këtij Shërbimi. Në vijim, me anë të Urdhërit me nr.930 prot., datë 02.04.2019, të Drejtorit të SUT-së, ankuesi është liruar nga detyra e K/Infermierit dhe është emëruar në detyrë personel Infermier në SUT.

⁶ <https://dosja.al/sherri-te-trauma-ky-eshte-kryeinfermieri-i-sherreve-ne-spital-peticion-per-largim>;

Urdhëri i sipërcituar është kundërshtuar pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi nëpërmjet ankesës nr. 81, datë 11.07.2019, së z. O.K. KMD ka marrë në shqyrtim ankesën e z. O.K. dhe është shprehur me vendimin nr. 146, datë 17.10.2019, nëpërmjet së cilit e ka deklaruar të përfunduar procedurën administrative, pasi është arritur efektiviteti dhe qëllimi për të cilin është iniciuar procedura hetimore dhe ankuesi është rikthyer në pozicionin e K/Infermierit Shërbimin e Ortopedisë Nr.1, në SUT, fakt që u konfirmua dhe u dokumentua nëpërmjet Vendimit nr.78, datë 27.09.2019 *“Për Emërim në Detyrë Personel Kryeinfermier në SUT”*, të z. O.K..

Sikurse u deklarua në seancë dëgjimore nga përfaqësuesit me autorizim të SUT-së, Urdhërat e sipërcituar të Drejtorit të SUT-së, nëpërmjet së cilëve në të kaluarën, z. O.K. i janë dhënë masa disiplinore, janë konsideruar si rrethanë rënduese nga ana e Grupit të Punës për propozimin e masës disiplinore “vërejtje me paralajmërim”. Përpos faktit se këto masa disiplinore kanë qenë të shuara në momentin e ndodhjes së konfliktit, KMD gjykon se SUT është tërhequr nga dhënia e tyre nëpërmjet Vendimit nr.78, datë 27.09.2019 *“Për Emërim në Detyrë Personel Kryeinfermier në SUT”*, të z. O.K., gjatë shqyrtimit të ankesës nr. 81, datë 11.07.2019, së z. O.K. nga ana e KMD-së.

Në këtë kontekst, KMD gjykon se vlerësimi i grupit i punës, i parashtruar në seancë dëgjimore mbi çështjen në fjalë është i pambështetur, pasi nuk i ka marrë parasysh faktet e sipërcituara. Ndërkohë që, Relacionin nr. 602, datë 23.11.2021, drejtuar titullares së SUT-së, ky moment rezulton i pa analizuar dhe i pa arsyetuar.

Përveç sa më sipër, Komisioneri gjykon se në Relacionin nr. 602, datë 23.11.2021, në asnjë rast nuk është marrë në analizë fakti se në momentin e ndodhjes së konfliktit me mjekun J.R., z. O.K. ka qenë duke zbatuar detyrat e tij, të parashikuara në Urdhërit nr. 133, datë 08.03.2020, të Ministrisë të Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, *“Për kufizimin e shoqëruesve dhe/ose familjarëve të pacientëve nëpër spitale”* dhe Urdhërit të Brendshëm nr. 700, datë 01.11.2021, të Drejtorit të SUT-së *“Për kufizimin e lëvizjes së pacientëve dhe vizitorëve në SUT”*. Ndërkohë që, nga deklaratat përkatëse të palëve rezulton se ka qenë mjeku J.R. që ka thyer rregullat e vendosura nga aktet e sipërcituara. Njëkohësisht, KMD ka konstatuar se mjeku J.R. ka deklaruar se ka humbur vetkontrollin duke u konfliktuar fizikisht me z. O.K., duke pranuar në mënyrë indirekte që ka qenë ai që ka iniciuar përplasjen fizike ndërmjet tyre. Një moment i tillë nuk është marrë parasysh nga Grupi i Punës dhe nuk është cilësuar si rrethanë rënduese për mjekun J.R., i cili realisht rezulton se e ka penguar K/Infermierin O.K. të kryejë detyrat e tij funksionale. Ndërkohë që, nëse analizohet Memo e ankuesit drejtuar titullares së SUT-së rezulton se ai në mënyrë të përsëritur thekson faktin se është dhunuar fizikisht dhe verbalisht nga mjeku, megjithëse ka qenë duke kryer detyrën e tij.

Në deklaratat e të dy palëve është theksuar fakti se kanë patur mosmarrëveshje edhe në të kaluarën, por një fakt i tillë nuk është marrë parasysh nga Grupi i Punës për të hetuar mbi gjenezën e konfliktit të tyre, që ka degraduar deri në përplasje fizike në datën 17.11.2021.

Për sa më sipër, KMD vlerëson se hetimi i kryer nga Grupi i Punës ka qenë i përciptë dhe jo i thelluar për të hetuar dhe verifikuar elementet e konfliktit të ndodhur dhe për të vënë para përgjegjësisë personat që kanë qenë realisht përgjegjës.

Sikurse është përmendur më sipër, nëpërmjet Relacionit nr. 602, datë 23.11.2021, Grupi i Punës ka propozuar masën disiplinore “vërejtje me shkrim” për mjekun J.R. dhe masën disiplinore “vërejtje me paralajmërim” për K/Infermierin O.K.

Për sa më sipër, Komisioneri është i vetëdijshtëm mbi faktin se në një ambient spitalor, ku stafi mjekësor dhe infermieror duhet të jetë në shërbim të pacientëve, duhet ruajtur etika në punë dhe përgjegjshmëria në kryerjen e detyrave. Duke mos dashur në asnjë mënyrë të justifikojë veprimet e të dy palëve në këtë konflikt, KMD gjykon se mosmarrja parasysh e fakteve të sipërcituara nga ana e Grupit të Punës së SUT-së, të ngritur në bazë të Urdhërit nr. 2347 prot, datë 02.11.2021, të Drejtores së SUT-së *”Për ngritjen e Grupit të Punës për rregullin dhe disiplinën në SUT”* ka cënuar procesin e zhvilluar, duke e ekspozuar ankuesin ndaj një trajtimi të padrejtë, disfavorizues e të pabarabartë.

A/2. Lidhur me trajtimin e padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë të ankuesit nga Drejtoresha e SUT-së.

Relacioni nr. 602, datë 23.11.2021, i Grupit të Punës i është drejtuar Drejtoreshës së SUT-së, e cila nëpërmjet Urdhërit nr. 770, datë 25.11.2021 *”Për dhënie mase disiplinore personel mjek në SUT”* ka vendosur masën disiplinore “vërejtje me shkrim” për z. J.R., me detyrë mjek ortoped në Shërbimin e Ortopedisë nr. 2, në SUT, me *motivacion “shkelje të etikës e të sjelljes në institucion”*. Titullarja e SUT-së e ka gjetur me vend propozimin e Grupit të Punës lidhur me masën e propozuar për mjekun J.R. dhe e ka zbatuar atë, në mbështetje të propozimit të Relacionit të sipërcituar.

Ndërkohë që, nëpërmjet Urdhërit nr. 769, datë 25.11.2021, të Drejtorit të SUT-së, *”Për dhënie mase disiplinore zbritje në detyrë personel K/Infermier në SUT”*, titullarja e SUT ka vendosur dhënien e masës disiplinore *”zbritje në detyrë në një cikël më të ulët”*, me motivacion shkelje të dypozitave të Kodit të Punës e të akteve të tjera ligjore dhe nënligjore dhe shkelje të etikës e të sjelljes në institucion, ndaj z. O.K.. Në këtë kontekst, rezulton se masa disiplinore e dhënë ndaj tij është më e rëndë, se ajo që është propozuar nga ana e Grupit të Punës që ka kryer hetimin e konfliktit, si dhe më e rëndë sesa ajo e dhënë ndaj mjekut J.R., edhe pse të dy kanë qenë palë në konflikt.

Lidhur me sa më sipër, KMD mori në analizë bazën ligjore, mbi të cilën është mbështetur vendimarrja e Drejtoreshës së SUT-së.

Kështu, në paragrafin 1, të nenit 37 të Kodit të Punës parashikohet shprehimisht se: *“Masat disiplinore parashikohen kryesisht në kontratën kolektive të punës. Në çdo rast kontrata individuale duhet t’i referohet akteve përkatëse, lidhur me masat disiplinore.”*

Duke iu referuar pikës 2, të nenit 19, të Kontratës Kolektive të Punës së lidhur ndërmjet MSHMS dhe Konfederatës së Sindikatave të Shqipërisë rezulton se është parashikuar si vijon:

“2.Në rast të shkeljeve disiplinore, ndaj punëmarrësit merren masat disiplinore të mëposhtëme:

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

Në varësi të shkeljes përcaktohet dhe masa disiplinore, nuk është kusht që të zbatohen të gjitha shkallët, para se të jepet masa largim nga puna.

Procedura disiplinore garanton të drejtën e punonjësit për t’u njoftuar lidhur me fillimin e procedimit, të drejtën për t’u dëgjuar, për të paraqitur prova, si dhe të drejtën për t’u ankuar ndaj vendimit përfundimtar.”

Për sa më sipër, rezulton se Drejtoresha e SUT-së ka dhënë ndaj z. O.K. masën më të rëndë disiplinore të parashikuar në Kontratën Kolektive të Punës, pas së cilës vjen masa e largimit nga puna. Përveç kësaj, Komisioneri konstaton se kjo masë nuk është dhënë në përputhje me atë që parashikon dispozita e Kontratës Kolektive të Punës, që është *“Zbritje në detyrë në një cikël më të ulët për një periudhë deri në një vit”*, pasi referuar Urdhërit nr. 769, datë 25.11.2021, të Drejtorit të SUT-së, *“zbritja në detyrë në një cikël më të ulët”* është definitive.

Në këto kushte, titullarja e SUT-së ka dhënë ndaj z. O.K., një masë disiplinore në kundërshtim me Kontratën Kolektive të Punës dhe aspak proporcionale me shkeljen që ai ka kryer, e cila është e njëjtë me atë të mjekut J.R.

Në veprimet e Drejtores së SUT-së, Komisioneri konstaton, një tendencë tepër negative ndaj z. O.K., e cila është reflektuar jo vetëm në dhënien e një mase disiplinore në kundërshtim me parashikimin e gërmes d), të pikës 2, të nenit 19 të Kontratës Kolektive të Punës, por edhe në mungesën e zbatimit të parimit të proporcionalitetit në dhënien e saj.

Në këto kushte, KMD gjykon se Drejtoresha e SUT-së e ka ekspozuar ankuesin O.K., ndaj një qëndrimi të padrejtë, disfavorizues e të pabarabartë me mjekun J.R., i cili ndodhet në kushte të njëjta me ato të z. O.K.

B. Shkak i diskriminimit të pretenduar “gjendja arsimore”

Z. O.K. pretendon diskriminim për shkak të *“gjendjes arsimore”*, në formën e *“udhëzimit për diskriminim”* nga ana e Drejtores së SUT-së.

“Gjendja arsimore” është një prej shkaqeve, për të cilat, ligji Nr.10 221, datë 4.2.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi, i ndryshuar, ofron mbrojtje. Në nenin 1 të tij, përcaktohet se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzaninë, 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”.

Komisioneri gjykon se gjendja arsimore konsiderohet si shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si e tilla në bazën ligjore të sipërpërmendur, si dhe argumentimi i ankuesit në ankesën e tij ka krijuar bindjen e KMD-së se gjendja arsimore konsiderohet shkak i mbrojtur. Z. O.K. ka depozituar në cilësi prove dokumentacionin përkatës⁷, ku evidenton arsimin e tij si infermier dhe kualifikimet e përfituara. Përveç sa më sipër, KMD gjykon se shkak i gjendjes arsimore i pretenduar nga ankuesi O.K. është i lidhur ngushtësisht edhe me profesionin e tij, si infermier dhe detyrat që ankuesi ka kryer në pozicionin e infermierit.

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë e disfavorizues me shkakun e mbrojtur – gjendja arsimore.

Në ankesën nr. 95/2022, z. O.K. pretendon diskriminim për shkak të “gjendjes arsimore” në formën e “udhëzimit për diskriminim”, nga ana e znj. E.B., Drejtore pranë Spitalit Universitar të Traumës, Tiranë dhe nga Grupi i Punës, i ngritur në bazë të Urdhërit nr. 2347 prot., datë 02.11.2021, të Drejtores së SUT-së “Për ngritjen e Grupit të Punës për rregullin dhe disiplinën në SUT”.

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

Për sa më sipër, parimi i barazisë para ligjit dhe mosdiskriminimit parashikohet nga Kushtetura e Republikës së Shqipërisë, si dhe nga akte të tjera ligjore, duke sanksionuar njëkohësisht edhe zbatimin e tij nga të gjithë shtetasit shqiptarë. Neni 18, pika 2, e Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë parashikon shprehimisht: “Askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore.”

Në Nenin 1 të Deklaratës Universale për të Drejtat e Njeriut (1948) parashikohet shprehimisht se: “Të gjitha qeniet njerëzore janë të lindur të lirë dhe të barabartë në dinjitet dhe të drejta”.

⁷ Referuar aktit “Diplomë” e Universitetit të Tiranës, Fakultetit të Infermierisë, nëpërmjet së cilit atij i jepet titulli “Infermier i Përgjithshëm”;

Neni 14 i Konventës për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe Lirive Themelore (KEDNJ)⁸, parashikon se: “Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose **çdo status tjetër**”⁹. Njëkohësisht, në Nenin 1 të Protokollit 12 të KEDNJ-së gjen vend parashikimi se: “1. Gëzimi i çdo të drejte të parashikuar me ligj duhet të sigurohet pa asnjë diskriminim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose **çdo situatë tjetër**”¹⁰. Askush nuk duhet të diskriminohet nga një autoritet publik për ndonjë nga arsyet e parashikuara në paragrafin 1. Nocioni i diskriminimit është interpretuar në mënyrë konsistente nga Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut në praktikën e saj ligjore, që ka të bëjë me Nenin 14 të KEDNJ-së. Në gjykimin e saj në çështjen e *Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar GJED (1985)* shprehet: “një ndryshim në trajtim është diskriminues në rast se ai nuk ka justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, që do të thotë, në rast se ai nuk ndjek një “qëllim të ligjshëm” apo kur nuk ka një marrëdhënie të arsyeshme proporcionaliteti midis mjeteve të përdorura dhe qëllimit që kërkohet të arrihet”.

Në nenin 2/2 të *Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike*¹¹ Shtetet palë të këtij Pakti zotohen të garantojnë që të drejtat e shpallura në këtë Pakt, të ushtrohen pa kurrfarë diskriminimi të bazuar në racë, ngjyrë, seks, gjuhë, fe, opinion politik ose çdo opinion tjetër, origjinë kombëtare a shoqërore, pasuri, lindje ose **çdo gjendje tjetër**.¹² *Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore*¹³, sanksionon të drejtën për punë në nenin 6. E drejta për punë e garantuar në këtë nen vendos detyrimin për të garantuar të drejtën për të mos u privuar nga puna në mënyrë të padrejtë¹⁴. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim bazuar ndër të tjera në gjendjen arsimore të personit, që përfshihet nën opsionin “çdo status tjetër”.

*Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës*¹⁵ “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi. Konventa e përkufizon diskriminimin si çdo dallim, përjashtim ose favorizim i bërë në baza të caktuara i cili ka efektin e zhdukjes në barazi dhe mundësi ose trajnim në punësim dhe profesion.

⁸ Ratifikuar me ligjin nr. 8137, datë 31.7.1996 “Për ratifikimin e Konventës Evropiane “Për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe Lirive Themelore”.

⁹ Gjendja arsimore- përfshihet në opsionin “çdo status tjetër”;

¹⁰ Moshë - përfshihet në opsionin “çdo status tjetër”;

¹¹ Hyrë në fuqi në vitin 1976.

¹² Gjendja arsimore - përfshihet në opsionin “çdo status tjetër”;

¹³ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

¹⁴ Komenti i Përgjithshëm Nr.8, Komiteti për të Drejtat Sociale Ekonomike dhe Kulturore, paragrafi 4.

¹⁵ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

*Karta Sociale Europiane*¹⁶ 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 punësim¹⁷. Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane, ku përcaktohet shprehimisht mbrojtja nga diskriminimi për shkak të gjendjes arsimore, nën opsionin çdo status tjetër.

Në pikat 1 e 2 të nenit 9, të Kodit të Punës parashikohet shprehimisht: “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. 2. Me “diskriminim” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në 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, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët. Pikat 9 & 10, të Kodit të Punës parashikojnë shprehimisht: “9. Në rastin kur një person pretendon se është cënuar nga moszbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, sipas këtij Kodi, ndiqet procedura e ankimit, e përcaktuar në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi. 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.”

Parashikimet e mësipërme janë hartuar në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të Ligjit nr.10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, i cili rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë, si dhe përcakton shkaqet, në bazë të së cilave ndaj një individi mund të ketë diskriminim.

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, si një institucion barazie i specializuar për mbrojtjen nga diskriminimi, në zbatim të dispozitave të Ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ka si qëllim të sigurojë të drejtën e çdo personi për: “a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b) barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe për të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin”.

¹⁶ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

¹⁷ Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, prg 30.

Neni 1, i ligjit nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, parashikon shprehimisht se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër.”

Neni 3, pika 1, i LMD, të ndryshuar parashikon gjithashtu se: “Çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur 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”.

Neni 3/2 i i LMD, të ndryshuar parashikon se: ““Diskriminim i drejtpërdrejtë” është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një person apo grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, apo një grup personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji”.

Neni 12, pika 1, gërma c), e të njëjtit ligj parashikon shprehimisht se: “1. Ndalohej diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me:c) rekrutimin dhe përzgjedhjen e punëmarrësve, 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”.

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. KEDS¹⁸ 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.

Kodi i Procedurës Administrative¹⁹ ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/organit publik, në këtë rast Drejtoreshës së SUT-së, e cila duhet të provojë se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë, për shkakun e pretenduar.

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

LMD, i ndryshuar, ka saktësuar gjithashtu se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/organit publik, në këtë rast Drejtoreshës së SUT-së, që duhet të provojë se ankuesi nuk është ekspozuar ndaj një qëndrimi të padrejtë dhe disfavorizues për shkak të gjendjes së tij arsimore.

Neni 33, pika 7/1 i LMD, të ndryshuar, përcakton 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.”*

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 diskriminim, i cili duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues.

Parimi i ndarjes së barrës së provës është një parim i mirënjohur tashmë në legjislacionin e BE-së dhe KEDNJ. KEDS²⁰ 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 duhur.

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*

¹⁸ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

¹⁹ Kështu, neni 82, pika 2 e tij, përcakton se: *“Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj”*.

²⁰ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

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**.

Kjo mund të realizohet në njërin nga dy mënyrat e mëposhtme:

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

Nëse subjekti kundër së cilit drejtohet ankesa nuk është në gjendje të provojë njërin nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjës për diskriminimin.²¹

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 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*”²².

Mbështetur në provat dhe faktet e administruara KMD vlerësoi se ndodhemi para situatës së prezumimit të diskriminimit nga Drejtoresha e SUT-së dhe Grupi i Punës së SUT-së, kundrejt z. O.K. dhe si pasojë barra e provës bie mbi këta subjekte.

Mbështetur në sa më sipër, Komisioneri ka çmuar në bazë të analizimit të fakteve dhe provave të ankuesit, si dhe në bazë të rezultateve që dolën nga procedura e shqyrtimit të ankesës se ekziston një trajtim i padrejtë dhe i disfavorshëm i tij nga ana e Grupit të Punës të SUT-së që ka hetuar konfliktin e ndodhur ndërmjet tij dhe mjekut J.R., sikurse dhe nga ana e Drejtores së SUT-së.

Gjatë procesit të hetimit administrativ të ankesës ka rezultuar se z. O.K. ka punuar në pozicionin e K/Infermierit në Shërbimin e Ortopedisë Nr.1. Ai është diplomuar pranë Universitetit të Tiranës, Fakulteti i Infermierisë dhe ka fituar titullin “Infermier i Përgjithshëm”. Nëpërmjet

²¹ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

²² GJEDNJ, *Nachova dhe të tjerët kundër Bullgarisë* (GC) paragrafi 147, (ECtHR, *Nachova and others v. Bulgaria* [GC] (Nos. 43577/98 and 43579/98), 6 July 2005). Kjo përsëritet në çështjen e GJEDNJ-së, *Timishev kundër Rusisë* (Numrat 55762/00 dhe 55974/00), 13 Dhjetor 2005, paragrafi 39 (ECtHR, *Timishev v. Russia* (Nos. 55762/00 and 55974/00), 13 December 2005), dhe GJEDNJ, *D.H dhe të tjerët kundër Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13 Nëntor 2007, paragrafi 178 (ECtHR, *D.H. and others v. the Czech Republic* [GC] (No. 57325/00), 13 November 2007).

Urdhërit nr. 769, datë 25.11.2021, të Drejtorit të SUT-së, “Për dhënie mase disiplinore zbritje në detyrë personel K/Infermier në SUT”, titullarja e SUT ka vendosur për të dhënien e masës disiplinore “zbritje në detyrë në një cikël më të ulët”. Si pasojë, ankuesi aktualisht punon në pozicionin e Infermierit pranë SUT-së, duke patur jo vetëm ulje të të ardhurave të tij, të përfituar nga paga, por edhe të statusit dhe karrierës së tij. Në këtë kontekst, KMD gjykon se gjendja arsimore e ankuesit është e lidhur ngushtësisht edhe me profesionin e infermierit, që ai ushtron pranë SUT. Në praktikën gjyqësore²³ dhe atë të KMD-së²⁴ ka patur raste kur, punonjësit që ushtronin profesionin e infermierit kanë rezultuar se janë diskriminuar si pasojë mosgëzimit të drejtave jo të barabarta me personelin mjekësor, i cili trajtohej me prioritet nga autoritetet drejtuese të institucioneve mjekësore.

Gjatë shqyrtimit të çështjes, Komisioneri ka konstatuar se:

1. Hetimi i Grupit të Punës mbi konfliktin e ndodhur, është mbështetur vetëm në deklaratat e dy palëve në konflikt, dosjet e tyre personale të administruara nga sektori i burimeve njerëzore i SUT-së dhe artikujt e botuar nga portalet mbi konfliktin e ndodhur në SUT.
2. Gjatë analizimit të Relacionit të Grupit të Punës, Komisioneri ka konstatuar gjithashtu se në të nuk ka asnjë analizë, lidhur me çështjen e konfliktit të ndodhur. I vetmi përfundim i bazuar i këtij grupi pune është fakti që konflikti ndërmjet mjekut J.R. dhe K/Infermierit O.K. ka qenë real në datën 17.11.2021, ndërkohë që nuk ka hetuar nëpërmjet mjeteve të tjera të disponueshme, për të evidentuar se cili është fajtori në këtë konflikt. Grupi i Punës nuk ka marrë në pyetje asnjë nga punonjësit e SUT-së që kanë qenë të pranishëm në konflikt, asnjëherë nuk ka kontaktuar me personin/pacientin e ndodhur në ambientet e pavionit për të marrë dëshminë e tij, si dhe nuk ka marrë në shqyrtim pamjet filmike për të kryer zbardhje të mëtejshme të çështjes në fjalë. Të gjitha këto mjete hetimore janë të parashikuara mjaft qartë në dispozitat përkatëse të Kodit të Procedurave Administrative. Në këtë relacion, Grupi i Punës ka dhënë në përmbledhur deklaratat e mjekut J.R. dhe K/Infermierit O.K., të cilët japin versionin e tyre të çështjes dhe ka dalë në propozimet përkatëse për masat disiplinore.
3. Gjatë seancës dëgjimore rezultoi qartë se dy elementet e konsideruar si rrethana rënduese për z. O.K., në propozimin e masës disiplinore “vërejtje me paralajmërim” ndaj tij nga Grupi i Punës kanë qenë:

a) publikimi në portale i konflikti të ndodhur mes tij dhe mjekut J.R.

KMD ka konstatuar se në asnjë nga aktet e depozituara në cilësi prove nga ana e SUT-së, ankuesi O.K. nuk ka pohuar se ai ka publikuar në portale konfliktin e ndodhur sipas versionit të tij, sikurse është deklaruar nga përfaqësuesit me autorizim të SUT-së në seancë dëgjimore.

²³ Shih vendimin nr. 1181 (80-2021-1218), datë 20.04.2021, të Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë.

²⁴ Shih vendimin nr. 92, datë 11.07.2019, e KMD-së;

Bashkëlidhur Relacionit të Grupit të Punës, SUT nuk ka dërguar në cilësi prove pranë KMD-së, procesverbalet e mbajtura gjatë dëgjësive me z. J.R.dhe z. O.K., ku të rezultojë një fakt i tillë, që është konsideruar si rrethanë rënduese në propozimin e masës disiplinore "vërejtje me paralajmërim" për z. O.K.. Komisioneri ka konstatuar gjithashtu se në Relacionin e Grupit të Punës nuk rezulton të jetë shënuar gjithashtu që z. O.K. ka marrë përsipër dhe ka pranuar publikimin në portale (Boldnews etj.) të konfliktit. Në asnjë rast nuk rezulton e provuar se ka qenë z. O.K., personi që ka publikuar në portale materialet lidhur me konfliktin e ndodhur dhe në asnjë rast nuk rezulton se Grupi i Punës të ketë hetuar duke kontaktuar portalet përkatëse për të marrë informacion mbi personin që u ka përcjellë informacion. Fotoja e procesverbalit të mbajtur nga z. O.K., e cila është publikuar në aktikullin e Boldnews nuk përbën provë të mjaftueshme për të akuzuar z. O.K. si publikues të artikullit.

Nga verifikimi i kryer nga KMD rezulton se në datën 18.11.2021, në portalin Dosja është botuar artikulli "*Sherri te Trauma, ky është kryeinfermieri i sherreve në spital, peticioni për largim*"²⁵. Referuar përmbajtjes së këtij artikulli rezulton se është dhënë mjaftueshëm informacion për K/Infermier O.K., për të cënuar figurën e tij, por Grupi i Punës në asnjë rast nuk ka hetuar mbi një rast të tillë.

Për sa më sipër, Komisioneri gjykon se e ashtuquajtuara rrethanë rënduese për z. O.K., në propozimin për dhënien e masës disiplinore nga ana e Grupit të Punës rezulton e paprovuar, e pa analizuar dhe e pa arsyetuar në relacionin e Grupit të Punës së SUT-së.

b) masat e mëparshme disiplinore të z. O.K., të cilat në momentin e ndodhjes së konfliktit kanë qenë të shuara.

Mbi bazën e akteve të administruara në cilësi prove, Komisioneri ka konstatuar se ndaj z. O.K. janë dhënë disa masa disiplinore në vitet paraardhëse.

- Nëpërmjet Urdhërit nr.1535 prot., datë 16.08.2018 "*Dhënie mase disiplinore personel punonjës SUT*", ankuesit i është dhënë masa disiplinore "Vërejtje me paralajmërim për shkarkim nga detyra", pa dhënë asnjë arsye apo motivacion.
- Nëpërmjet Urdhërit nr.2736 prot., datë 11.12.2018 "*Dhënie mase disiplinore personel punonjës SUT*", ankuesit i është dhënë masa disiplinore "Vërejtje me paralajmërim për shkarkim nga detyra", duke cituar se: "*Për thyerje të pikës nr.4 të Deklaratës së Konfidencialitetit, si dhe për humbjen e kartelës mjekësore të pacientes L.N ish-paciente në Shërbimin e Kirurgjisë Nr.2/SUT, në muajin Qershor 2018*", z. O.K. i jepet masa disiplinore "*Zbritje nga detyra e K/Infermierit të këtij Shërbimi deri në një urdhër të dytë*".

Duke mos qenë dakord me masën disiplinore, subjekti ankues e ka kundërshtuar atë shkresërisht. Njëpërmjet shkresës me nr.19 prot., datë 04.01.2019 "*Urdhër për heqjen e masës disiplinore dhe*

²⁵ <https://dosja.al/sherri-te-trauma-ky-eshte-kryeinfermieri-i-sherreve-ne-spital-peticion-per-largim>

rikthim në detyrën personel punonjës K/Infermier në SUT”, ankuesi me datë 07.01.2019 është rikthyer në detyrën e K/Infermierit pranë këtij Shërbimi. Në vijim, me anë të Urdhërit me nr.930 prot., datë 02.04.2019, të Drejtorit të SUT-së, ankuesi është liruar nga detyra e K/Infermierit dhe është emëruar në detyrë personel Infermier në SUT.

Urdhëri i sipërcituar është kundërshtuar pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi nëpërmjet ankesës nr. 81, datë 11.07.2019, së z. O.K. KMD ka marrë në shqyrtim ankesën e z. O.K. dhe është shprehur me vendimin nr. 146, datë 17.10.2019, nëpërmjet së cilit e ka deklaruar të përfunduar procedurën administrative pasi është arritur efektiviteti dhe qëllimi për të cilin është iniciuar procedura hetimore dhe ankuesi është rikthyer në pozicionin e K/Infermierit Shërbimin e Ortopedisë Nr.1, në SUT, fat që u konfirmua dhe u dokumentua nëpërmjet Vendimit nr.78, datë 27.09.2019 *“Për Emërim në Detyrë Personel Kryeinfermier në SUT”*, të z. O.K..

Sikurse u deklarua në seancë dëgjimore nga përfaqësuesit me autorizim të SUT-së, Urdhërat e sipërcituar të Drejtorit të SUT-së, nëpërmjet së cilëve në të kaluarën, z. O.K. i janë dhënë masa disiplinore, janë konsideruar si rrethanë rënduese nga ana e Grupit të Punës për propozimin e masës disiplinore “vërejtje me paralajmërim”. Përpos faktit se këto masa disiplinore kanë të shuara në momentin e ndodhjes së konfliktit, KMD gjykon se SUT është tërhequr nga dhënia e tyre nëpërmjet Vendimit nr.78, datë 27.09.2019 *“Për Emërim në Detyrë Personel Kryeinfermier në SUT”*, të z. O.K., gjatë shqyrtimit të ankesës nr. 81, datë 11.07.2019, së z. O.K. nga ana e KMD-së.

4. Në këtë kontekst, KMD gjykoi se vlerësimi i grupit i punës i parashtruar në seancë dëgjimore mbi çështjen e sipërcituar është i pambështetur pasi nuk i ka marrë parasysh faktet e sipërcituara.
5. Relacioni i këtij grupi punë drejtuar titullares së SUT-së, rezulton i pa analizuar dhe i pa paryetuar, për të dalë në propozimet përkatëse në masa disiplinore.
6. Përveç sa më sipër, Komisioneri gjykon se në Relacionin e sipërcituar, në asnjë rast nuk është marrë në analizë fakti se në momentin e ndodhjes së konfliktit me mjekun J.R., z. O.K. ka qenë duke zbatuar detyrat e tij, të parashikuara në Urdhërit nr. 133, datë 08.03.2020, të Ministrit të Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, *“Për kufizimin e shoqëruesve dhe/ose familjarëve të pacientëve nëpër spitale”* dhe Urdhërit të Brendshëm nr. 700, datë 01.11.2021, të Drejtorit të SUT-së *“Për kufizimin e lëvizjes së pacientëve dhe vizitorëve në SUT”*. Ndërkohë që, nga deklaratat përkatëse të palëve rezulton se ka qenë mjeku J.R. që ka thyer rregullat e vendosura nga aktet e sipërcituara. Njëkohësisht, KMD ka konstatuar se mjeku J.R. ka deklaruar se ka humbur vetëkontrollin duke u konfliktuar fizikisht me z. O.K., duke pranuar që ka qenë ai që ka iniciuar përplasjen fizike ndërmjet tyre. Një moment i tillë nuk është marrë parasysh nga Grupi i Punës dhe nuk është cilësuar si rrethanë rënduese për

mjekun Ruçi, i cili realisht rezulton se e ka penguar K/Infermierin O.K. të kryejë detyrat e tij funksionale.

7. Në deklaratat e të dy palëve është theksuar fakti se kanë patur mosmarrëveshje edhe në të kaluarën, por një fakt i tillë nuk është marrë parasysh nga Grupi i Punës për të hetuar mbi gjenezën e konfliktit të tyre, që ka degraduar deri në përplasje fizike në datën 17.11.2021.
8. Për sa më sipër, KMD vlerëson se hetimi i kryer nga Grupi i Punës ka qenë i përciptë dhe jo i thelluar për të hetuar dhe verifikuar elementet e konfliktit të ndodhur dhe për të vënë para përgjegjësisë personat që kanë qenë realisht përgjegjës.

Duke mos dashur në asnjë mënyrë të justifikojë veprimet e të dy palëve në këtë konflikt, KMD gjykoi se mosmarrja parasysh nga ana e Grupit të Punës, të fakteve të sipërcituara, ka ndikuar në zhvillimin e një procesi jo të drejtë për ankuesin. Rekomandimi i masave disiplinore të ndryshme për një konflikt verbal-fizik të ndodhur nga dy palë të përfshira në të, ku njëra palë kryen detyrën e infermierit dhe pala tjetër mban detyrën e mjekut, me gradë shkencore, reflekton pikërisht aplikimin e një standardi të dyfishtë nga ana e Grupit të Punës, ku për infermierin O.K. propozohet vërejtje më e rëndë sesa për mjekun J.R.

- Gjatë hetimit të çështjes, KMD ka konstatuar se Drejtoresha e SUT-së ka vijuar duke e rënduar më tej trajtimin e ankuesit në mënyrë të padrejtë, disfavorizuese dhe të pabarabartë.

1. Kështu, nëpërmjet Urdhërit nr. 769, datë 25.11.2021, të Drejtorit të SUT-së, *“Për dhënie mase disiplinore zbritje në detyrë personel K/Infermier në SUT”*, titullarja e SUT ka vendosur dhënien e masës disiplinore *“zbritje në detyrë në një cikël më të ulët”*, me motivacion shkelje të dipozitivave të Kodit të Punës e të akteve të tjera ligjore dhe nënligjore dhe shkelje të etikës e të sjelljes në institucion, ndaj z. O.K.. Në këtë kontekst, rezulton se masa disiplinore e dhënë ndaj tij është më e rëndë, se ajo që është propozuar nga ana e Grupit të Punës që ka kryer hetimin e konfliktit, si dhe më e rëndë sesa ajo e dhënë ndaj mjekut J.R., edhe pse të dy kanë qenë palë në konflikt.
2. Drejtoresha e SUT-së ka dhënë ndaj z. O.K., masën më të rëndë disiplinore të parashikuar në Kontratën Kolektive të Punës, pas së cilës vjen masa e largimit nga puna. Përveç kësaj, Komisioneri konstaton se kjo masë nuk është dhënë në përputhje me atë që parashikon dispozita e Kontratës Kolektive të Punës, që është *“Zbritje në detyrë në një cikël më të ulët për një periudhë deri në një vit”*, pasi referuar Urdhërit nr. 769, datë 25.11.2021, të Drejtorit të SUT-së, *“zbritja në detyrë në një cikël më të ulët”* është definitive.
3. Në këto kushte, titullarja e SUT-së ka dhënë ndaj z. O.K., një masë disiplinore në kundërshtim me Kontratën Kolektive të Punës dhe aspak proporcionale me shkeljen që ai

ka kryer, e cila është e njëjtë me atë të mjekut J.R., të cilit i është dhënë vërejtje me shkrim, sikurse është propozuar nga Grupi i Punës.

4. Në këtë aspekt, KMD gjykon se është tepër i dukshëm trajtimi me dy standarde i një mjeku dhe një infermieri pranë Spitalit Universitar të Traumës, ku për të njëjtën shkelje që konsiston në thyerje të etikës në punë, masat disiplinore janë totalisht të ndryshme. Ndaj z. O.K. që është arsimuar si infermier i përgjithshëm dhe punon si i tillë në SUT, masa disiplinore është tepër e rëndë krahasuar me masën disiplinore të dhënë ndaj z.J.R., i cili është i diplomuar mjek dhe ka fituar gradën "Doktor i Shkencave".
5. Në veprimet e Drejtores së SUT-së, Komisioneri konstaton tendencë ndaj z. O.K., e cila është reflektuar jo vetëm në dhënien e një mase disiplinore në kundërshtim me parashikimin e gërmës d), të pikës 2, të nenit 19 të Kontratës Kolektive të Punës, por edhe në mungesën e zbatimit të parimit të proporcionalitetit në dhënien e saj.

Komisioneri çmon se në kushtet kur, Relacioni i hartuar nga grupi i punës nuk evidentonte se cila prej palëve ishte përgjegjëse në konfliktin e ndodhur, Drejtoresha e SUT-së kishte përgjegjësinë për t'u thelluar personalisht në këto hetime dhe jo të vijonte me veprime të padrejta, duke dhënë për z. O.K. një masë disiplinore më të rëndë, sesa ajo që kishte propozuar Grupi i Punës.

Në këto kushte, Komisioneri vlerësoi se gjatë hetimit administrativ, nga ana e Drejtoreshës së SUT-së dhe Grupit të Punës të ngritur me urdhër të saj nuk u arrit të provohej, që nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të pretenduar, që është gjendja arsimore dhe trajtimit të padrejtë, të disfavorshëm dhe të pabarabartë të ankuesit O.K..

Në këtë kontekst, KMD gjykon se mbështetur në të gjithë faktet e analizuara sa më sipër, Drejtoresha e SUT-së dhe Grupi i Punës i ngritur me urdhër të saj, e kanë diskriminuar z. O.K. në formën e diskriminimit të drejtpërdrejtë, për shkak të gjendjes së tij, arsimore.

Mbështetur në nenin 33, pika 10 të ligjit nr.10221/2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, përcaktohet se: "*Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre*", ndërsa bazuar në nenin 33, pika 12, të po këtij ligji, përcaktohet se: "*Kur vendos masën, komisioneri siguron që ajo të jetë: a) e efektshme dhe parandaluese; dhe b) në përpjesëtim me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës*".

Ligji nr. 10221/2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", i ndryshuar, në nenin 33/10 të tij, nuk ka përcaktuar masat që duhen marrë për rregullimin e situatës diskriminuese, por e ka lënë në diskrecionin e Komisionerit. Pra, Komisioneri rast pas rasti, vendos se cilat janë rregullimet dhe masat që duhen marrë në mënyrë që të sigurojë mbrojtjen efektive nga diskriminimi të personave që pretendojnë se janë viktimë të diskriminimit. Ky ligj, përmes nenit 33/12, ka vendosur kriteret që duhet të ndjekë Komisioneri, në përcaktimin e masës që ai jep nëpërmjet vendimeve të tij.

Komisioneri ka konstatuar se sjellja diskriminuese ndaj ankuesit konsiston pikërisht në zbritjen në detyrë të tij nga ana e titullares së SUT-së. Për rrjedhojë edhe masa rregulluese duhet të jetë në funksion të rregullimit të situatës së diskriminimit. Komisioneri vlerëson se, masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese, të shkaktuar si pasojë e uljes në detyrë të ankuesit, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur, duke e rikthyer ankuesin në vendin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të.

Në nenin 9, pika 9, të Kodit të Punës sanksionohet: *“9. Në rastin kur një person pretendon se është cenuar nga moszbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, sipas këtij Kodi, ndiqet procedura e ankimit, e përcaktuar në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.”* Ligji i posaçëm që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi, është ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar. Në nenin 38 të këtij ligji, që rregullon procedurat e gjykimit të padisë për diskriminim përpara gjykatës, ligji përcakton: *“Dëmshpërblimi përfshin, ndër të tjera, ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe të dhe të pasojave të tyre përmes kthimit në gjendjen e mëparshme, kompensimin e duhur për dëmet pasurore si dhe jopasurore, ose përmes masave të tjera të përshtatshme”*.

Komisioneri çmon se, rikthimi në gjendjen e mëparshme realizohet duke e rivendosur marrëdhënien e punësimit me ankuesin në ish pozicionin e tij të punës, nga ku është lëvizur për shkak të diskriminimit ose në një pozicion pune të barazvlefshëm me të. Kodi i Punës, në mënyrë të shprehur referon në dispozitat e ligjit nr.10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, si ligji i posaçëm që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ky ligj, përmes parashikimit në nenin 38 të tij, se dëmshpërblimi për diskriminimin përfshin ndër të tjera edhe rikthimin në gjendjen e mëparshme, njeh të drejtën e personit që konstatohet se është ulur në detyrë për shkaqe diskriminuese, që të rikthehet në vendin e mëparshëm të punës.

Mbrojtja nga diskriminimi e garantuar nga ligji, nuk do të ishte efektive nëse punëdhënësi nuk detyrohet të rivendosë marrëdhënien e punësimit, pasi me kushtin që të paguajë dëmshpërblimin për ulje në detyrë në mënyrë të padrejtë, sipas parashikimeve përkatëse të Kodit të Punës, ai mund të ulë në detyrë çdo punonjës bazuar në një shkak të mbrojtur nga legjislacioni.

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenin 3, pika 2, nenin 7, pika 3, nenin 21, pika 1, nenin 32, pika 1, gërma a), nenit 33, si dhe nenet 37-38 të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit për shkak të gjendjes arsimore, të z. O.K., nga ana e Drejtoreshës së Spitalit Universitar të Traumës dhe Grupit të Punës të ngritur me urdhër të saj.
2. Në referencë të pikës 1 të këtij Vendimi, Drejtoresha e Spitalit Universitar të Traumës të marrë masa të menjëherëshme, për të rikthyer ankuesin O.K. në vendin e mëparshëm të punës, ose në një pozicion të barazvlefshëm me të.
3. Bazuar në nenin 33, pika 11, të ligjit “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, Drejtoresha e Spitalit Universitar të Traumës, detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
4. Në referim të nenit 33, pika 11, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.
5. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

Punoi: E.Shyti
Miratoi: V.Bushati
Rishikoi: R. Babaj
Dt.16.11.2022