



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

Nr. 384/1 Prot.

Tiranë, më 09.03.2023

**V E N D I M**

**Nr. 37, Datë 09.03.2023**

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 193, datë 06.12.2022, të paraqitur nga A.B, në të cilën pretendohet diskriminim për shkak të “gjendjes shëndetësore<sup>1</sup>”, nga ana e Drejtorisë Rajonale të Operatorit të Shërbimeve të Kujdesit Shëndetësor Elbasan (DROSHKSH Elbasan).

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

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

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

Sipas shpjegimeve të dhëna në formularin e ankesës, subjekti ankues, në mes të tjerash informon se: “Në datë 08.11.2013 kam filluar marrëdhëniet e punës në Drejtorinë Rajonale të Kujdesit Shëndetësor Berat, sot Njësia Vendore e Kujdesit Shëndetësor Berat (NJVKSH), në pozicionin Drejtor. Në muajin gusht 2020 për shkak të një problemi shëndetësor, jam shtruar në spital dhe më pas në datë 22.10.2020 jam pajisur me raport të paaftësisë për punë. Në muajin shkurt të vitit 2021 jam njoftuar gojarisht nga punonjës të NJVKSH Berat, se pranë institucionit ka mbërritur shkresa nr. 247, datë 12.02.2021 e DROSHKSH Elbasan, me titull “Urdhër” nr. 16, datë 12.02.2021, “Për lirim nga detyra”. Me këtë Urdhër është vendosur: “Lirimi i A.B nga pozicioni Drejtor i NJVKSH Berat dhe kalimin në pozicionin “Shef Shërbimi” në Shërbimin e Kujdesit Shëndetësor Parësor në NJVKSH Berat. Nga përmbajtja e urdhrit të mësipërm evidentohet fakti që në këtë urdhër nuk është përmendur asnjë arsye mbi zgjidhjen e kontratës së punës së paditësit. Rezulton se me Urdhrin nr. 17, datë 12.02.2021 “Për emërim në detyrë” të DROSHKSH

<sup>1</sup> Referuar Vërtetimit nr. 1661, datë 28.04.2021, të lëshuar Drejtoria Rajonale Berat, Sektori PASH (Përfitimeve Afatshkurtra), z. A.B është paguar me raport paaftësie të përkohshme në punë për periudhën 05.11.2020-05.04.2021.

*Elbasan është urdhëruar emërimi i përkohshëm në detyrën e Drejtorit të NJVKSH Berat i një punonjësi të këtij institucioni. Me këtë urdhër jam njohur zyrtarisht pasi kam përfunduar periudhën e paaftësisë për punë, në datë 05.04.2021. Menjëherë me shkresën nr. 263, datë 05.04.2021 kam refuzuar lidhjen e kontratës së punës për detyrën e re të propozuar për pozicionin “Shef Shërbimi” në Shërbimin e Kujdesit Shëndetësor Parësor në NJVKSH Berat.*

*Unë nuk jam njoftuar para daljes së Urdhrit nr. 16, datë 12.02.2021, për probleme që lidhen me kontratën e punës apo për ndonjë arsye të zgjidhjes së kontratës dhe as për organizimin e ndonjë takimi, ku të bisedohet për këtë marrëdhënie pune midis meje dhe punëdhënësit tim. Ndonëse punëdhënësi ka vendosur të zgjidhë kontratën e punës në datë 12.02.2021, për shkak të raportit mjekësor, unë kam qenë në marrëdhënie pune, deri në datën 05.04.2021.*

*Dua të sqaroj se në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Berat jam drejtuar me padi për zgjidhjen e mosmarrëveshjes sipas Kodit të Punës, për zgjidhjen e kontratës së punës pa shkaqe të justifikuara dhe të arsyeshme, me objektin si vijon:*

- 1. Detyrimin e të paditurve (NJVKSH Berat dhe DROSHKSH Elbasan) solidarisht të paguajnë në favor të paditësit dëmshpërblimin prej 12 muaj pagë bruto për zgjidhjen e kontratës së punës në mënyrë të menjëhershme dhe pa shkaqe të justifikuara si dhe pa shkaqe të arsyeshme.*
- 2. Detyrimin e të paditurve solidarisht të paguajnë dëmshpërblim prej 3 (tre) muaj pagë bruto për mosrespektimin e afatit të njoftimit.*
- 3. Detyrimin e të paditurve solidarisht të paguajnë dëmshpërblimin prej 2 muaj pagë bruto për mosrespektimin e procedurës së zgjidhjes së kontratës së punës të parashikuar në nenin 144 të Kodit të Punës.*
- 4. Detyrimin e të paditurve solidarisht të paguajnë 3,5 muaj pagë bruto si shpërblim për vjetërsi në punë.*
- 5. Dhënien e vendimit me ekzekutim të përkohshëm, në bazë të nenit 317 të Kodit të Procedurës Civile.*
- 6. Detyrimin e të paditurve solidarisht të paguajnë shpenzimet gjyqësore që do të rezultojnë në përfundim të gjyqimit në çdo shkallë gjykimi.*

*Gjykata e Rrethit Gjyqësor Berat, me Vendimin civil nr. 949, datë 01.12.2021 ka vendosur:*

- 1. Pranimin pjesërisht të padisë.*
- 2. Detyrimin e palës së paditur, OSHKSH, Drejtoria Rajonale Elbasan të dëmshpërblejë paditësin A.B me pagën e 4 (katër) muajve si pasojë e zgjidhjes së kontratës së punës në mënyrë të menjëhershme të pajustificuar.*
- 3. Detyrimin e palës së paditur, OSHKSH, Drejtoria Rajonale Elbasan të dëmshpërblejë paditësin A.B me pagën 2 (dy) muajve si pasojë e mosrespektimit të procedurës për largimin nga puna.*

4. Detyrimin e palës së paditur, OSHKSH, Drejtoria Rajonale Elbasan të dëmshpërblejë paditësin A.B me pagën 3 (tre) muajve si pasojë e mosrespektimit të afatit për largimin nga puna.
5. Detyrimin e palës së paditur, OSHKSH, Drejtoria Rajonale Elbasan të paguajnë në favor të paditësit A.B të 3 (tre) muajve e 15 (pesëmbëdhjetë) ditëve si shpërblim për vjetërsinë në punë.
6. Shpërblimet si më sipër të llogariten në bazë të pagës mujore bruto që ka patur paditësi në momentin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës, në masën 121.000 (njëqind e njëzet e një mijë) lekë në muaj.
7. Rrëzimin e padisë për pjesën tjetër të saj.

*Për këtë vendim gjyqësor palët kanë bërë ankim dhe çështja ndodhet për gjykim në Gjykatën e Apelit Vlorë. Ankimi im mbi këtë vendim ka qenë për shkak të masës së ulët të dëmshpërblimit, por jo për konkluzionet e gjykatës mbi zgjidhjen e kontratës së punës.*

*Dua të theksoj se në gjykimin e kësaj çështjeje civile nga pala e paditur e atij gjykimi është pretenduar së zgjidhja e kontratës së punës ka qenë se unë nuk ofroja dot shërbimin për shkak se kam qenë me raport mjekësor dhe i paaftë nga ana shëndetësore për të kryer këtë detyrë. Ndërkohë institucioni epror Elbasan, ka mbajtur qëndrime të ndryshme ndaj punonjësve të tjerë që kanë paraqitur raporte shëndetësore, duke mos u zgjidhur kontratën e punës me paraqitjen e raportit shëndetësor, fakt ky që tregon për trajtim të pabarabartë ndaj meje”.*

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

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

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

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

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

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

**Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32/2 dhe 33 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:**

Pas analizimit paraprak të ankesës nr. 193, datë 06.12.2022, të bërë nga A.B, u konstatua se nga pikëpamja formale, ajo i plotësonte kërkesat e parashikuara nga neni 33/3 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar. Në këto kushte Komisioneri, filloi procedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.

- Me shkresën nr. 1530/2, datë 16.12.2022, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga DROSHKSH Elbasan për ankesën e bërë nga A.B si dhe ka kërkuar aktet e poshtëcituar:
  - Shpjegime lidhur me arsyen/et e lirimit të A.B nga pozicioni i Drejtorit.
  - Kopje të dosjes personale të ankuesit (vendim emërimi, transferimi, kontrata pune, kopje të Librezës së Punës, masa disiplinore, vlerësim performance të tre viteve të fundit, nëse ka, etj).
  - Kopje të plotë të procedurës së ndjekur për lirimin e A.B nga pozicioni i Drejtorit të Njësisë Vendore e Kujdesit Shëndetësor Berat.
  - Kopje të plotë të procedurës së emërimit të Drejtorit që ka zëvendësuar ankuesin.
  - Kopje të Vendimit të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Berat nr. 949, datë 01.12.2021 dhe të kundërshtimeve të bëra në Gjykatën e Apelit Vlorë.

Me shkresën nr. 2034, datë 30.12.2022, DROSHKSH Elbasan dërgoi dokumentacionin e kërkuar dhe në mes të tjerash informoi Komisionerin se: “Marrëdhënia juridike e punës mes DROSHKSH Elbasan dhe A.B, bazohet në ligjin nr. 7961, datë 12.07.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar dhe Udhëzimit nr. 673, datë 02.10.2019 “Për procedurat e punësimit të punonjësve të administratës në OSHKSH, Spitale Rajonale/Bashkiake dhe NJVKSH”, i ndryshuar. Me VKM nr. 419, datë 04.07.2018 “Për krijimin, mënyrën e organizimit dhe të funksionimit të Operatorit të Shërbimeve të Kujdesit Shëndetësor” është krijuar OSHKSH dhe institucionet e varësisë, si DROSHKSH dhe NJVKSH. Në bazë të Urdhrit nr. 902, datë 27.12.2018 “Për miratimin e strukturës dhe organikës së NJVKSH Berat”, janë njoftuar punonjësit për ndryshimet e pozicioneve të punës sipas organikës së re. Konkretisht A.B me detyrë Drejtor i DSHP Berat me shkresën nr. 32/170, datë 27.03.2019 të DROSHKSH Elbasan, ka marrë njoftimin se është transferuar në pozicionin e punës, Drejtor i NJVKSH Berat. Në muajin Gusht 2020, A.B është shtruar në spital për shkak të gjendjes shëndetësore dhe për mungesën në punë është justifikuar nga punëdhënësi me leje vjetore. DROSHKSH Elbasan është njoftuar

nga NJVKSH Berat me e-mail për paraqitjen e raporteve mjekësore nga A.B me datë 05.11.2020. Më pas DROSHKSH Elbasan ka kërkuar informacion me e-mail-in datë 13.01.2021, për datën e përfundimit të raportit mjekësor të A.B dhe i është komunikuar përfundimi i raportit me datë 05.02.2021. Pas kësaj date DROSHKSH Elbasan nuk ka marrë dijeni për paraqitjen e një raporti tjetër mjekësor për paaftësi të përkohshme në punë nga sëmundje të përgjithshme që paguhen nga sigurimet shoqërore nga A.B. Duke qenë se NJVKSH Berat është institucion i cili është i angazhuar në diagnostikimin e sëmundjes infektive COVID 19, është përgjegjës për zbatimin e udhëzimeve të ISHP dhe udhëzimit për “Procesin e vaksinimit ndaj sëmundjes infektive COVID 19 sipas fashave moshore” dhe situatës së pandemisë globale të shkaktuar nga sëmundja infektive, duke konstatuar gjendjen shëndetësore të A. B, i cili është paraqitur rregullisht në punë pavarësisht paraqitjes së raporteve mjekësore dhe shprehjen e interesit të tij personal për të punuar si “Mjek Dermatolog” në Spitalin Rajonal Berat, hapjen e procedurës së punësimit të Spitalit Rajonal Berat për pozicionin e punës “Mjek dermatolog”, DROSHKSH Elbasan ka kryer ndryshimin e pozicionit të punës me Urdhrin nr. 16 dhe nr. 17, datë 12.02.2021, në bazë të Udhëzimit nr. 673, datë 02.10.2019. Vetëm pasi institucioni i NJVKSH Berat është njohur me Urdhrin nr. 16 dhe 17, datë 12.02.2021, ka njoftuar DROSHKSH Elbasan me datë 15.02.2021 se A.B ka paraqitur një tjetër raport mjekësor me kohëzgjatje nga data 04.02.2021 deri me datë 06.03.2021, vërtetuar nga e-maillet me institucionin NJVKSH Berat. DROSHKSH Elbasan ka kërkuar informacion për datën e paraqitjes së raportit mjekësor pranë Specialistit të Burimeve Njerëzore në NJVKSH Berat dhe ka rezultuar se raporti është paraqitur nga A.B vetëm me datë 12.02.2021, ora 14.00. Specialisti nuk ka kryer menjëherë njoftimin e DROSHKSH Elbasanit dhe për pasojë institucioni nuk ka qenë në dijeni për paraqitjen e raportit mjekësor. A.B ka vepruar me keqbesim ndaj DROSHKSH Elbasan në cilësinë e punëdhënësit, pasi nuk është njoftuar në kohë. Ky raport është paraqitur me keqbesim nga A.B pranë specialistit të Burimeve Njerëzore në NJVKSH Berat, vetëm me datë 12.02.2021 dhe pasi janë dërguar nga DROSHKSH Elbasan, Urdhri nr. 16 dhe nr. 17, datë 12.02.2021, për ndryshimin e pozicionit të punës. Pavarësisht paraqitjes së raporteve mjekësore DROSHKSH Elbasan ka marrë dijeni se A.B është paraqitur rregullisht në punë deri me datën 16.02.2021, vërtetuar kjo nga veprimet me Degën e Thesarit Berat dhe firmosja e shkresave të ndryshme të NJVKSH Berat. Theksojmë se gjatë periudhës së raportit mjekësor A.B ka qenë prezent në punë vetëm për kryerjen e veprimeve me Degën e Thesarit dhe firmosjen e shkresave por jo për menaxhimin dhe organizimin e punës së Sektorëve të institucionit në periudhë pandemie të shkaktuar nga sëmundja infektive. Për këtë arsye ka lindur nevoja e emërimit me komandim të një punonjësi tjetër. Ju bëjmë me dije se A.B është njohur me shkresën nr. 248, datë 12.02.2021, Urdhër nr. 16, datë 12.02.2021 “Për lirim nga detyra të A.B dhe kalimin e tij në pozicionin e punës Shef i Shërbimit në Sektorin e Shërbimit të Kujdesit Shëndetësor Parësor në NJVKSH Berat” dhe Urdhrin nr. 17, datë 12.02.2021 “Për emërim në detyrë”, në cilësinë e titullarit të NJVKSH Berat, pasi ishte prezent në punë. Ky fakt vërtetohet nga procesverbali nr. 133, datë 16.02.2021, i NJVKSH Berat, pasi A.B në bazë të Urdhrit nr. 16 dhe nr. 17, datë 12.02.2021, ka kryer dorëzimin e detyrës dhe vulës së institucionit, punonjësit të emëruar drejtor. Nga data 16.02.2021 dhe në vijim A.B nuk është paraqitur në punë deri me datë 06.04.2021, pasi ka dorëzuar një tjetër raport mjekësor për

paaftësi të përkohshme në punë të paguara nga sigurimet shoqërore. Ju bëjmë me dije se gjatë kësaj periudhe A.B ka aplikuar në portalin “Mjekë për Shqipërinë” pavarësisht se ka qenë me raport mjekësor të zgjatur. A.B me shkresën nr. 349, datë 05.03.2021 ka marrë emërimin pranë Spitalit Rajonal Berat në pozicionin e punës “Mjek Dermatolog”, por marrëdhëniet e punës me Spitalin i ka filluar me datë 06.04.2021 pasi ka përfunduar raportin mjekësor. Për këtë arsye A.B ka paraqitur refuzimin e vendit të punës si “Shefi i Sektorit të Shërbimit të Kujdesit Shëndetësor Parësor” në NJVKSH Berat me datë 06.04.2021 dhe ka tërhequr librezën e punës me kërkesën e tij. A.B pasi është njohur me dy shkresat me datë 15.02.2021 mund të paraqiste ankim pranë institucionit DROSHKSH Elbasan si institucioni i cili ka kompetencën për shqyrtimin e ankimit. DROSHKSH Elbasan nuk ka patur dijeni të paraqitjes së raporteve të A.B pas datës 05.02.2021. Pas përfundimit të raportit për paaftësi të përkohshme në punë me datë 05.04.2021, ditë pushimi në rrugë zyrtare, A.B ka paraqitur refuzimin për vendin e punës, protokolluar në NJVKSH Berat me nr. 263, datë 06.04.2021 dhe ka kërkuar librezën e punës pasi do fillonte punë diku tjetër. Ky fakt juridik vërtetohet nga regjistri themeltar nr. 795/5 ku përcaktohet shkaku i largimit nga puna “me kërkesën e tij”, librezë e punës së A.B i cili ka filluar marrëdhëniet e punës me Spitalin Rajonal Berat me datë 07.04.2021, në pozicionin Mjek Dermatolog. Neni 141 i Kodit të Punës përcakton se: “Kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit”. Për këtë arsye zgjidhja e kontratës së punës është kryer nga ankuesi në cilësinë e punëmarrësit, në mënyrë të njëanshme dhe të menjëhershme pasi është emëruar në Spitalin Rajonal Berat në pozicionin e punës “Mjek Dermatolog” nga DROSHKSH Elbasan. Në arsyetimin se refuzimi i vendit të punës është pasojë e Urdhrit nr. 16, datë 12.02.2021 si urdhër i paligjshëm dhe diskriminues, informojmë se në bazë të Udhëzimit nr. 673, datë 02.10.2019, është kompetencë e Drejtorit të DROSHKSH-së, emërimi dhe lirimi i drejtorit të NJVKSH-së. Gjithashtu në Urdhrin nr. 16, datë 12.02.2021, DROSHKSH Elbasan ka kryer kalimin e A.B në një pozicion tjetër pune, për të cilin ka kompetencë për dhënien e miratimit paraprak. Për këtë arsye pretendimi i ankuesit se është urdhër i jashtëligjshëm dhe diskriminues është i pabazuar. Marrëdhënia e punës mes DROSHKSH Elbasan dhe A.B ka vazhduar nga data 16.02.2021 deri më datë 06.04.2021 në mënyrë të pandërprerë dhe nuk mund të cilësohet si zgjidhje e marrëdhënies së punës në mënyrë të menjëhershme nga ana e punëdhënësit pasi nuk ka njoftuar refuzimin brenda afatit 30 ditor.

Paga mujore neto e Drejtorit të NJVKSH është 95.618 lekë, ndërsa paga mujore neto e Shefit të Sektorit të Shërbimit të Kujdesit Shëndetësor Parësor në NJVKSH Berat është 90.312 lekë. Diferenca në pagë është 5.306 lekë dhe për këtë arsye ankuesi nuk cenohet nga ana financiare për ndryshimin e objektit të pozicionit të punës.

Gjithashtu ju bëjmë me dije se nga rrethanat e faktit ankuesi është toleruar dhe janë krijuar kushtet e përshtatshme të punës për shkak të gjendjes shëndetësore nga institucionet DROSHKSH Elbasan dhe NJVKSH Berat”.

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

Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 1 sipërcituar dhe nenin 3/1, parashikojnë se: “‘Diskriminim’ është çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”.

Gjatë shqyrtimit të ankesës dhe ndjekjes së procedurës hetimore, Komisioneri në përputhje me ligjin ka kërkuar informacionin e nevojshëm dhe dokumentacionin mbështetës, lidhur me rastin e subjektit ankues, në mënyrë që të mund të vlerësonte me objektivitet pretendimin e tij për trajtim të pa drejtë dhe diskriminues.

Komisioneri ka përmbushur kërkesat e parashikuara në Kodin e Procedurës Administrative, edhe sa i takon dhënies së ndihmës efektive, gjë e cila është përcaktuar në nenin 10, të tij: “Organi publik siguron që të gjitha palët dhe persona të tjerë të përfshirë në procedurë të jenë në gjendje të ndjekin dhe të mbrojnë të drejtat dhe interesat e tyre ligjorë në mënyrë sa më efektive dhe të lehtë të jetë e mundur. Ai i informon palët mbi të drejtat dhe detyrimet e tyre, përfshirë të gjithë informacionin e lidhur me procedurën dhe i paralajmëron ato për pasojat ligjore të veprimeve ose mosveprimeve të tyre”.

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, i ndryshuar, në nenin 32, pikën 2, të tij ka përcaktuar qartë këtë detyrim, duke cituar se: “Të gjitha institucionet publike dhe subjektet private janë të detyruara të mbështesin Komisionerin, duke i dhënë informacionin që i nevojitet dhe duke i garantuar aksesin në informacionin në përmbushjen e detyrave të tij”.

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 12/1/c, ku përcaktohet se: “Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: ... c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.”, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, bazuar në gjendjen shëndetësore, që i bëhet një punëmarrësi në gëzimin e të drejtës për punësim, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës.

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

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

Referuar librezës së punës së ankuesit, rezultoi e provuar se A.B ka filluar punë si Drejtor i Drejtorisë Rajonale Shëndetësore Berat, në datë 08.11.2013.

Në bazë të VKM-së nr. 419, datë 04.07.2018 “Për krijimin, mënyrën e organizimit dhe të funksionimit të Operatorit të Shërbimeve të Kujdesit Shëndetësor” dhe Urdhërit nr. 902, datë 27.12.2018 “Për miratimin e strukturës dhe organikës së Njesisë Vendore të Kujdesit Shëndetësor Berat”, është krijuar Njësia Vendore e Kujdesit Shëndetësor Berat dhe është kryer ristrukturimi i institucionit të DRSH Berat.

Me shkresën nr. 32/170, datë 27.03.2019 të DROSHKSH Elbasan, A.B është njoftuar se për shkak të ristrukturimit transferohet në pozicionin e punës, Drejtor i NJVKSH Berat.

Referuar dokumentit Fletë Përmbledhje e Daljes, datë 10.08.2020, të lëshuar nga Qendra Spitalore Universitare “Nënë Tereza”, rezulton se ankuesi ka qenë i shtruar në spital nga data 28.07.2020 deri në datë 10.08.2020.

Referuar Vërtetimit nr. 1661, datë 28.04.2021, të lëshuar nga Instituti i Sigurimeve Shoqërore, Drejtoria Rajonale Berat, Sektori PASH (Përfitimeve Afatshkurtra), A.B është paguar me raport paaftësie të përkohshme në punë për periudhën 05.11.2020 deri më 05.04.2021.

Referuar shkëmbimit të e-mail-eve mes DROSHKSH Elbasan dhe NJVKSH Berat lidhur me këtë rast, rezulton se me e-mail-in datë 05.11.2020, NJVKSH Berat ka informuar DROSHKSH Elbasan se A.B është me raport mjekësor prej datës 22.10.2020 e në vazhdim.

Me e-mail-in datë 13.01.2021, DROSHKSH Elbasan ka kërkuar informacion nga NJVKSH Berat, për datën e përfundimit të raportit mjekësor të A.B dhe po atë ditë i është kthyer përgjigje se raporti shëndetësor përfundon, me datë 05.02.2021.

Me Urdhrin nr. 16, datë 12.02.2021 të DROSHKSH Elbasan është bërë lirimi i A.B nga pozicioni Drejtor i NJVKSH Berat dhe kalimi në pozicionin Shef i Shërbimit të Kujdesit Shëndetësor Parësor në NJVKSH Berat.

Me Urdhrin nr. 17, datë 12.02.2021 të DROSHKSH Elbasan është bërë emërimi i përkohshëm i znj. Xh.K në pozicionin Drejtor i NJVKSH Berat, deri në kryerjen e procedurave të konkurimit.

Me e-mail-in datë 15.02.2021, NJVKSH Berat ka njoftuar DROSHKSH Elbasan se A.B ka dorëzuar raport shëndetësor nga data 04.02.2021 deri në datë 06.03.2021. Më pas ankuesi ka dorëzuar dhe raportin mjekësor nga data 06.03.2021 deri në datë 05.04.2021.

Referuar procesverbalit nr. 133, datë 16.02.2021, rezulton se ankuesi në këtë datë ka kryer dorëzimin e detyrës dhe vulës së institucionit.

Ditën e përfundimit të raportit shëndetësor, ankuesi me shkresën datë 05.04.2021, drejtuar DROSHKSH Elbasan, ka refuzuar Urdhrin nr. 16, datë 12.02.2021 për lirimin e tij nga pozicioni Drejtor dhe kalimin në pozicionin Shef Shërbimi, me arsyetimin se e konsideron urdhrin e paligjshëm dhe në shkelje të dispozitave të Kodit të Punës.

NJVKSH Berat me shkresën nr. 265, datë 06.04.2021 ka urdhëruar ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me A.B në pozicionin si Shef Sektori.

Bazuar në dokumentacionin e sjellë nga palët, rezulton se: A.B duke mos rënë dakord me zgjidhjen e kontratës së punës, i është drejtuar me kërkesëpadi, Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Berat, në të cilën ka kërkuar: *“1. Detyrimin e të paditurve (NJVKSH Berat dhe DROSHKSH Elbasan) solidarisht të paguajnë në favor të paditësit dëmshpërblimin prej 12 muaj pagë bruto për zgjidhjen e kontratës së punës në mënyrë të menjëhershme dhe pa shkaqe të justifikuara si dhe pa shkaqe të arsyeshme. 2. Detyrimin e të paditurve solidarisht të paguajnë dëmshpërblim prej 3 (tre) muaj pagë bruto për mosrespektimin e afatit të njoftimit. 3. Detyrimin e të paditurve solidarisht të paguajnë dëmshpërblimin prej 2 muaj pagë bruto për mosrespektimin e procedurës së zgjidhjes së kontratës së punës të parashikuar në nenin 144 të Kodit të Punës. 4. Detyrimin e të paditurve solidarisht të paguajnë 3,5 muaj pagë bruto si shpërblim për vjetërsi në punë..... ”.*

Gjykata e Rrethit Gjyqësor Berat, me Vendimin civil nr. 949, datë 01.12.2021 ka vendosur:

*“1. Pranimin pjesërisht të padisë. 2. Detyrimin e palës së paditur, OSHKSH, Drejtoria Rajonale Elbasan të dëmshpërblejë paditësin A.B me pagën e 4 (katër) muajve si pasojë e zgjidhjes së kontratës së punës në mënyrë të menjëhershme të pajustificuar. 3. Detyrimin e palës së paditur, OSHKSH, Drejtoria Rajonale Elbasan të dëmshpërblejë paditësin A.B me pagën 2 (dy) muajve si pasojë e mosrespektimit të procedurës për largimin nga puna. 4. Detyrimin e palës së paditur, OSHKSH, Drejtoria Rajonale Elbasan të dëmshpërblejë paditësin A.B me pagën 3 (tre) muajve si pasojë e mosrespektimit të afatit për largimin nga puna. 5. Detyrimin e palës së paditur, OSHKSH, Drejtoria Rajonale Elbasan të paguajnë në favor të paditësit A.B të 3 (tre) muajve e 15 (pesëmbëdhjetë) ditëve si shpërblim për vjetërsinë në punë. 6. Shpërblimet si më sipër të llogariten në bazë të pagës mujore bruto që ka patur paditësi në momentin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës, në masën 121.000 (njëqind e njëzet e një mijë) lekë në muaj. 7. Rrëzimin e padisë për pjesën tjetër të saj”.*

Kundër këtij vendimi, palët kanë bërë ankim dhe çështja është për gjykim në Gjykatën e Apelit Vlorë.

Me shkresën nr. 349, datë 05.03.2021, DROSHKSH Elbasan, në përfundim të procedurës së konkurimit nëpërmjet platformës elektronike, ka bërë emërimin e A.B në pozicionin Mjek Dermatolog në Spitalin Rajonal Berat.

Me shkresën nr. 1243, datë 06.04.2021, Spitali Rajonal Berat ka bërë emërimin në detyrë të A.B në pozicionin Mjek Dermatolog, në kabinetin e sëmundjeve infektive dhe SST-ve në Poliklinikën e Specialiteteve.

Lidhur me argumentimin e DROSHKSH Elbasan se ndryshimi i pozicionit të punës të ankuesit është bërë duke vlerësuar detyrat e NJVKSH Berat i cili është një institucion i angazhuar në diagnostikimin e sëmundjes infektive COVID 19, duke konstatuar gjendjen shëndetësore të A.B

dhe shprehjen e interesit të tij për të punuar si “Mjek Dermatolog” në Spitalin Rajonal Berat; Komisioneri vlerëson se:

- Momenti i ndryshimit të pozicionit të punës të ankuesit nga “Drejtor” në “Shef Shërbimi” në NJVKSH Berat, është në fakt ndërprerje e kontratës të punës, pasi kanë ndryshuar elementët e saj.

Ndryshimi i pozicionit të ankuesit ka sjellë si pasojë edhe ndryshimin e kushteve të kontratës të punës në dëm të tij, pasi i ka ndryshuar paga<sup>2</sup> dhe pozicioni i punës, në mënyrë të njëanshme dhe pa pëlqimin e ankuesit, çka në fakt është dhe zgjidhje e marrëdhënieve të punës.

Me anën e këtij urdhëri është krijuar një marrëdhënie e re pune mes të dy palëve, e cila do të duhej të rregullohej përmes një kontrate të re pune, sipas parashikimeve të nenit 21 dhe 23, të Kodit të Punës:

*“21.1. Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar. Ajo mund të ndryshohet me shkrim, nëse palët bien dakord për ta bërë këtë.*

*21.2. Kontrata e punës quhet e lidhur kur punëmarrësi pranon kryerjen e një pune ose shërbimi, për një periudhë kohe të caktuar ose të pacaktuar, brenda kuadrit të organizimit dhe sipas urdhrave të punëdhënësit dhe që, në bazë të këtyre rrethanave, kryhet vetëm kundrejt pagesës”.*

*“23.2. Punëmarrësi nuk është i detyruar të zbatojë urdhrat dhe udhëzimet e përgjithshme dhe të veçanta të punëdhënësit, që ndryshojnë kushtet e kontratës së punës. Ndryshimi i kontratës bëhet me marrëveshje ndërmjet palëve”.*

Pra, sikurse shihet, çdo ndryshim i kushteve të kontratës, pa miratimin e punëmarrësit do të konsiderohet zgjidhje e kontratës në mënyrë të njëanshme. Në këtë kontekst, ndryshimi i pozicionit të punës së ankuesit përbën ndryshim të kontratës së punës në dëm të tij si punëmarrës dhe nuk është i vlefshëm për sa kohë ai nuk ka rënë dakord me të. Përkundrazi, rezulton e provuar dhe dokumentuar se ankuesi e ka refuzuar/kundërshtuar atë shkresërisht në rrugë administrative dhe gjyqësore.

Nga ana tjetër, punëdhënësi ka argumentuar se ndryshimi i pozicionit të ankuesit është bërë pasi ankuesi gjatë periudhës që ka qenë me raport shëndetësor ka qenë në punë por jo për menaxhimin dhe organizimin e punës së Sektorëve të institucionit.

Lidhur me këtë qëndrim të DROSHKSH Elbasan, Komisioneri konstaton se ai është tërësisht i njëanshëm, i pambështetur ligjërisht dhe i pabazuar në dokumentacion, pasi nga ana e DROSHKSH Elbasan nuk u vendos në dispozicion të Komisionerit asnjë dokument që të provonte se drejtuesi i OSHKSH Berat kishte penguar kryerjen e detyrave funksionale të institucionit.

---

<sup>2</sup> Referuar Vërtetimit nr. 348, datë 14.05.2021 të NJVKSH Berat, rezulton se, paga mujore neto e Drejtorit të NJVKSH është 95.618 lekë, ndërsa paga mujore neto e Shefit të Sektorit në NJVKSH Berat është 90.312 lekë.

Gjithashtu, referuar përgjigjes së DROSHKSH Elbasan dhe dokumentacionit të shqyrtuar rezultoi se ankuesit i janë ndryshuar marrëdhëniet e punës, në datë 12.02.2021, pra gjatë periudhës që ai ka qenë me raport shëndetësor të paguar nga sigurimet shoqërore.

Për sa më sipër, Komisioneri konstaton se, DROSHKSH Elbasan, ka vepruar në kundërshtim me nenin 147, pika 1 dhe 2, të Kodit të Punës, në të cilin parashikohet se:

1. Punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën në kohën kur, sipas legjislacionit në fuqi, punëmarrësi përfiton pagesë paaftësie të përkohshme në punë nga punëdhënësi ose sigurimet shoqërore, për një periudhë deri në një vit, si dhe kur punëmarrësi është me pushime të dhëna nga punëdhënësi.
2. Kur zgjidhja e kontratës bëhet para se punëmarrësi të jetë me paaftësi të përkohshme në punë ose të jetë me pushime të dhëna nga punëdhënësi dhe afati i njoftimit nuk ka përfunduar, ky afat pezullohet për periudhën e kryerjes së shërbimit ushtarak, të paaftësisë së përkohshme në punë ose të pushimeve të dhëna nga punëdhënësi dhe rifillon pas përfundimit të kësaj periudhe”.

Duke u mbështetur në dispozitën e sipërpërmendur, rezultoi se kontrata e punës me ankuesin ka përfunduar gjatë kohës që ai ishte me raport paaftësie të përkohshme, pra në një kohë të papërshtatshme dhe punëdhënësi nuk mund ti ndryshonte kontratën deri sa të përfundonte raporti shëndetësor në datë 05.04.2021. Në këto kushte, është vepruar në kundërshtim me nenin 147, pika 1 dhe 2 të Kodit të Punës.

Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 12, pika 1, shkronja c), parashikon se: “Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me:

...c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës;....”.

Komisioneri ka përmbushur kërkesat e parashikuara në Kodin e Procedurës Administrative, edhe sa i takon dhënies së ndihmës efektive, gjë e cila është përcaktuar nenin 10, të tij: “Organi publik siguron që të gjitha palët dhe persona të tjerë të përfshirë në procedurë të jenë në gjendje të ndjekin dhe të mbrojnë të drejtat dhe interesat e tyre ligjorë në mënyrë sa më efektive dhe të lehtë të jetë e mundur. Ai i informon palët mbi të drejtat dhe detyrimet e tyre, përfshirë të gjithë informacionin e lidhur me procedurën dhe i paralajmëron ato për pasojat ligjore të veprimeve ose mosveprimeve të tyre”.

LMD në nenin 32, pikën 2, të tij ka përcaktuar qartë këtë detyrim, duke cituar se: “Të gjitha institucionet publike dhe subjektet private janë të detyruara të mbështesin Komisionerin në përmbushjen e detyrave të tij, veçanërisht duke i dhënë informacionin që i nevojitet atij”.

Kodi i Procedurës Administrative<sup>3</sup> dhe Kodi i Punës, i ndryshuar<sup>4</sup>, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/subjektit ndaj të cilit paraqitet ankesa, në këtë rast, DROSHKSH Elbasan, e cila duhet të provonte se ankuesi nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë apo të paligjshme, për shkakun e pretenduar prej tij.

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

Nga ana e DROSHKSH Elbasan nuk u sollën prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin apo përligjinin faktin se transferimi i ankuesit nga pozicioni i punës “Drejtor” në pozicionin “Shef Shërbimi”, ishte bërë në kohë të përshtatshme dhe kishte ardhur për arsye të ligjshme apo të ishte i arsyeshëm dhe i justifikuar.

DROSHKSH Elbasan jo vetëm që nuk dha shpjegim objektiv dhe të justifikueshëm, por shpjegimet e dhëna prej saj, janë të pabazuara në provat e administruara dhe në kundërshtim me mbrojtjen ligjore që i ofrohet punëmarrësit në marrëdhëniet e punës.

Nga analizimi në tërësi i fakteve të sipërpërmendura, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues, është ekspozuar haptazi para një trajtimi të paligjshëm dhe të padrejtë nga ana e DROSHKSH Elbasan.

## **B. Shkaku i mbrojtur**

A.B pretendon diskriminim për shkak të “*gjendjes shëndetësore*”, nga ana e DROSHKSH Elbasan.

“*Gjendja Shëndetësore*” është një prej shkaqeve, për të cilat, ligji 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar, ofron mbrojtje. Në nenin 1 të tij, përcaktohet se: “*Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër.*”

---

<sup>3</sup>Kështu, neni 82, pika 2 e tij, përcakton se: “*Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj*”.

<sup>4</sup>Kështu, neni 9, pika 10 e tij, përcakton se: “*10. Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë*”.

Në lidhje me pretendimin e ankuesit për diskriminim për shkak të “gjendjes shëndetësore”, Komisioneri gjykon se “gjendja shëndetësore” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si i tillë në bazën ligjore të sipërpërmendur. Ankuesi ka depozituar në cilësi prove:

- Fletë Përmbledhje e Daljes, datë 10.08.2020, të lëshuar nga QSU “Nënë Tereza”, në të cilën rezulton se A.B ka qenë i shtruar në spital nga data 28.07.2020 deri në datë 10.08.2020.
- Vërtetim nr. 1661, datë 28.04.2021, lëshuar nga ISSH, Drejtoria Rajonale Berat, Sektori PASH (Përfitimeve Afatshkurtra), në të cilin vërtetohet se A.B është paguar me raport paaftësie të përkohshme në punë për periudhën nga data 05.11.2020 deri më datë 05.04.2021.

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

Mbështetur në provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, rezulton se subjekti ankues, i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të paligjshëm nga ana e DROSHKSH Elbasan, sa i takon ndryshimit të pozicionit të punës.

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

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

Gjykata Kushtetuese në disa vendime të saj ka interpretuar nenin 18 të Kushtetutës, si dhe ka theksuar se parimi i barazisë synon që të gjithë të jenë të barabartë në ligj dhe përpara ligjit, jo vetëm në të drejtat themelore të parashikuara në Kushtetutë, por edhe në të drejtat e parashikuara nga ligjet e tjera në fuqi. Në praktikën e saj, Gjykata është shprehur se: “*Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëjlojta për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Barazia përpara ligjit dhe në ligj presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta*”, si dhe “*Vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme dhe objektive mund të përliqet trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë*” (vendimet nr. 39, datë 16.10.2007, nr. 4 datë 12.02.2010, nr. 34, datë 20.12.2015, të Gjykatës Kushtetuese).

Gjithashtu, 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<sup>5</sup>.

LMD, është një ligj i cili është miratuar në bazë dhe në zbatim të nenit 18, të Kushtetutës.

Në linjë me interpretimin e Gjykatës Kushtetuese dhe GJEDNJ-së, sipas LMD, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në bazë të nenit 6.1, të LMD përcaktohet se: *“Ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në rastet kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të përligjur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi”*.

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

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

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

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

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

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

<sup>5</sup> Shiko: *Molla kundër Greqisë*, Vendim i Dhomës së Madhe, 2018, prg. 135; *Fábían kundër Hungarisë*, Vendim i Dhomës së Madhe 2017, prg. 113; *Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar*, 1985, prg.72.

<sup>6</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991.

Konventa Nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës<sup>7</sup> “*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.

Në kuptim të kësaj Konvente termi “diskriminim” përfshin: a) çdo dallim, përjashtim ose preferencë që bazohet në racën, ngjyrën, seksin, fenë, opinionin politik, prejardhjen kombëtare ose origjinën sociale, që ka për efekt të prishë ose të shtrembërojë barazinë e mundësive ose të trajtimit në fushën e punësimit ose të profesionit, b) çdo dallim tjetër, përjashtim ose preferencë që çon në prishjen apo shtrembërimin e barazisë, të mundësisë ose trajtimit në drejtim të punësimit ose profesionit, që mund të specifikohet nga një anëtar i interesuar, pasi të ketë konsultuar organizatat përfaqësuese të punëdhënësve dhe të punonjësve, si dhe organizma të tjerë të përshtatshëm.

Njëkohësisht, eliminimi i diskriminimit u ripohua si një kriter i pandarë i çdo politike të ILO-s<sup>8</sup> që prej adoptimit në vitin 1998 të “*Deklaratës së ILO-s mbi kriteret themelore dhe të Drejtat në Punë*”. Kjo Deklaratë përcakton se të gjitha të drejtat themelore të njeriut duke përfshirë edhe eliminimin e diskriminimit përsa i përket punësimit dhe profesionit janë shumë të domosdoshme për mandatin e ILO-s. Në Deklaratë citohet se anëtarësia në Organizatë nga një shtet krijon në vetvete një detyrim për të promovuar këto të drejta edhe sikur shteti të mos ketë ratifikuar Konventat Themelore që parashtrajnë këto kritere.

Karta Sociale Evropiane<sup>9</sup> 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 punësim<sup>10</sup>.

Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Evropiane, ku përcaktohet shprehimisht mbrojtja nga diskriminimi për cilindo nga shkaqet e mbrojtura: “*Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Kartë do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkakut të tillë si racë, ngjyrë, seksi, gjuhë, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjine shoqërore, shëndeti, shoqërimi me një minoritet kombëtar, lindje ose statusi tjetër*”.

Barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm. Ky rregullim i posaçëm në lidhje me barrën e provës pasqyrohet në nenin 33, pika 7/1 të LMD-së ku sanksionohet se: “*7/1. 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*”.

<sup>7</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

<sup>8</sup> International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës).

<sup>9</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002.

<sup>10</sup> Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituaniës*, prg 30.

Një rregullim të posaçëm të barrës së provës për çështjet e diskriminimit në punësim dhe profesion e bën edhe Kodi i Punës, duke sanksionuar në nenin 9, pika 10, të tij se: *“10. Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë”*, si dhe Kodi i Procedurave Administrative, duke parashikuar në nenin 82, pika 2, si vijon: *“2. 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”*.

Sa më sipër, fillimisht duhet të krijohet një prezumim i diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek pala kundër të cilës është paraqitur ankesa, e cila duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues. Kjo mund të bëhet:

1. Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë.
2. Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv. Nëse subjekti që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë një të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.<sup>11</sup>

Komisioneri çmon të nevojshme të theksoj se, është pikërisht bazuar në standardin e mësipërm të të provuarit, që do të shqyrtojë dhe do të konkludojë në lidhje me bazueshmërinë e pretendimeve për diskriminim të parashtruara në këtë ankesë.

Në analizë sa më sipër, Komisioneri vlerëson se jemi para situatës së prezumimit të diskriminimit të ankuesit nga ana e DROSHKSH Elbasan dhe si pasojë barra e provës bie tek ky subjekt. Në këto kushte, për të vërtetuar të kundërtën, DROSHKSH Elbasan duhet të përmbushte njërin nga dy kushtet e përmendura më sipër.

Bazuar në analizën e mësipërme dhe vendimit të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Berat, rezultoi se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, në lidhje me ndryshimin e pozicionit të punës nga ana e punëdhënësit DROSHKSH Elbasan.

Njëkohësisht sa më sipër, rezultoi e provuar dhe gjendja shëndetësore e ankuesit, i cili nga data 05.11.2020 deri në datë 05.04.2021 ka qenë i trajtuar me raport për paaftësi të përkoshme në punë. Bazuar në dokumentacionin që disponon nga procedura hetimore, Komisioneri vlerëson se ankuesi e mbart shkakun e sipërpërmendur.

<sup>11</sup> [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf), fq.232.

Në rastin konkret argumentat dhe pretendimet e paraqitura nga subjekti ankues janë në përputhje me provat dhe informacionin e administruar dhe krijojnë prezumimin se transferimi i tij është kryer pikërisht për shkakun e pretenduar, atë të gjendjes shëndetësore.

DROSHKSH Elbasan ka parashtruar si argument para Komisionerit se, ndryshimi i pozicionit të punës së ankuesit është bërë pasi ai gjatë periudhës që ka qenë me raport shëndetësor ka qenë në punë por jo për menaxhimin dhe organizimin e punës së Sektorëve të institucionit.

Lidhur me sa më sipër, si dhe në analizë të rastit konkret, Komisioneri gjykon se, ky justifikim i përdorur nga punëdhënësi për ndryshimin e pozicionit të punës së ankuesit, është haptazi jo i ligjshëm si dhe në kundërshtim me të drejtat e tij ligjore, normuar nga legjislacioni për marrëdhëniet e punësimit, pasi nga punëdhënësi pretendohet se gjatë periudhës kur ankuesi ka qenë me raport paaftësie të përkoshme duhet të kishte kryer të gjitha detyrat funksionale.

Pavarësisht faktit se DROSHKSH Elbasan<sup>12</sup> ka kompetencën që të lirojë dhe emërojë drejtorin e NJVKSH, DROSHKSH Elbasan nuk arriti të provojë para Komisionerit se ndryshimi i pozicionit të punës së ankuesit ishte bërë në kohë të përshtatshme dhe se ishte ndjekur procedura e rregullt ligjore.

Pra, Komisioneri konstaton se, punëdhënësi nuk ka provuar se:

- Ka ndryshuar pozicionin e punës së ankuesit në kohë të përshtatshme.
- Ka ndjekur një procedurë të rregullt ligjore për ndryshimin e marrëdhënieve të punësimit.
- Ankuesi kishte shkelur konkretisht, ndonjë akt ligjor apo nënligjor specifik lidhur me kryerjen e detyrave të institucionit.
- Dhe që ndryshimi i pozicionit të punës së ankuesit nuk ka lidhje me gjendjen e tij shëndetësore.

Punëdhënësi nuk ka depozituar asnjë provë që të vërtetojë se ndaj ankuesit është zbatuar procedura ligjore lidhur me ndryshimin e pozicionit të punës, apo për të respektuar të drejtën e ankuesit për t'u njohur me ndryshimin e kushteve të punës dhe për të paraqitur prapësimet e tij. Bazuar në dokumentacionin e dorëzuar, DROSHKSH Elbasan ka pranuar se nuk ka ndjekur një procedurë të tillë, por i ka komunikuar ankuesit pa asnjë paralajmërim ndryshimin e pozicionit të punës.

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, si dhe duke iu referuar faktit se veprimet e punëdhënësit ndaj ankuesit janë kryer në periudhën kur ankuesi ka qenë me raport paaftësie të përkohshme në punë, si dhe në kushtet e mungesës së një justifikimi objektiv dhe të arsyeshëm nga punëdhënësi të këtyre veprimeve, Komisioneri krijon bindjen se procedura e ndjekur për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, nuk

---

<sup>12</sup> Kreun I, neni 8, të Udhëzimit nr. 673, datë 02.10.2019 "Për procedurat e punësimit të punonjësve të administratës në OSHKSH, Spitalet Rajonale/Bashkiake dhe NJVKSH", i ndryshuar, parashikohet se: "Drejtorët e NJVKSH emërohen dhe lirohen nga drejtori i drejtorisë Rajonale të OSHKSH, pasi merr miratimin nga drejtori i përgjithshëm i OSHKSH....?".

motivohet nga shkaqe ligjore për largimin nga puna të ankuesit por është e lidhur me gjendjen shëndetësore të ankuesit.

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri konstaton se DROSHKSH Elbasan, ka diskriminuar subjektin ankues në të drejtën e tij për punësim për shkak të gjendjes shëndetësore të ankuesit.

**Sa më sipër Komisioneri vlerëson se subjekti ankues, i është nënshtruar trajtimit të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e DROSHKSH Elbasan, për shkak të gjendjes shëndetësore të ankuesit. Për rrjedhojë DROSHKSH Elbasan ka shkelur dispozitat e ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, respektivisht: nenin 3, pikat 1 dhe 4, dhe nenin 12, pika 1, shkronja c, të tij.**

Bazuar në nenin 33, pika 10 të ligjit 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 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 viktimat 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 ndryshimin e pozicionit të punës së ankuesit duke i ndryshuar dhe kushtet e kontratës së punës. 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 ndryshimit të pozicionit të punës 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 cënuar nga moszbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, sipas këtij Kodi, ndiqet procedura e ankimit, e përcaktuar në ligjin e posaçëm “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi””. Ligji i posaçëm që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi, është ligji 10221/2010 “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 pasojave të tyre përmes kthimit në gjendjen e mëparshme, kompensimin e duhur për dëmet pasurore si dhe jopasurore, ose përmes masave të tjera të përshatshme”. Nëpërmjet këtij parashikimi, ligji është kujdesur të përcaktojë se, në rastet kur konstatohet se ndërprerja e marrëdhënieve të punës ka

ndodhur si pasojë e diskriminimit, një nga mënyrat e dëmshpërblimit është rikthimi i punonjësit në gjendjen e mëparshme.

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

### **PËR KËTO ARSYE:**

Mbështetur në nenet 1, 3/1, neni 7/1, neni 12/1(c), nenin 32, pika 1/c), si dhe nenin 33, pika 10 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

### **V E N D O S I :**

1. Konstatimin e diskriminimit, të ankuesit A.B, në të drejtën për punësim, për shkak të gjendjes shëndetësore, nga ana e Drejtorisë Rajonale të Operatorit të Shërbimeve të Kujdesit Shëndetësor Elbasan.
2. Në referim të pikës 1, Drejtorisë Rajonale të Operatorit të Shërbimeve të Kujdesit Shëndetësor Elbasan, të marrë masa për rivendosjen në vend të të drejtës së shkelur duke rikthyer subjektin ankues në pozicionin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të.
3. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Drejtorisë Rajonale të Operatorit të Shërbimeve të Kujdesit Shëndetësor Elbasan, 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**