



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 426/8 prot.

Tiranë, më 03. 10. 2024

V E N D I M

Nr. 263, datë 03. 10. 2024

Mbështetur në ligjin nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është paraqitur ankesa nr. 35 Regj., datë 08.03.2024¹, e subjektit ankues P. I., kundër Inspektoriatit Shtetëror Teknik dhe Industrial², me pretendimin e diskriminimit për shkak të *gjinisë, bindjeve politike dhe pozicionit të punës që ka mbajtur më parë si Specialiste Protokolli*.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi³,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Bazuar në parashtrimet e depozituara nga subjekti ankues, P. I., parashtron në ankesë se: “*Marrëdhënia ime e punës dhe ajo financiare me Inspektoratin Shtetëror Teknik dhe Industrial ka filluar më datë 20.01.2020 me anë të shkresës Nr. 204 Prot., datë 13.01.2020 dhe detyra ime e parë ka qenë Specialiste për Protokollin, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve të Brendshme (DBNJSHB).*”

Me anë të shkresës Nr. 4295, datë 14.08.2020 jam liruar nga kjo detyrë dhe jam emëruar Inspektore në Sektorin e Rajonit Verior-Shkodër, Lezhë, Kukës, Dibër në Drejtorinë e Inspektimit të Pajisjeve dhe Instalimeve Elektrike dhe Makineritë Ngritëse (DIPIEMN), por kam vazhduar të kryej detyrat e specialistes së protokollit në DBNJSHB, sipas Urdhrit për Komandim të Përkohshëm në detyrë, shkresa Nr. 4295/1 Prot., datë 18.08.2020. Pavarësisht komandimit tim të përkohshëm në

¹ Plotësuar nga ankuesja përmes e-mail-it datë 22.03.2024.

² Në vijim do t'i referohemi me akronimin ISHTI.

³ Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën KMD.

detyrën e Specialistes së Protokollit, kam marrë pjesë në trajnimet e detyruara dhe testimet periodike pranë Inspektoratit Qendror.

Më datë 19.10.2020, me anë të shkresës Nr. 5/82 Prot., kam nënshkruar Deklaratën e Inspektorit dhe kam marrë në dorëzim kartën e inspektorit, ndërkohë kam vazhduar të ushtroj detyrat e specialistes së protokollit.

Me anë të shkresës Nr. 2155 Prot., datë 16.04.2021 është bërë lirimi im nga detyra si Inspektore e Rajonit Verior pranë DIPIEMN dhe emërimi im në detyrën e re si Inspektore në Sektorin e Rajonit Jugor në Drejtorinë e Inspektimit të Pajisjeve Nën Presion (DIPNP). Po në të njëjtën datë, pra 16.04.2021 me anë të shkresës 2155/1 Prot., është bërë përsëri komandimi i përkohshëm në detyrë si Specialiste e Protokollit. Kam dyshime të arsyeshme dhe të bazuara se ky ndryshim në emërimin tim, i ndodhur vetëm pak ditë para zgjedhjeve qendrore ka ardhur si kërkesë e drejtorit të DIPNP-së, M. K. i cili më ka bërë presion me vendin e punës 2 javë para zgjedhjeve, se në qofte se nuk siguroja një numër të konsiderueshëm votash për subjektin politik të cilin ai mbështeste, do të humbisja vendin e punës. Këtë e provoj dhe nga biseda në aplikacionin Whatsapp ditën e votimeve kur ai në mënyrë të vazhdueshme ka kërkuar informacion nga ana ime. Pasi kam konfirmuar se lista emërore të cilën i kisha dorëzuar drejtorit në fjalë kishte votuar, përplasjet kanë vazhduar në kohë për shkak të pozicionit që kam mbajtur, pasi drejtori ndërhynte në punën time duke kërkuar heqjen e gjobave nga protokollit, apo duke më quajtur polic të institucionit për shkak se i kam komunikuar Kryeinspektorit shkelje të OMI, për të cilën ai kishte mbyllur sytë përpara parregullsive.

Kam vazhduar ta ushtroj këtë detyrë në mënyrë të pandërprerë deri në Janar të vitit 2023, ku me shkresën me Nr. 156 Prot., datë 11.01.2023, më është shfuqizuar komandimi im në këtë detyrë.

Prej kësaj date dhe në vazhdim i kam kërkuar verbalisht drejtorit të DIPNP-së të ngarkohem me punë, por përgjigjet e tij kanë qenë të tipit diskriminues se nuk ka punë për të më dhënë dhe gjatë kësaj kohe të rris fëmijën, përgjigje të cilën nuk besoj se e ka marrë ndonjë inspektor i seksit mashkull, ose të tipit se drejtoria kaq pune ka, ai e ka të shpërndarë dhe i ka të tepërt inspektorët në drejtori (kompetenca këto të tejkaluara duke qenë se struktura e ISHTI-t miratohet me VKM dhe emërimet e secilit punëmarrës në institucion janë tagër e eprorit të drejtpërdrejtë, Kryeinspektorit). Ndërkohë në punë jam paraqitur rregullisht sipas orarit të caktuar, pavarësisht mospasjes së një pune ose detyre të caktuar.

Pas ndryshimit të Kryeinspektorit të ISHTI-t në fund të muajit Shtator 2023, edhe qasja e drejtorit ndaj ndarjes së punës ndryshoi. Drejtori filloi të bënte mbledhje me të gjithë inspektorët duke i komunikuar detyra, rregulla etj, mbledhje në të cilat unë nuk kam qenë kurrë pjesëmarrëse sepse nuk jam njoftuar nga askush.

Më datë 03.10.2023, ora 16:30, jam njoftuar nëpërmjet aplikacionit Whatsapp nga përgjegjësjja e rajonit qendër se ka dalë urdhër inspektimi për mua, ndërkohë emërimi im ka qenë në sektorin rajoni jug. Njoftimi ka vazhduar edhe nëpërmjet e-mail zyrtar deri në orën 18:45. Jam ngarkuar për të inspektuar subjekte të programuara sipas planit mujor, por të cilat në sistemin e inspektimit online nuk janë hedhur nga unë si çështje, për arsye se nuk kanë qenë të miat. Në këto kushte subjektet të cilat kam inspektuar nuk kanë qenë të njoftuara minimumi 3 ditë para sipas ligjit Nr. 10433, datë 16.06.2011 “Për Inspektimin në Republikën e Shqipërisë”.

Më datë 04.10.2023 kam kryer inspektimin tim të pare në Luz të Vogël, Kavajë. Kam marrë autorizimin në orën 13:00 ndërkohë që inspektimi ka qenë 1 ditë dhe duhej mbyllur në orën 16:30.

Kam shkuar me transport personal sepse kur kërkoja transport nga institucioni siç ndodh në inspektime jashtë Tirane, përgjigja e drejtorit ka qenë “transport nuk ka, hipja avionit, hipja trenit, hipja transportit publik, hipja kujt te duash”. Që në këtë moment, kam kuptuar që kam të bëj me një person me të cilin komunikimi është i pamundur, që ka shkelur Kodin e Etikës dhe ka cenuar personalitetin tim. Kam tentuar disa herë të takoj edhe Kryeinspektorin, S. Z., për t’i parashtruar problematikat e krijuara në lidhje me drejtorin, por nuk më ka pritur asnjëherë.

Mbi çdo inspektim që kam kryer deri në datën 26.10.2023 kam lënë relacionin përkatës. Gjatë këtyre inspektimeve, ku kryesisht kam qenë inspektore e parë, por edhe inspektore mbështetëse, kam kryer detyrat e mia me integritet, profesionalizëm, duke respektuar ligjet në fuqi dhe Kodin e Etikës. Për rastet e gabimeve njerëzore në sistem, kjo edhe për shkak të mospasjes së eksperiencës në terren apo përdorimit të sistemit e-inspektime, kam lënë shkresa përcjellëse në protokoll apo kam bërë me dije drejtorinë, duke korrigjuar gabimin ose duke propozuar formën në të cilën gabimi mund të korrigjohej.

Urdhri i lirit në detyrë më është komunikuar nëpërmjet adresës zyrtare të e-mailit me motivacion “mosrealizim në mënyrë efikase i detyrave të ngarkuara; shkelje e Rregullores së Brendshme dhe Kodit të Etikës”. Për këtë të fundit jam njoftuar vetëm më datë 30.10.2023 dhe pasi kam kërkuar informacion nëpërmjet postës elektronike, vërej se pas gati 30 minutash nuk mund të kem më akses në të, ndërkohë që marrëdhëniet e punës dhe ato financiare më ndërpriten më datë 01.11.2023. A është bërë kjo në mënyrë të qëllimshme që të mos provoj dot asnjë komunikim dhe përgjigje me eprorët gjatë periudhës 04.10.2023-24.10.2023, periudhë kjo në të cilën pretendohet se nuk kam patur rezultate të kënaqshme në punë?

Pas shkëputjes së marrëdhënies së punës dhe pasi më është vënë në dispozicion dosja ime, më datë 01.11.2023, jam vënë në dijeni të shkresës Nr. 8354 Prot, Nr. 8354/1 Prot., datë 23.10.2023, të Drejtorit të DIPNP-së, M. K. drejtuar Kryeinspektorit, S. Z.. Bashkëlidhur kësaj shkrese, gjendet edhe relacioni i DVARM-së me firmë të njomë, por pa datë dhe Nr. Prot.

Pas leximit të relacionit kam paraqitur nëpërmjet e-mail kundërshtimet e mia në lidhje me gjithë çfarë është pretenduar ende sot nuk kam një përgjigje nga institucioni duke shkelur kështu të drejtën time për t’u informuar, madje nuk kam një përgjigje as nga IDP pasi jam ankuar për informacionin e kërkuar që nuk më është vendosur në dispozicion nga ISHTI dhe bëj me dije se inspektimi i parë në subjektet V. S. pf dhe A. M. pf nuk kanë qenë subjekte inspektimi të programuara dhe të hedhura në sistem nga inspektorët A. M. dhe P. I., por nga A. B. dhe D. H., prandaj barra e provës për njoftimin apo mosnjoftimin e subjektit sipas ligjit bie mbi ata të cilët e kanë patur në programin e muajit dhe me autorizimet përkatëse sipas datave. Në autorizimin e inspektimeve, inspektor i parë ka qenë A. M., ndërsa unë kam qenë inspektore mbështetëse, pavarësisht që procedurën e inspektimit online e kam kryer të gjithë vet edhe në datë 05.10.2023 dhe dokumentacionin e kam kontrolluar vet, lehtësisht kjo e verifikueshme nga kamerat e të dyja subjekteve ose inspektorja në fjalë mund të pyetet mbi vërtetësinë e pretendimeve të mia.

Pasi subjekteve i është lënë afat për plotësimin e dokumentacionit dhe është rënë dakord për datën e ri-inspektimit. Pa ndonjë arsye konkrete, por për të njëjtin grup inspektimi, inspektore e parë kaloj unë, ndërsa A. M. del inspektore mbështetëse. Në procedurën e inspektimit online, ri-inspektimi hapet si inspektim i ri dhe asnjë nga të dhënat dhe dokumentet e ruajtura apo komentet e bëra nga inspektimi i parë nuk ruhen. Në momentin që përfaqësuesi i subjektit nuk ka qenë prezent dhe dosja nuk më është vendosur përsëri në dispozicion apo qoftë të më vendosen në dispozicion aq dokumente sa ndodhen

për momentin edhe kur subjekti nuk është njoftuar si në rastin e datës 05.10.2023, ju lutem më thoni çfarë duhet të bëjë unë si koment në sistemin e inspektimit on-line?

Në rastin e inspektimit të subjektit V. S. përfundimisht sipas relacionit të DVARM-së konstatohet se subjekti gjatë periudhës kohore të 1 viti 2022-2023 është inspektuar 4 herë. Në ri-inspektimin e datës 09.11.2022 bazuar në listë verifikimin e plotësuar nga inspektorët rezulton se subjekti disponon të gjithë dokumentacionin por asnjë nga këto dokumente nuk është ngarkuar në sistemin e e-inspektimit.

A është marrë ndonjë masë ndaj këtyre inspektorëve? A ka standard të dyfishtë ndaj masave të marra në ISHTI? Cila është arsyeja që ndaj meje është marrë masa e lirit nga detyra, ndërsa për inspektoren mbështetëse në ri-inspektim, por kryesore në inspektim nuk është marrë asnjë masë, apo qoftë edhe ndaj inspektorëve të vitit 2022 për atë që kemi prova shkresore? A ka trajtim të pabarabartë dhe diskriminues në ISHTI ndaj punonjësve apo këto janë inate personale të drejtorit të DIPNP-së kundrejt meje për shkak të pozicionit që kam mbajtur për 3 vite në ISHTI? Gjithashtu disponoj dhe një e-mail të drejtorit në të cilin sipas vlerësimeve të muajit Shtator rrjedhin emrat e të gjithë inspektorëve me gabime në inspektim, por për asnjërin prej tyre nuk kam informacion se është marrë ndonjë masë.

Gjatë gjithë kohës së punësimit tim pranë ISHTI-t kam përmbushur detyrimet ligjore, nuk kam shkelur asnjë detyrim që rrjedh nga kontrata e punës dhe nuk jam bërë me dije as në formë verbale dhe as në formë shkresore për faktin që në lidhje me punën time ka pakënaqësi. Madje siç mund të vërehet nga vlerësimet në punë, ato kanë qenë maksimale.

A kam ndonjë shkelje disiplinore për një tërësi apo tërësi arsye të parashikuara në kontratën e punës? Cilat janë rrethanat e rënda në marrëdhënien time të punës të cilat sipas parimit të mirëbesimit nuk e lejuan institucionin të vazhonte marrëdhënien e punës me mua? Cilin detyrim kontraktual kam shkelur me faj të rëndë apo të lehtë në mënyrë të përsëritur?

Ndërkohë sjell në vëmendjen tuaj se bazuar në Urdhrin Nr. 13, datë 23.04.2015 “Për miratimin e manualit të përgjithshëm të inspektimit në Republikën e Shqipërisë”, pika 2.8.1 Stafit i njësisë së inspektimit “Kur planifikohet një inspektim, përcaktohet njëkohësisht dhe cilët prej anëtarëve të stafit do të jenë pjesë e grupit të inspektimit. Disa prej faktorëve që merren në konsideratë janë: - Nëse ka ndonjë problem lidhur me pavarësinë e inspektorëve që i pengon ata të kryejnë një procedurë inspektimi në atë subjekt ose në atë fushë; - Madhësia dhe kompleksiteti i subjektit; - Kompleksiteti dhe risku i subjektit/fushës që inspektohet; - Eksperienca dhe numri i inspektorëve; - Nëse ka nevojë për trajnime shtesë të stafit që do të angazhohet. Angazhimi me efektivitetin e stafit inspektues është synimi kryesor i kësaj veprimtarie, për rrjedhojë anëtarët më me eksperiencë të njësisë së inspektimit duhet të bëjnë planifikimin e punës, kurse anëtarët me më pak eksperiencë mund të bëjnë plotësimin e testeve të detajuara. Kur një subjekt që inspektohet është shumë kompleks, ose fusha që po inspektohet është vlerësuar me risk të lartë, patjetër në inspektim duhet të përfshihen anëtarët e njësisë së inspektimit që kanë më shumë përvojë në punë;” “; 5.1 Vlerësimi i cilësisë së veprimtarisë inspektuese duhet të ketë procese të vazhdueshme rishikimi të cilësisë gjatë gjithë procedurave të inspektimit. Shtrirja e këtyre proceseve varet nga një numër faktorësh, përfshi këtu: - Eksperiencën e anëtarëve të stafit që kryejnë inspektimin; - Kompleksitetin e subjekteve që inspektohen: dhe - Kompleksitetin dhe ndjeshmërinë e objektit/fushës që po rishikohet;”. Pretendimi im në lidhje me eksperiencën time apo të inspektorëve me të cilët kam kryer inspektime deri më sot, është lehtësisht i verifikueshëm dhe gabimet në kuadër pune kur puna ndahet nga drejtori nuk janë me përgjegjësi personale, por problem drejtorie sepse vet burimi i problemit qëndron te drejtori.

Gjithashtu shtoj se në bazë të ligjit Nr.10433, datë 16.06.2011 “Për Inspektimin në Republikën e Shqipërisë”, neni 28, pika 2, kam kryer inspektime në një dege tjetër territoriale nga dega në të cilën kam emërimin pa një urdhër të posaçëm nga kryeinspektori (nqs ekziston nuk jam në dijeni për arsye sepse as nuk është përmendur në bazën ligjore të autorizimit të inspektimit nga personat përgjegjës që merren me nxjerrjen e autorizimeve) dhe pa një arsye nga drejtori apo përgjegjësi (në lidhje me këtë të fundit jam e paqartë se kujt duhet t’i raportoj, se kujt duhet t’i kërkoja autorizim në rastin e inspektimeve aty për aty pasi dhe në rastet të cilat e kam gjykuar mbi juridiksionin territorial ku kam kryer inspektimin, më është kthyer një përgjigje e vagullt “nuk e di”).

Ndërkohë për muajin Nëntor kam hedhur çështjet e mia në sistem pa e ditur që marrëdhënia ime e punës do të përfundonte, inspektime ku përsëri grupi me të cilin isha programuar ishte pa eksperiencë dhe inspektimet kanë qenë të riskut të lartë.

Më datë 13.10.2023 jam njohur nëpërmjet shkresës Nr. 8850/1, datë 07.11.2023 “Kthim përgjigje kërkesës për informacion” mbi shkëljet e Kodit të Etikës dhe Rregullores së Brendshme në veshje dhe marrëdhëniet epror vartës. Ju vë në dispozicion foto të miat nga ambiente të punës për ta hedhur poshtë këtë pretendim dhe shtoj se më datë 1 Nëntor në aplikacionin Facebook dhe Instagram të ISHTI-t është hedhur video me pamje nga inspektimi në terren ku shfaqem me kartën e inspektorit dhe jelekun e ISHTI-t. Në lidhje me pretendimin për komunikimin dhe gjuhën e përdorur nga ana ime në takimin e datës 26.10.2023, dridhja e zërit ka ardhur për shkak të komunikimit të ndërprerjes së marrëdhënies së punës dhe gjendjes sime të vështirë, por në asnjë moment nuk kam përdorur fjalor fytes, paragjykes apo gesticulacione. Gjithçka kam folur dhe pretenduar gjendet në mënyrë të shkruar dhe në shkresën e dorëzuar në atë datë.”

Sakaq, P. I. ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, që në përfundim të shqyrtimit të ankesës, të konstatojë diskriminim nga ana e ISHTI-t, si dhe marrjen e masave për rivendosjen në vend të të drejtës së shkelur duke e rikthyer në pozicionin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të.

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

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

Në nenin 1, të LMD përcaktohet: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër.”

Mbrojtja nga diskriminimi, sipas nenit 7, të LMD, të ndryshuar, garantohet ndaj çdo veprimi ose mosveprimi të autoriteteve publike ose personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe

sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi ose grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe personash.

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Në nenin 12/1/c, të LMD përcaktohet: *“Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me:c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, 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.*

Bazuar në nenin 5, pika 1, të LMD, ndalohet diskriminimi për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe mosmarrja në shqyrtim, sipas rasteve të përmendura në nenin 3 të këtij ligji, e një ankimi ose procedure, si dhe çdo formë tjetër sjelljeje që pengon zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë.

- Nga shqyrtimi paraprak i ankesës nr. 35 datë 08.03.2024, rezultoi se ajo nuk ishte e plotë për të vijuar më tej shqyrtimin e saj. Në vijim, P. I., në datën 18.03.2024 dhe 22.03.2024, vuri në dispozicion të ankesës fakte dhe prova për plotësimin e ankesës së saj, duke shtuar si subjekt ndaj të cilit ka drejtuar ankesën edhe eprorin e saj, M. K., i emëruar në detyrën e Drejtorit të Drejtorisë së Inspektimit të Pajisjeve Nën Presion.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të neneve 32 dhe 33, të LMD, Komisioneri ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Në vijim të procedurave të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me anë të shkresës Nr. 426/1 prot., datë 04.04.2024, i është drejtuar ISHTI-t, duke kërkuar informacion sa i përket pretendimeve të ngritura nga subjekti ankues.

Në përgjigje përsa më lart, Inspektoriati Shtetëror Teknik dhe Industrial, përmes shkresës⁴ nr. 5190/1 prot., datë 18.04.2024, informoi Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi, lidhur me parashtrimet e saj sa i përket ankesës së paraqitur nga subjekti ankues, duke theksuar ndër të tjera se: *“...Pala ankuese P. I., ka kryer funksionin e Inspektores në Sektorin e Rajonit Jugor- Fier, Vlorë, Berat dhe Gjirokastrë, në Drejtorinë e Inspektimit të Pajisjeve nën Presion, pranë ISHTI.*

P. I. është liruar nga detyra me Urdhrin nr. 8390/3 prot., datë 30.10.2023, me motivacionin: “Mos realizim i detyrave të ngarkuara dhe shkelje e Rregullores së Brendshme dhe Kodit të Etikës”.

P. I. ka nisur marrëdhëniet me institucionin sipas Urdhrit nr. 204 prot., datë 13.01.2020 si Specialiste në Protokoll në Sektorin e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve të Brendshme, pranë Inspektoratit Shtetëror Teknik dhe Industrial.

⁴ Protokolluar pranë KMD-së me nr. 426/2 prot., datë 19.04.2024.

Në dosjen e saj personale ka depozituar, Diploma Universitare, Certifikata Vlerësimi të ndryshme, Letra Rekomandimi etj. Nëpërmjet kontratës me nr. 204/1, datë 13.01.2020, pala paditëse ka nënshkruar kontratën individuale të punës, dhe kjo marrëdhënie pune ka vazhduar me tej duke u pasuar me urdhra të tjerë si më poshtë vijon:

- Urdhër për emërimin në detyrë me nr. 4295 prot., datë 14.08.2020, sipas të cilit P. I. deri në atë moment Specialiste në Protokoll, emërohet Inspektore në Rajonin Verior- Shkodër, Lezhë, Kukës, Dibër, në Drejtorinë e Inspektimit të Pajisjeve dhe Instalimeve Elektrike dhe Makineritë Ngritëse.
- Urdhër për komandim të përkohshëm në detyrë me nr. 4295/1 prot., 18.08.2020 si Specialiste në Protokoll në Sektorin e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve të Brendshme, pranë Inspektoratit Shtetëror Teknik dhe Industrial.
- Urdhër për emërimin në detyrë me nr. 2155 prot., datë 16.04.2021, sipas të cilit P. I. deri në atë moment Inspektore në Rajonin Verior- Shkodër, Lezhë, Kukës, në Drejtorinë e Inspektimit të Pajisjeve dhe Instalimeve Elektrike dhe Makineritë Ngritëse, emërohet Inspektore në Rajonin Jugor- Fier, Vlore, Berat, Gjirokastrë, në Drejtorinë e Inspektimit të Pajisjeve nën Presion.
- Urdhër për komandim të përkohshëm në detyrë me nr. 2155/2 prot., 16.04.2021 si Specialiste në Protokoll në Sektorin e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve të Brendshme, pranë Inspektoratit Shtetëror Teknik dhe Industrial.
- Urdhër për Shfuqizimin e Urdhrit të Komandimit të përkohshëm në detyrë nr. 156 prot., datë 11.01.2023.
- Urdhër për Lirim nga Detyra nr. 8390/3 prot., datë 30.10.2023 me motivacion: Mosrealizimin në mënyrë efektive të detyrave të ngarkuara dhe Shkelje të Rregullores së Brendshme dhe Kodit të Etikës.

Nga sa më sipër vërtetohet që P. I. ka një kohë të konsiderueshme që nga muaji gusht i vitit 2020 që është emëruar në pozicionin e Inspektore në Rajone të ndryshme, ku pavarësisht komandimit të herë pas herëshëm si specialiste protokolli, ka pasur mundësinë të njihet me të gjithë procedurën dhe mënyrën e funksionimit të detyrave që kryen inspektori.

Nga praktikat e depozituara, rezulton se gjatë inspektimit, është vënë re mangësi në dokumentacion dhe zbatim të procedurës së inspektimit. Konkretisht, në një rast, dhe pse sistemi i E-Inspektimit ka pasur problem në gjenerimin e gjobës, subjekti është njoftuar për vënje gjobe.

Ndërkohë në rastin tjetër vlerësohet se subjektit i është vendosur gjobë në kundërshtim me rregullat e inspektimit. Mosrealizimi në mënyrën e duhur, të inspektimeve, në mënyrë të përsëritur nga P. I., përveçse ul dhe denigron përballë subjektit imazhin dhe cilësinë e inspektimit të Inspektoratit, sjell përballje të institucionit me subjektet në formë dhe instanca ligjore.

Duhet theksuar se gjuha e përdorur gjatë takimit nga P. I. ishte joetike, me ovacione dhe shprehje ironike drejtuar komisionit, të natyrës “Jeni të detyruar të punoni me mua, të dashur”, apo “Bla, bla, bla”, si dhe fyerje të figurës së eprorit, duke vënë në dyshim aftësitë profesionale dhe organizative në menaxhimin e punës së DIPNP, të gjitha këto janë të pasqyruara dhe në procesverbalin e mbajtur gjatë takimit, të firmosur edhe nga vetë P. I.. Kjo shkelje është pasqyruar dhe në urdhrin e lirim, për sa u shprehëm më sipër (mënyra joetike e të folurit dhe të vepruarit). Pretendimi i P. I. për mospasjen eksperiencë në vendin e punës, përveçse është i pabazuar në ligj, nuk qëndron duke qenë se të gjithë inspektorët trajnohen paraprakisht, japin provimin dhe njihen me legjislacionin në të cilin do mbështeten, qoftë për shkeljet e subjekteve të ndryshme po ashtu

dhe për rregullat e procedurës se si duhet ndjekur. Këtë fakt e vërteton dhe “Deklarata e Inspektorit” nr. 5/10 prot., datë 19.10.2020, ku P. I. ka firmosur se i ka të gjitha njohuritë e parashikuara për veprimtarinë inspektuese. Duke qenë se P. I. është gjithashtu e diplomuar për drejtësi, marrim të mirëqenë se është akoma më e thjeshtë për të që të lexojë dhe të kuptojë legjislacionin përkatës. Lidhur me arsyet e komandimit në detyrë, P. I. në pozicionin Specialiste Protokolli, informojmë se, nga zyra e Burimeve Njerëzore nuk disponohet informacion për këtë vendimmarrje të Titullarit në kohën në fjalë, në dosjen e saj personale nuk rezulton të ketë informacion për këtë çështje. Gjithashtu përsa i përket arsyeve pse P. I. nuk është ngarkuar me detyra nga eprorët direkt të saj, vlerësojmë se, titullari i institucionit rezervon të drejtën të shpërndajë detyrat midis punonjësve. Mund të përmendim që eprori i drejtpërdrejtë i saj ka qenë i gatshëm për të ndihmuar me çdo pyetje apo paqartësi që mund të ketë pasur P. I. apo çdo inspektor/e tjetër qoftë në lidhje me inspektimet po ashtu dhe me zhvillimin e punës në përgjithësi, atje ku ka më shumë nevojë.

Referuar pretendimeve përsa i përket diskriminimit gjinor, bëjmë me dije se pranë institucionit tonë janë të punësuar me statusin e inspektorit 89 inspektorë, ku 15 prej tyre janë femra, pra është tërësisht i papranueshëm dhe i pa mbështetur pretendimi në lidhje me diskriminimin gjinor.

Referuar pretendimeve mbi diskriminimin për bindje politike theksojmë se ato janë tërësisht marrëdhënie individuale të krijuara midis kolegeve jashtë ushtrimit të detyrave funksionale të gjithë secilit. Institucioni nuk ka asnjë informacion lidhur me bindjet politike të punonjësve apo më shumë akoma të mbajë përgjegjësi lidhur me komunikimet private midis tyre. Në asnjë rast nuk janë marrë masa shtrënguese apo detyruese nga eprorët në lidhje me bindjet apo angazhimet e tyre politike. Procedurat e mbajtura në lidhje me masat disiplinore apo administrative janë dhe kanë qenë të gjitha në lidhje me ushtrimin dhe përmbushjen e detyrave funksionale të bazuara në kontratën individuale të punës.

Përsa i përket pretendimit mbi veshjen, bazuar në informacionin që disponojmë nuk ekziston asnjë vërejtje disiplinore apo tërheqje vëmendje që të vërtetojë faktin që i referohet P. I., gjë e cila tregon qartë që nuk ka pasur asnjë veprim tendencioz apo diskriminues që mund të lidhet me çështje diskriminimi të asnjë forme të pretenduar, gjinore apo politike, të cilat të kenë sjellë pasojat për lirin e saj nga detyra.

Përsa i përket respektimit të afateve të njoftimit për pushim nga puna, ndodhemi përpara pushimit nga puna në mënyrë të menjëhershme dhe të justifikuar, ku shkak ka qenë dhe njëherë moszbatimi saktë dhe korrekt i detyrave të ngarkuara...

Lidhur me largimet nga detyra me Masa Disiplinore, në vitin 2021 janë liruar nga detyra 4 punonjës, në vitin 2022 janë liruar nga detyra 2 punonjës dhe në vitin 2023 janë liruar nga detyra 3 punonjës.

Përsa i përket informacionit lidhur me shkelle të kryera nga ana e inspektorëve të tjerë të ISHTI-t gjatë periudhës 2021-2023, ju bëjmë me dije se, gjithsej për vitet në fjalë, janë dhënë Masa Disiplinore si më poshtë vijon:

- “Vërejtje me Shkrim” janë dhënë 16;
- “Vërejtje me Paralajmërim” janë dhënë 3;
- “Vërejtje me Paralajmërim për Largim nga Detyra” janë dhënë 18;
- “Tërheqje Vëmendje” janë dhënë 24.”.

Gjithashtu bashkëlidhur po ju përcjellim informacionin e kërkuar, vënë në dispozicion nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore, pjesë e dosjes personale të P. I.:

- Urdhër për emërimin në detyrë me nr. 204 prot., datë 13.01.2020 sipas të cilit P. I. emërohet me detyrë specialiste për protokollin në DBNJSHB.
 - Urdhër për emërimin në detyrë me nr. 4295 prot., date 14.08.2020, sipas të cilit P. I. deri në atë moment Specialiste në protokoll, emërohet Inspektore në Rajonin Verior- Shkodër, Lezhë, Kukës, Dibër, në Drejtorinë e Inspektimit të Pajisjeve dhe Instalimeve Elektrike dhe Makineritë Ngritëse.
 - Urdhër për komandim të përkohshëm në detyrë me nr. 4295/1 prot., 18.08.2020 si Specialiste në Protokoll në Sektorin e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve të Brendshme, pranë Inspektoratit Shtetëror Teknik dhe Industrial.
 - Urdhër për emërimin në detyrë me nr. 2155/1 prot., datë 16.04.2021, sipas të cilit P. I. deri në atë moment Inspektore në Rajonin Verior- Shkodër, Lezhë, Kukës, në Drejtorinë e Inspektimit të Pajisjeve dhe Instalimeve Elektrike dhe Makineritë Ngritëse, emërohet Inspektore në Rajonin Jugor- Fier, Vlorë, Berat, Gjirokastrë, në Drejtorinë e Inspektimit të Pajisjeve nën Presion.
 - Urdhër për komandim të përkohshëm në detyrë me nr. 2155/2 prot., 16.04.2021 si Specialiste në Protokoll në Sektorin e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve të Brendshme, pranë Inspektoratit Shtetëror Teknik dhe Industrial.
2. Komisioneri me anë të e-mail-it datë 23.04.2024, i përcolli subjektit ankues parashtrimet e ISHTI-t.

Në përgjigje sa më lart, ankuesja, me e-mail-in datë 26.04.2024, informoi Komisionerin se: *“Paraqes para jush parashtrimet lidhur me shkresën Nr 5190/1 Prot, datë 18 042024 te Inspektoratit Shtetëror Teknik dhe Industrial, për të cilën kam marrë dijeni në rrugë elektronike e-mail më datë 23.04.2024. Lidhur me pretendimet e ISHTI-t parashtrimet e mia i paraqes në formë pyetjesh si më poshtë:*

1. *Çfarë dëmi i vjen/ka ardhur institucionit nga komunikimi që i është bërë subjektit për vendosje gjobe, por gjoba nuk është gjeneruar në sistem, ndërkohë që procedura e kërkon që gjoba t'i njoftohet edhe nëpërmjet postës në rrugë zyrtare dhe shkresore? Në momentin që nga ana ime është konstatuar ky gabim dhe pasi kam njoftuar drejtorin dhe kryeinspektorin nëpërmjet e-mail-it zyrtar, përse nga ana e tyre nuk është më është kthyer asnjë përgjigje?*
2. *Përse nga ana e ISHTI-t pretendohet se subjektit tjetër gjoba i është vendosur në kundërshtim me ligjin, ndërkohë që këtij subjekti i janë lënë detyra në inspektimin e parë dhe nuk janë realizuar në ri-inspektim? Neni 48, pika 6 e ligjit Nr. 10433, datë 16.6.2011 “Për inspektimin në Republikën e Shqipërisë”.*

Referuar Urdhrit Nr. 13, datë 23.04.2015 të Inspektoratit Qendror “Për Miratimin e Manualit të Përgjithshëm të Inspektimit në Republikën e Shqipërisë”, pika 1.5 Parimet e Inspektimit “Inspektori apo grupi i inspektimit është plotësisht i pavarur në kryerjen e procedimit të inspektimit dhe marrjen e vendimeve për një rast konkret.” A duhet liruar nga detyra inspektori në mënyrë të menjëhershme ndërkohë që gjoba e vendosur kalon në Komisionin e Shqyrtimit të Gjobjave para se të lihet në fuqi, të ulet në masë apo të falet?

3. *Lidhur me “gjuhën e përdorur” dhe kontekstin në të cilën kjo fjali më është përdorur edhe në përgjigjet e ISHTI-t, marrë dijeni vetëm tani nëpërmjet “procesverbalit” të cilin*

pretendohet se kam firmosur, ndërkohë që firma më është kërkuar vetëm për prezencë në takimin e mbajtur. Në rast se do të kisha firmosur një procesverbal, këtë do e kisha bërë faqe më faqe dhe jo vetëm në faqen e fundit. Dhe në qoftë se do të kisha dijeni mbi atë çfarë ky procesverbal përmbante kundër meje, absolutisht do të kisha refuzuar firmën. Theksoj se kam kërkuar që takimi të regjistrohej me audio, por më është thënë se drejtoresha e BNJSHB do të mbante shënime. Të vërtetohet fakti që unë kam dijeni mbi këtë procesverbal dhe në çfarë mënyre jam njoftuar dhe e kam marrë në dorëzim, siç ka ndodhur me çdo komunikim tjetër zyrtar dhe shkresor.

A është ky procesverbal i njëjtë si thyerja e Kodit të Etikës në veshje të cilin ISHTI ma komunikon me shkresën Nr. 8850/1 Prot., datë 07.11.2023, por në shkresën Nr. 5190/1 Prot., datë 18.04.2024 kjo gjë mohohet?

4. *Të vërtetohet nga ana e ISHTI-t eksperiencia ime në terren, pavarësisht emërimit tim në atë pozicion që prej Gushtit 2020. Dalja ime e parë në terren ka ndodhur në Tetor 2023 me një inspektore pa eksperiencë të mëparshme në inspektime gjithashtu. Sjell në vëmendjen Tuaj se bazuar në Urdhrin Nr. 13, datë 23.04.2015 “Për miratimin e manualit të përgjithshëm të inspektimit në Republikën e Shqipërisë” pika 2.8.1 Stafit i njësisë së inspektimit “Kur planifikohet një inspektim, përcaktohet njëkohësisht dhe cilët prej anëtarëve të stafit do të jenë pjesë e grupit të inspektimit. Disa prej faktorëve që merren në konsideratë janë: - Nëse ka ndonjë problem lidhur me pavarësinë e inspektorëve që i pengon afate kryejnë një procedurë inspektimi në atë subjekt ose në atë fushë; - Madhësia dhe kompleksiteti i subjektit; - Kompleksiteti dhe risku i subjektit/fushës që inspektohet; - Eksperiencia dhe numri i inspektorëve; - Nëse ka nevojë për trajnime shtesë të stafit që do të angazhohet. Angazhimi me efektivitet i stafit inspektues është synimi kryesor i kësaj veprimtarie, për rrjedhojë anëtarët më me eksperiencë të njësisë së inspektimit duhet të bëjnë planifikimin e punës, kurse anëtarët me më pak eksperiencë mund të bëjnë plotësimin e testeve të detajuara. Kur një subjekt që inspektohet është shumë kompleks, ose fusha që po inspektohet është vlerësuar me risk të lartë, patjetër në inspektim duhet të përfshihen anëtarët e njësisë së inspektimit që kanë më shumë përvojë në punë”; 5.1 Vlerësimi i cilësisë së veprimtarisë inspektuese duhet të ketë procese të vazhdueshme rishikimi të cilësisë gjatë gjithë procedurave të inspektimit. Shtrirja e këtyre proceseve varet nga një numër faktorësh, përfshi këtu: - Eksperiencën e anëtarëve të stafit që kryejnë inspektimin; - Kompleksitetin e subjekteve që inspektohen: dhe - Kompleksitetin dhe ndjeshmërinë e objektit/fushës që po rishikohet. Pretendimi im në lidhje me eksperiencën time apo të inspektorëve me të cilët kam kryer inspektime, është lehtësisht i verifikueshëm dhe gabimet në kuadër pune kur puna ndahet nga drejtori nuk janë me përgjegjësi personale, por problem drejtorie sepse vet burimi i problemit qëndron te drejtori. Gjithashtu shtoj se në bazë të Ligjit Nr. 10433, datë 16.06.2011 “Për Inspektimin në Republikën e Shqipërisë”, neni 28, pika 2, kam kryer inspektime në një degë tjetër territoriale nga dega në të cilën kam patur emërimin pa një urdhër të posaçëm nga kryeinspektori (nqs ka ekzistuar nuk kam qenë në dijeni për arsye sepse as nuk është përmendur kurrë në bazën ligjore të autorizimit të inspektimit nga personat përgjegjës që janë marrë me nxjerrjen e autorizimeve) dhe pa një arsye nga drejtori apo përgjegjësi.*

5. *Titullari i institucionit rezervon të drejta për shpërndarjen e detyrave për aq kohë sa ka urdhra komandimi të nxjerra nga vet ai dhe në fuqi. Në momentin që urdhri i komandimit është shfuqizuar që prej Janar 2023, të drejtat për shpërndarjen e detyrave i kalojnë drejtorit direkt. Përse nga ana e tij unë nuk jam ngarkuar me punë deri në Tetor 2023?*
 6. *Sa prej femrave të emëruara inspektore dalin në terren dhe sipas kohës se emërimit të tyre në detyrë, grupi me të cilin ato dalin në terren është me apo pa eksperiencë?*
 7. *Në lidhje me bindjet politike, në rast se nuk janë marrë masa shtrënguese në lidhje me to, përse drejtori pas presionit të ushtruar në zyrë dhe kërcënimit me heqje nga puna vetëm 1 javë para zgjedhje, më ka monitoruar ditën e zgjedhjeve duke më kërkuar konfirmim të herëpashershëm edhe për personat e tjerë të listuar nga ana ime? Komunikimi që kam dorëzuar ne whatsapp është mes meje dhe drejtorit, jo mes meje dhe kolegeve.*
 8. *Përse ndaj njërit inspektor është marrë masa e largimit të menjëhershëm nga detyra dhe e njëjta masë nuk është zbatuar për inspektorin tjetër, ndërkohë që përgjegjësia është e njëjtë?*
 9. *Përse nga ana e ISHTI-t nuk është bërë dorëzimi i vlerësimeve 2020-2023 dhe për çfarë arsye në 2022 vlerësimi më është bërë me ulje pikësh nga drejtori në drejtorinë e të cilit nuk e kam ushtruar asnjë ditë detyrën, ndërsa vitet e tjera vlerësimi me është bërë nga drejtoria ku kam kryer detyrat funksionale?*
 10. *Përse nga ana e ISHTI-t nuk është dorëzuar dokumentacion provues mbi masat e marra ndaj inspektorëve të tjerë të cilëve i janë gjetur shkelje?*
 11. *Përse nuk është dorëzuar dokumentacion mbi procedurën e inspektimit? ”.*
3. Përmes shkresës nr. 426/3 prot., datë 28.05.2024, Komisioneri iu drejtua palëve duke i njoftuar për realizimin e seancës dëgjimore më datë 10.06.2024, ora 10:00.
 4. Në përgjigje sa më sipër, me shkresën nr. 8744 prot., datë 05.06.2024, Inspektoriati Shtetëror Teknik dhe Industrial njoftoi Komisionerin dhe kërkoi që seanca dëgjimore të realizohet në një datë tjetër për shkak se personi ndaj të cilit drejtohet ankesa është në pamundësi për të qenë prezent në datën e caktuar.
 5. Në këto kushte, Komisioneri me shkresën nr. 426/6 prot., datë 13.06.2024, njoftoi palët për realizimin e seancës dëgjimore më datë 26.06.2024, ora 11:00.

Mbështetur në njoftimin e bërë, seanca dëgjimore u zhvillua më datë 26.06.2024, në praninë e palës ankuese, si dhe në praninë e përfaqësueses së ISHTI-t, shtetases: J. G., me detyrë Përgjegjëse e Sektorit të Ankimeve pranë Inspektoriatit Shtetëror Teknik dhe Industrial. Ndërsa, eprori i drejtpërdrejtë i ankuses, M. K., nuk u paraqit në seancë dëgjimore.

Palët i qëndruan të njëjtave pretendime si ato të bëra të njohura në ankesën e parashtimet e depozituara prej tyre para KMD-së, të cilat do të analizohen edhe në vijim të arsyetimit të këtij vendimi.

Në vijim ankuesja shtoi ndër të tjera se nga muaji janar deri në fund të shtatorit të vitit 2023, në mënyrë të vazhdueshme verbale, i ka kërkuar Drejtorit të saj, M. K., të ngarkohet me punë dhe në asnjë

moment nuk është ngarkuar me punë. Sipas saj, ai i është drejtuar me fjalët: *“Unë inspektorët që kam, i kam ngarkuar me punë. Inspektorët e tjerë më dalin të tepërt në drejtori. Kaq punë kam, nuk e bëj dot shpërndarjen e punës. Rri në shtëpi, rrit fëmijën në shtëpi”*. Gjatë seancës dëgjimore ankuesja theksoi faktin që me M. K. ka patur përplasje të herëpashershme gjatë periudhës që ajo ka mbajtur detyrën e Specialistes së Protokollit, por që nuk arrin ti faktojë dot.

Sipas ankueses, gjithmonë të gjithë inspektorët e tjerë njoftoheshin për mbledhje, ndërkohë që ajo dhe kolegja e saj nuk jam njoftuar ndonjëherë për të bërë mbledhje.

Nga ana e përfaqësueses së ISHTI-t nuk u vu në dispozicion asnjë informacion shtesë veç atij të parashtruar përpara seancës dëgjimore.

Në përfundim, nga përfaqësuesja e ISHTI-t, u kërkua t’i përcillej Komisionerit, procedura e plotë e ndjekur për kolegen e ankueses, si dhe t’i japin përgjigje pyetjeve të cituara në shkresën nr. 5190/2 prot., datë 30.05.2024 të Komisionerit.

Në përgjigje të kërkesave të parashtruara gjatë seancës dëgjimore, ISHTI nuk vuri në dispozicion të Komisionerit asnjë informacion shtesë.

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 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”*.

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, 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, që i bëhet një punëmarrësi në gëzimin e të drejtës për punësim, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.

Lidhur me shqyrtimin e pretendimeve të subjektit ankues, (depozituara në ankesën me nr. 35 regj., datë 08.03.2024, pranë KMD-së) Komisioneri vlerëson se objekt i gjykimit e analizës të kësaj vendimmarrje, janë ato pretendime mbi bazën e të cilave janë investuar palët gjatë shqyrtimit të ankesës, dhe *për e mbi* të cilat ka vijuar procedura hetimore, kundrejt subjektit për të cilin ka pretenduar se e ka diskriminuar, ISHTI-t dhe eprorit të saj, M. K., i emëruar në detyrën e Drejtorit të Drejtorisë së Inspektimit të Pajisjeve Nën Presion, duke konsideruar se edhe shkaqet për të cilat ka pretenduar trajtimin e padrejtë e të pafavorshëm krahasuar me kolegët, i lidh në mënyrë të drejtpërdrejtë me eprorin direkt dhe ISHTI-n.

Për rrjedhojë, Komisioneri vlerëson se të gjitha pretendimet që nuk janë objekt i ankesës me nr. 35 regj., datë 08.03.2024, nuk do të jenë objekt i analizës së këtij vendimi.

A. Lidhur me trajtimin e pabarabartë dhe më pak të favorshëm të cilit i është nënshtruar ankuesja.

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

Bazuar në informacionin dhe aktet e administruara gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës, rezultoi se:

Mbështetur në Urdhrin “Për emërim në detyrë”, Nr. 204 prot., datë 13.01.2020 dhe Kontratën e Punës datë 13.01.2020, ankuesja, P. I. ka lidhur marrëdhëniet e punës me ISHTI-n, duke u emëruar në pozicionin Specialiste për Protokollin, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve të Brendshme, për një periudhë kohore 3 (tre) mujore. Në vijim, mbështetur në Aneks Kontratën Individuale me Kohë të Pacaktuar, nga ana e ISHTI-t është bërë ndryshimi i kohëzgjatjes së Kontratës së Punës nga kontratë me afat 3-mujor në Kontratë Individuale Pune Pa Afat.

Me Urdhrin Nr. 4295 prot., datë 14.08.2020, ankuesja është emëruar në pozicionin Inspektore në Sektorin e Rajonit Verior-Shkodër, Lezhë, Kukës, Dibër, në Drejtorinë e Inspektimit të Pajisjeve dhe Instalimeve Elektrike dhe Makineritë Ngritëse. Me Urdhrin Nr. 4295/1 prot., datë 18.08.2020, ankuesja është komanduar përkohësisht në pozicionin Specialiste për Protokollin, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve të Brendshme. Gjithashtu, mes saj dhe punëdhënësit është nënshkruar Kontrata Individuale me Nr. 4295/2 prot., datë 14.08.2020 për emërimin në pozicionin Inspektore në Sektorin e Rajonit Verior-Shkodër, Lezhë, Kukës, Dibër, në Drejtorinë e Inspektimit të Pajisjeve dhe Instalimeve Elektrike dhe Makineritë Ngritëse.

Në vijim, me Urdhrin Nr. 2155 prot., datë 16.04.2021, ankuesja është liruar nga pozicioni i Inspektore në Sektorin e Rajonit Verior-Shkodër, Lezhë, Kukës, Dibër, në Drejtorinë e Inspektimit të Pajisjeve dhe Instalimeve Elektrike dhe Makineritë Ngritëse dhe është emëruar Inspektore në Sektorin e Rajonit Jugor-Fier, Vlorë, Berat, Gjirokastrë në Drejtorinë e Inspektimit të Pajisjeve Nën Presion. Me Urdhrin Nr. 2155/1 prot., datë 16.04.2021, ankuesja është komanduar sërish në pozicionin Specialiste për Protokollin, në Sektorin e Burimeve Njerëzore, Arkiv-Protokoll, në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve të Brendshme. Gjithashtu, mes saj dhe punëdhënësit është nënshkruar Kontrata Individuale me Nr. 2155/2 prot., datë 16.04.2021 për emërimin në pozicionin Inspektore në Sektorin e Rajonit Jugor-Fier, Vlorë, Berat, Gjirokastrë në Drejtorinë e Inspektimit të Pajisjeve Nën Presion.

Me Urdhrin Nr. 156 prot., datë 11.01.2023, ISHTI ka shfuqizuar Urdhrin *“Për Komandim të Përkohshëm në Detyrë Nr. 2155/1 prot., datë 16.04.2021”*, për ankuesen, duke vijuar kështu ushtrimin e detyrës së Inspektore në Sektorin e Rajonit Jugor-Fier, Vlorë, Berat, Gjirokastrë në Drejtorinë e Inspektimit të Pajisjeve Nën Presion.

Mbështetur në pretendimet e ngritura në ankesë, ankuesja thekson se nga data 11.01.2023, e në vijim, kur është bërë shfuqizimi i Urdhrit të sipërcituar, ka kërkuar verbalisht nga ana e eprorit të saj, M. K., të ngarkohet me punë dhe nga ana e tij pretendohet që i është thënë se nuk ka punë për ti dhënë dhe gjatë kësaj kohe të rrisë fëmijën dhe se drejtoria kaq punë ka, ai e ka të shpërndarë dhe i ka të tepërt inspektorët.

Me emërimin e Kryeinspektorit të ri të ISHTI-t, S. Z., në fund të muajit Shtator 2023, ankuesja parashtron se edhe qasja e Drejtorit të DIPNP-së, ndaj ndarjes së punës ndryshoi, duke bërë mbledhje dhe duke përfshirë në të, të gjithë inspektorët, por sipas saj dhe informacionit të cituar gjatë seancës dëgjimore të zhvilluar pranë Komisionerit me datë 26.06.2024, vetëm ajo dhe kolegja e saj nuk njoftoheshin dhe nuk merrnin pjesë.

Më datë 03.10.2023, ora 16:30, ankuesja thekson se nëpërmjet aplikacionit Whatsapp, nga Përgjegjësjë e Sektorit të Rajonit Qendër, për herë të parë është informuar se ka dalë urdhër inspektimi për të. Sipas ankueses ky ishte momenti i parë që ajo është zënë me punë, që nga shfuqizimi i Urdhrit Nr. 2155/1 prot., datë 16.04.2021 *“Për Komandim të Përkohshëm në Detyrë”*.

Gjithashtu, lidhur me këtë inspektim, ankuesja thekson se është njoftuar edhe nëpërmjet e-mail-it zyrtar në orën 18:45, të po të njëjtës datë. Referuar këtij njoftimi ankuesja thekson se është ngarkuar për të inspektuar subjekte të programuara sipas planit mujor, por të cilat në sistemin e inspektimit on-line nuk janë hedhur nga ajo si çështje, për arsye se nuk kanë qenë të sajat. Sakaq, subjektet të cilat ka inspektuar nuk kanë qenë të njoftuara referuar afateve ligjore në fuqi.

Lidhur me sa më lart, sa i përket moszënies me punë, nga ana e ISHTI-t apo M. K., nuk u vu në dispozicion të Komisionerit asnjë informacion mbi arsyet se përse ankuesja për periudhën 11.01.2023-03.10.2023, nuk është ngarkuar me punë nga ana e punëdhënësit. Gjithashtu, nga ana e tyre nuk u përcoll asnjë provë apo fakt që ankuesja gjatë kësaj periudhe të ketë ushtruar ndonjë detyrë të ngarkuar nga eprorët e saj.

Bazuar në Kontratën Individuale të Punës (me afat të caktuar) nënshkruar me datë 16.04.2021, mes punëdhënësit/ISHTI-t, përfaqësuar nga Kryeinspektori dhe punëmarrësit/ankueses, P. I., përcaktohet si më poshtë citohet:

“Neni 4

Detyrime të Përgjithshme të Punëmarrësit

1- Respekton urdhërat dhe udhëzimet e përgjithshme dhe të veçanta të punëdhënësit, me përjashtim të rasteve kur ndryshojnë kushtet e kontratës si dhe rasteve kur këto urdhëra rrezikojnë jetën dhe shëndetin e tij. Ndryshimi i kontratës bëhet me marrëveshje ndërmjet palëve.

2- Kryen me kujdes punën që i ngarkohet, duke përdorur sipas rregullave mjetet e punës, pajisjet si dhe aparaturat në dispozicion të tij.

Neni 6

Puna që do të kryhet

Zj. P. I. emërohet Inspektore në Sektorin e Rajonit Jugor-Fier, Vlorë, Berat, Gjirokastrë në Drejtorinë e Inspektimit të Pajisjeve Nën Presion, pranë Inspektoratit Shtetëror Teknik dhe Industrial.

Detyrat që do të kryejë janë të përcaktuara sipas vendit të punës referuar Rregullores së Brendshme të Institucionit dhe Kodit të Etikës.

Neni 7

1. Kjo kontratë lidhet për një kohëzgjatje të pacaktuar”.

Rregullorja e Brendshme e ISHTI-t, miratuar me Urdhër Nr. 288, datë 13.10.2020, në nenin 9, të saj përcakton rregullat e përgjithshme të inspektorit, ku parashikohet se:

“1. Mban kontakte dhe informon Përgjegjësin e Sektorit gjatë ditës së punës në lidhje me vendndodhjen dhe realizimin e detyrave, si edhe për çdo konstatim me rëndësi të veçantë, në lidhje me fushën e përgjegjësisë së Drejtorisë së tij.

2. Përgatit dhe dorëzon te Përgjegjësi i Sektorit informacione të shkruara javore, mujore, tre mujore dhe vjetore të punës.

3. Ndjek dhe realizon marrjen e mostrave në subjektet e caktuara nga Përgjegjësi i Sektorit dhe përgjigjet për cilësinë e marrjes, sjelljes në laborator, dokumentacionit përkatës shoqërues dhe zbatimin e procedurave përkatëse.
4. Personalisht ose nëpërmjet Përgjegjësit të Sektorit informohet për përfundimin e analizave, merr certifikatën e cilësisë të lëshuar nga laboratori, bën vlerësimin e respektimit të cilësisë së saj dhe ua dërgon subjekteve brenda afateve të miratuara.
5. Ndjek dhe realizon ushtrimin e kontrollit për respektimin e normave teknike në subjektet e caktuara nga Përgjegjësi i sektorit dhe përgjigjet për vlerësimin e situatës, dokumentacionin dhe zbatimin e procedurave përkatëse.
6. Mban procesverbal inspektimi on-line me propozim për gjobë për shkeljet e konstatuara, duke plotësuar atë me shkrim, korrekt dhe adresë të saktë, e më pas ia dorëzon Përgjegjësit të sektorit për procedim të mëtejshëm.
7. Ushtron kompetencat e tija ligjore për vendosjen e sanksioneve në subjekte, duke plotësuar me korrektësi dokumentacionin përkatës të caktuar sipas procedurës së inspektimit për çdo rast dhe informon Përgjegjësin e sektorit.
8. Me kërkesë të Drejtorit ose Kryeinspektorit dhe sipas rastit, me caktim të tyre merr pjesë në proceset gjyqësore për mbrojtjen e masave administrative të vendosura.
9. Me porosi të Përgjegjësit të sektorit përgatit dhe i dorëzon atij informacione dhe materiale shkresore, për organe të tjera shtetërore, të qeverisjes vendore etj.
10. Ndjek dhe plotëson sistematikisht të dhënat e subjekteve të caktuara nga Përgjegjësi i sektorit.
11. Me porosi të Përgjegjësit të sektorit ose të Drejtorit të Drejtorisë merr pjesë në takimet me komunitetin, qeverisjen vendore, ose organe të tjera shtetërore.
12. Merr pjesë në ekipe inspektimi të përbashkëta me organe të tjera shtetërore ose të qeverisjes vendore, caktuar nga Kryeinspektori, për respektimin e normave e kushteve teknike.
13. Me urdhër të Drejtorit të Drejtorisë merr pjesë në grupe të studimeve për tematikat e normave teknike dhe cilësisë në fushën që mbulon; për njohje dhe zbatim korrekt të detyrës, grumbullon, sistemon dhe përditëson të gjitha aktet ligjore dhe nënligjore të funksionimit të veprimtarisë së drejtorisë së tij.
14. Në rastet e ndodhjes së avarive apo aksidenteve që shoqërohen me humbje të jetës të njerëzve, paraqitet menjëherë në vendngjarje dhe informon me shkrim për situatën e krijuar dhe masat e marra për eliminimin e anomalive të krijuara.
15. Përgjigjet për ruajtjen dhe mirëmbajtjen e vlerave materiale të marra në përdorim (automjetin, pajisjet IT dhe çdo vlerë tjetër të marrë në ngarkim).
16. Ndjek realizimin e pagesave nga subjektet dhe personalisht ose nëpërmjet Përgjegjësit të sektorit rakordon e bashkëpunon me Drejtorinë e Buxhetit dhe Financës për realizimin e arkëtimit të shërbimeve të vitit.
17. Dorëzon brenda muajit tek Përgjegjësi i Sektorit dokumentacionin përkatës të shërbimeve me dieta.
18. Kryen çdo detyrë tjetër që i ngarkohet nga Përgjegjësi i Sektorit dhe sipas rastit nga Drejtori i Drejtorisë”.

Neni 12, i Rregullores së Brendshme të ISHTI-t, parashikon përgjegjësitë dhe detyrat funksionale të Drejtorisë së Inspektimit të Pajisjeve nën Presion, si më poshtë:

“1. Ndjek zbatimin e detyrimit të subjekteve, që pajisjet/instalimet nën presion, t’i nënshtrohen vlerësimit të konformitetit nga një organ i miratuar;

2. Kryen inspektime tek operatorët ekonomikë privatë ose entet publike që ushtrojnë veprimtari me pajisje/instalime nën presion, ku vlerëson nëse:

a. ushtrimi i aktivitetit që shfrytëzon pajisjen/instalimet nën presion, kryhet në përputhje me kërkesat e këtij ligji;

b. miratimi për zhvillimin e aktivitetit që shfrytëzon pajisjet/instalimet nën presion është marrë në përputhje me kushtet e përcaktuara nga legjislacioni në fuqi mbi planifikimin dhe zhvillimin e territorit;

c. është përgatitur dokumentacioni teknik i nevojshëm për vendosjen e pajisjeve dhe instalimeve nën presion;

d. instalimi dhe testimi i pajisjeve/instalimeve nën presion është bërë në përputhje me legjislacionin dhe aktet teknike në fuqi;

e. pajisja/instalimi nën presion është mirëmbajtur rregullisht gjatë funksionimit të saj dhe nëse ajo është kontrolluar dhe testuar në përputhje me rregullat teknike në fuqi;

f. personat që përdorin pajisjet/instalimet nën presion dhe personat që punojnë në mirëmbajtjen e tyre plotësojnë kushtet e përcaktuara për këto veprimtari;

3. Mban evidenca të historikut të inspektimeve teknike, avarive të ndodhura, regjistrin të pajisjeve/instalimeve nën presion të përdorura nga subjektet përkatëse.

4. Merr masa administrative me gjobë dhe për raste shkeljesh të rënda të rregullave teknike dhe ligjore, me pasoja për jetën e njerëzve, kërkon ndjekje penale.

5. Për mbikëqyrjen e tregut dhe mbrojtjen e konsumatorit shkëmben informacion me strukturat përgjegjëse të mbikëqyrjes së tregut dhe mbrojtjes së Konsumatorit.”

Për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se fakti që nga ana e ISHTI-t apo M. K. (për zënien me punë të ankueses) nuk është parashtruar asnjë argument, ngarkon me përgjegjësi këta të fundit me barrën e provës për të provuar të kundërtën.

Nga ana e subjektit kundër të cilit është depozituar ankesa, ISHTI-t dhe eprorit të ankueses, M. K., nuk është depozituar asnjë dokument apo provë tjetër që të dëshmonte se ankueses i ishte ngarkuar ndonjë detyrë, për periudhën në shqyrtim (11.01.2023-03.10.2023), konform detyrave funksionale të saj, në zbatim edhe të Kontratës Individuale të Punës dhe Rregullores së Brendshme të institucionit.

Komisioneri vëren gjithashtu se, përtej faktit nëse titullari i ISHTI-t ka qenë apo jo në dijeni të moszënies me punë të ankueses, fakt i cili nuk rezulton të jetë i provuar e dokumentuar shkresërisht apo në ndonjë formë tjetër apo të masave që duhet të kishte ndërmarrë, pasi ky moment ka qenë pjesë e shqyrtimit dhe e analizës së këtij vendimi; personi përgjegjës për të provuar të kundërtën e pretendimeve të ankueses, ngarkuar me barrën e provës ishte Drejtori i DIPNP-së, M. K., eprori i ankueses, kundër të cilit drejtohej dhe pretendimi i saj për moszënie me punë.

Kodi i Procedurës Administrative⁵ dhe Kodi i Punës, i ndryshuar⁶, 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, Drejtorit të DIPNP-së, i cili është subjekti që duhet të provonte se ankuesja nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të paligjshme a të pafavorshme.

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

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se ankuesja është cenuar në të drejtën e saj për ushtrimin e profesionit, për trajtimin me dinjitet bazuar në respektimin e drejtës së saj për të përmbushur detyrimet kontraktuale, si dhe për t'u zhvilluar e rritur profesionalisht. Në kushtet e moszënies me punë, asaj i është mohuar e drejta e saj ligjore si punëmarrëse, jo thjesht për të pasur një vend pune, por edhe për të ushtruar profesionin e saj konform detyrave funksionale, duke e vënë atë në një situatë jo normale krahasuar me kolegët e tjerë/inspektor, të Drejtorisë (sa kohë nuk u provua e kundërta) dhe duke i krijuar shqetësim në ambientin e punës lidhur me mohimin e ushtrimit të profesionit.

Në këto kushte provohet se subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, dhe se moszënia e saj me punë, është bërë në shkelje të së drejtave të saj që burojnë nga marrëdhëniet e punës, në respektim të së drejtës për ushtrimin e profesionit, si dhe të personalitetit e dinjitetit të saj si punëmarrëse.

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

Në përfundim, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Drejtorit të DIPNP-së të ISHTI-t.

Sa i përket pretendimeve të ankueses se i është thënë nga ana e Drejtorit të DIPNP-së, M. K., se nuk ka punë për ti dhënë dhe gjatë kësaj kohe të rrisë fëmijën dhe se drejtoria kaq punë ka, ai e ka të shpërndarë dhe i ka të tepërt inspektorët, ato mbeten në kuadër të thënieve dhe deklaratave të pafaktuara apo të paprovuara nga palët në proces.

- *Lidhur me trajtimin në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshëm, të ankueses krahasuar me kolegët e saj, Komisioneri vlerëson si më poshtë.*

⁵Kështu, 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”.

⁶Kështu, 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”.

Nga analiza e provave të administruara, rezultoi se më datë 03.10.2023, ankuesja për herë të parë është informuar se ka dalë urdhër inspektimi për të, që nga shfuqizimi i Urdhrit Nr. 2155/1 prot., datë 16.04.2021 “Për Komandim të Përkohshëm në Detyrë”. Referuar Autorizimit për Inspektim, me nr. 7414/4 prot., datë 04.10.2023, ankuesja është caktuar për të kryer inspektim pranë subjektit privat, Vëllezërit A. me adresë: Luz i Vogël, Kavajë. Kohëzgjatja e inspektimit ishte 1-ditore, pra duhet të përfundonte brenda orarit zyrtar 16:30, të datës 04.10.2023. Nga këqyrja e autorizimit, për të ndjekur procesin e inspektimit ishte caktuar ankuesja inspektore e parë dhe kolegja e saj, A. M., si inspektore e dytë (sipas radhitjes në shkresë).

Përmes Autorizimit për Inspektim, me nr. 7414/2 prot., datë 04.10.2023, ankuesja është caktuar për të kryer inspektim pranë subjektit privat, A. M. me adresë: Lagjja 13, Rruga “Pavarësia”, Sektori Apollonia, Durrës. Kohëzgjatja e inspektimit ishte 1-ditore, pra duhet të përfundonte brenda orarit zyrtar 16:30, të datës 05.10.2023. Nga këqyrja e autorizimit, për të ndjekur procesin e inspektimit ishte caktuar ankuesja inspektore e parë dhe kolegja e saj, A. M., si inspektore e dytë.

Me Autorizimit për Inspektim, me nr. 7414/3 prot., datë 04.10.2023, ankuesja është caktuar për të kryer inspektim pranë subjektit privat, V. S. me adresë: Lagjja 13, Plazh, Durrës. Kohëzgjatja e inspektimit ishte 1-ditore, pra duhet të përfundonte brenda orarit zyrtar 16:30, të datës 05.10.2023. Nga këqyrja e autorizimit, për të ndjekur procesin e inspektimit ishte caktuar ankuesja inspektore e dytë dhe kolegja e saj, A. M., si inspektore e parë.

Me shkresën Nr. 7573 prot., datë 09.10.2023, ankuesja është autorizuar për të realizuar inspektim jashtë programit, pranë subjektit privat G. Ç., me adresë Njësia Bashkiake Nr. 7, Rruga “Babë Rrexha”. Kohëzgjatja e inspektimit ishte 1-ditore, pra duhet të përfundonte brenda orarit 14:00, të datës 09.10.2023. Nga këqyrja e autorizimit, për të ndjekur procesin e inspektimit ishte caktuar ankuesja inspektore e parë dhe kolegu i saj, E. K., si inspektor i dytë. Referuar relacionit nr. 7573/1 prot., datë 10.10.2023, grupi i inspektorëve kanë parashtruar të gjithë procedurën e ndjekur gjatë inspektimit.

Me Autorizimin e Inspektimit Jashtë Programit Nr. 7599 prot., datë 10.10.2023, ankuesja është autorizuar për të realizuar inspektim, pranë subjektit privat P. G., me adresë Rruga “Donald Trump”, Kamëz, Tiranë. Kohëzgjatja e inspektimit ishte 1-ditore, pra duhet të përfundonte brenda orarit 16:30, të datës 10.10.2023. Nga këqyrja e autorizimit, për të ndjekur procesin e inspektimit ishte caktuar ankuesja inspektore e parë dhe kolegët e saj, A. M. dhe E. K. Referuar shkresës nr. 7599/1 prot., datë 10.10.2023, grupi i inspektorëve kanë parashtruar të gjithë procedurën e ndjekur gjatë inspektimit, si dhe kanë referuar faktin që për shkak të një gabimi njerëzor inspektimi online është mbyllur pa patur mundësi të ngarkohen dokumentet.

Më datë 18.10.2024, përmes Autorizimit të Ri-Inspektimit Nr. 7985 prot., datë 17.10.2023, ankuesja si inspektore e parë dhe A. M. si inspektore e dytë, janë paraqitur për inspektim pranë subjektit privat, A. M. me adresë: Lagjja 13, Rruga “Pavarësia”, Sektori Apollonia, Durrës. Kohëzgjatja e inspektimit ishte 1-ditore, pra duhet të përfundonte brenda orarit 16:30, të datës 18.10.2023.

Gjithashtu, në po të njëjtën datë, 18.10.2023, përmes Autorizimit të Ri-Inspektimit Nr. 7986 prot., datë 17.10.2023, ankuesja si inspektore e parë dhe A. M. si inspektore e dytë, janë paraqitur për inspektim pranë subjektit privat, V. S. me adresë: Lagjja 13, Plazh, Durrës. Kohëzgjatja e inspektimit ishte 1-ditore, pra duhet të përfundonte brenda orarit zyrtar 16:30, të datës 18.10.2023.

Pas përfundimit të inspektimeve të sipërcituara të datës 18.10.2023, një ditë më pas, më datë 19.10.2023, ankuesja përmes e-mail-it ka parashtruar të gjithë procedurën e ndjekur, si dhe ka kërkuar që për shkak të një gabimi njerëzor të kryer gjatë inspektimit i ka vendosur gjobë njërit prej subjekteve, e cila nuk është gjeneruar në sistemin on-line. Në këto kushte ka kërkuar nga eprorët e saj ti jepet mundësia për të korrigjuar gabimin e kryer gjatë procedurës së inspektimit.

Referuar procedurave të inspektimit të kryera nga ana e ankueses dhe koleges së saj në datën 05.10.2023, dhe Ri-Inspektimeve të kryera në datën 18.10.2023, nga ana e Drejtorit të DIPNP-së, M. K. janë hartuar Relacionet nr. 8354 prot., datë 23.10.2023 dhe nr. 8354/1 prot., datë 23.10.2023 drejtuar Kryeinspektorit dhe për dijeni Drejtorisë së Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, ku referohen pasaktësitë dhe mospërputhjet e konstatimeve të cituara në Inspektim dhe vendimit të marrë nga ana e Inspektoreve.

Përsa sipërcituar, me shkresën Nr. 8390 prot., datë 23.10.2023, ankuesja është njoftuar nga punëdhënësi për takim më datë 26.10.2023, në lidhje me vazhdimësinë e marrëdhënieve të punës pranë Inspektoriatit Shtetëror Teknik dhe Industrial.

Në vijim, me shkresën Nr. 8390/1 prot., datë 26.10.2023, ankuesja ka paraqitur parashtrimet e saj lidhur me shqyrtimin e vazhdimësisë së marrëdhënieve të punës pranë ISHTI-t, duke sqaruar ndër të tjera se: *“...në vazhdim i kam kërkuar verbalisht drejtorit të ngarkohem me punë, por përgjigjet e tij kanë qenë të tipit diskriminues se nuk ka punë për të më dhënë dhe gjatë kësaj kohe të rrisë fëmijën, përgjigje të cilën nuk besoj se e ka marrë ndonjë inspektor i seksit mashkull, ose të tipit se drejtorja kaq punë ka, ai e ka të shpërndarë dhe i ka të tepërt inspektorët në drejtori (kompetenca këto të tejkaluara duke qenë se struktura e ISHTI-t miratohet me VKM dhe emërimet e secilit punëmarrës në institucion janë tagër e eprorit të drejtpërdrejtë, kryeinspektorit).*

Me datë 03.10.2023, ora 16:30, jam njoftuar nëpërmjet app whatsapp se ka dalë urdhër inspektimi për mua. Me datë 04.10.2023 kam kryer inspektimin tim të parë në Luz të Vogël, Kavajë. Kam marrë autorizimin në orën 13:00 ndërkohë që inspektimi ka qenë 1 ditë dhe kam shkuar me transport personal sepse përgjigja e drejtorit ka qenë “transport nuk ka, hipja avionit, hipja trenit, hipja transportit publik, hipja kujt të duash”. Që në këtë moment, kam kuptuar që kam të bëjë me një person me të cilin komunikimi është i pamundur, që ka shkelur Kodin e Etikës dhe ka cenuar personalitetin tim.

Mbi çdo inspektim që kam kryer deri në datën 26.10.2023 kam lënë relacionin përkatës... Gjatë këtyre inspektimeve, ku kryesisht kam qenë inspektore e parë, kam kryer detyrat e mia me integritet, profesionalizëm, duke respektuar ligjet në fuqi dhe Kodin e Etikës. Për rastet e gabimeve njerëzore në sistem, kjo edhe për shkak të mospasjes së eksperiencës në terren apo përdorimit të sistemit e-inspektim, kam lënë shkresa përcjellëse në protokoll apo kam bërë me dije drejtorinë, duke korrigjuar gabimin ose duke propozuar formën në të cilën gabimi mund të korrigjohej.

Gjate kësaj kohe kam përmbushur detyrimet ligjore, nuk kam shkelur asnjë detyrim që rrjedh nga kontrata e punës dhe nuk jam bërë me dije as në formë verbale dhe as në formë shkresore për faktin që në lidhje me punën time ka pakënaqësi.

A kam ndonjë shkelje disiplinore për njërën apo tjetrën arsye të parashikuar në kontratën e punës? Cilat janë rrethanat e rënda në marrëdhënien time të punës të cilat sipas parimit të mirëbesimit nuk e lejojnë institucionin të vazhdojë marrëdhënien e punës me mua? Cilin detyrim kontraktual kam shkelur me faj të rëndë apo të lehtë në mënyrë të përsëritur?...

Pretendimi im në lidhje me eksperiencën time apo të inspektorëve me të cilët kam kryer inspektime deri më sot, është lehtësisht i verifikueshëm dhe gabimet në kuadër pune kur puna ndahet nga drejtori nuk janë me përgjegjësi personale, por problem drejtorie sepse vet burimi i problemit qëndron te drejtori.

Gjithashtu shtoj se në baze të ligjit Nr 10433, date 16.06.2011 “Për Inspektimin në Republikën e Shqipërisë”, neni 28, pika 2, kam kryer inspektime në një degë tjetër territoriale nga dega në të cilën kam emërimin pa një urdhër të posaçëm nga kryeinspektori (nqs ekziston nuk jam në dijeni për arsye sepse as nuk është përmendur në bazën ligjore të autorizimit të inspektimit nga personat përgjegjës që merren me nxjerrjen e autorizimeve) dhe pa një arsye nga drejtori apo përgjegjësi (në lidhje me këtë të fundit jam e paqartë se kujt duhet t’i raportoj, se kujt duhet t’i kërkoj autorizim në rastin e inspektimeve aty për aty pasi dhe në rastet të cilat e kam bërë gjykuar mbi juridiksionin territorial ku kam kryer inspektimin, më është kthyer një përgjigje e vagullt “nuk e di”).

Ndërkohë për muajin Nëntor kam hedhur çështjet e mia në sistem, inspektime ku përsëri grupi me të cilin jam është pa eksperience dhe inspektimet janë të riskut të lartë...”.

Mbështetur në Procesverbalin e mbajtur më datë 26.10.2023, mes ankueses dhe përfaqësuesve të punëdhënësit, P. I. është njohur me pretendimet e Drejtorit të DIPNP-së, M. K., fillimisht i cili ka sqaruar ndër të tjera se: “...Nga praktikat e depozituara rezulton se, është vënë re mangësi në dokumentacion dhe zbatim të procedurës së inspektimit. Në një rast, edhe pse sistemi e- inspektimi ka pasur problem në gjenerimin e gjobës, subjekti është njoftuar për vënie gjobe. Ndërkohë, në rastin tjetër, vlerësohet se subjektit i është vendosur gjobë në kundërshtim me rregullat e inspektimit”.

Gjatë takimit ankuesja ka referuar parashtrimet e depozituara edhe në formë shkresore me anë të shkresës me Nr 8390/1 Prot., datë 26.10.2023.

Në vijim, në Procesverbal thekson se: “Duhet theksuar se, gjuha e përdorur gjatë takimit nga P. I. ishte joetike, me ovacione, shprehje ironike drejtuar Drejtorit të Drejtorisë, të tipit “Jeni i detyruar të punoni me mua, i dashur”, apo “Bla bla bla”, si dhe fyerje të figurës së Drejtorit, duke vënë në dyshim aftësitë profesionale dhe organizative në menaxhimin e punës së DIPNP.

Nga S. M. u kërkuar informacion nga përfaqësuesja e zyrës juridike dhe Drejtori Drejtorisë, mbi pasojat që rrjedhin nga mosrealizimi në mënyrën e duhur të inspektimeve nga Inspektore P. I., ku rezultoi se, një inspektim i gabuar çon në përballje të institucionit me subjektet në forma dhe instanca ligjore...”.

Nga sa rezulton, në përfundim të takimit Procesverbali është firmosur nga të gjitha palët prezent, si dhe nga ana e ankueses, P. I.

Në vijim, përmes shkresës Nr. 8390/3 prot., datë 30.10.2023, ankuesja është njohur me Urdhrin për Lirimin nga Detyra e Inspektorese së Sektorit të Rajonit Jugor-Fier, Vlorë, Berat, Gjirokastrë, në Drejtorinë e Inspektimit të Pajisjeve Nën Presion, me motivacionin:

- Mosrealizim në mënyrë efikase të detyrave të ngarkuara;
- Shkelje të Rregullores së Brendshme dhe Kodit të Etikës.

Sakaq, ankuesja përmes shkresës me Nr. 8850 prot., datë 31.10.2023, ka kërkuar nga ana e punëdhënësit informacion lidhur me motivacionin e cituar në Urdhrin e largimit nga puna sa i përket shkeljeve të Rregullores së Brendshme dhe Kodit të Etikës.

Gjithashtu, me e-mail-in datë 02.11.2023, ankuesja i është drejtuar ISHTI-t, duke i parashtruar pretendimet e cituara në shkresën Nr. 8390/1 prot., datë 26.10.2023, si dhe ndër të tjera se: *“...A është marrë ndonjë masë ndaj këtyre inspektorëve? A ka standard të dyfishtë ndaj masave të marra në ISHTI që për disa inspektorë, qoftë edhe pa eksperiencë merret menjëherë masa e lirimit nga detyra ndërsa për të tjerë me eksperiencë dhe të tilla relacione, vazhdojnë punën të qetë? Cila është arsyeja që ndaj meje është marrë masa e lirimit nga detyra, ndërsa për inspektoren mbështetëse në ri-inspektim, por kryesore në inspektim nuk është marrë asnjë masë, apo qoftë edhe ndaj inspektorëve të vitit 2022 për aq sa kemi prova shkresore? A ka trajtim të pabarabartë dhe diskriminues në ISHTI ndaj punonjësve apo këto janë inate personale të drejtorit të DIPNP-së kundrejt meje për shkak të pozicionit që kam mbajtur për 3 vite në ISHTI?”*.

Në përgjigje sa më sipër, ISHTI përmes shkresës Nr. 8850/1 prot., datë 07.11.2023, ka sqaruar ankuesen ndër të tjera se: *“...Në lidhje me çështjen e parashtruar nga ana juaj, për sa i përket pretendimit se, ju nuk keni marrë vërejtje verbale apo me shkrim për shkelje të Rregullores së Brendshme dhe Kodit të Etikës së ISHTI-t, ju sjellim në vëmendjen tuaj, se gjatë inspektimeve në terren ju është vënë në dukje mosrespektimi nga ana juaj i Kodit të veshjes, si dhe mënyra e komunikimit. Gjë e cila është në kundërshtim me përcaktimet e pikës 5.2 të Urdhrit të Kryeinspektorit të Inspektoratit Qendror Nr. 28, datë 17.04.2014 “Për miratimin e Kodit të Etikës për punonjësit e inspektorateve shtetërore në Republikën e Shqipërisë”, si dhe me pikën 9.2, të nenit 9 të Rregullores së Brendshme të institucionit...*

Ndërkohë, edhe gjatë takimit të realizuar me datë 26.10.2023, pranë zyrës së Drejtorit të Drejtorisë së Inspektimit të Pajisjeve Nën Presion, në prani të përfaqësuesve të DIPNP, DÇJ dhe DBNJSHB, sipas njoftimit për takim në lidhje me vazhdimësinë e marrëdhënieve tuaja të punës pranë ISHTI-t, komunikimi dhe gjuha e përdorur nga ana juaj ishte në shkelje specifike të nenit 30 të Rregullores së Brendshme të ISHTI-t, si dhe pikës 9.1, të nenit 9, të Kodit të Etikës të institucionit...

Në përfundim, sqarojmë se, nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve të Brendshme në Inspektoratin Shtetëror Teknik dhe Industrial hidhen poshtë të gjitha dyshimet dhe pretendimet tuaja për ndërhyrje në dosjen tuaj personale, gjë e cila është lehtësisht e verifikueshme, për aq kohë sa ju tashmë jeni në posedim të plotë të saj, me të gjitha dokumentet përbërëse, sipas përcaktimeve ligjore në fuqi”.

Nga sa më sipër cituar, Komisioneri do të analizojë legjislacionin lidhur me inspektimet dhe procedurat e inspektimit.

Ligji Nr. 10433, datë 16.06.2011 “Për Inspektimin në Republikën e Shqipërisë”, parashikon ndër të tjera se:

Në nenin 28, “Përmbajtja e autorizimit”, pika 2, përcaktohet se: “2. Inspektorët e një dege territoriale mund të kryejnë inspektime në kuadër të një dege tjetër territoriale vetëm me urdhër të posaçëm të kryeinspektorit”.

Neni 30 “Personat e autorizuar për të kryer veprime inspektimi”, parashikon se: “1. Inspektimi kryhet nga inspektorët e përcaktuar në autorizimin e inspektimit.

2. Përveçse kur parashikohet shprehimisht ndryshe nga ligji i posaçëm, vetëm inspektorët, sipas pikës 1 të këtij neni, mund të kryejnë veprime inspektimi dhe gëzojnë të drejtat e parashikuara në këtë ligj.

3. Zëvendësimi i një inspektori të përcaktuar në autorizimin e inspektimit mund të bëhet vetëm me vendim të veçantë të nëpunësit përgjegjës për lëshimin e autorizimit, që i njoftohet pa vonesë subjektit të inspektimit dhe, sidoqoftë, përpara fillimit të veprimeve nga inspektori i ri.

4. Gjatë ushtrimit të veprimtarisë inspektuese, inspektori identifikohet me kartën e inspektorit. Karta e inspektorit lëshohet nga Inspektorati Qendror, për inspektoratet shtetërore, apo nga organi ekzekutiv i qeverisjes vendore, për inspektoratet vendore”.

Neni 32 “Njoftimi i inspektimit”, përcakton se: “1. Inspektimi i njoftohet nëpërmjet njoftimit paraprak të autorizimit subjektit të inspektimit jo më vonë se 3 ditë përpara fillimit të veprimeve të inspektimit.

2. Njoftimi paraprak nuk kryhet në këto raste:

- a) kur ekziston rreziku që njoftimi mund të pengojë kryerjen me efektivitet të inspektimit;
- b) kur mosnjoftimi përcaktohet shprehimisht nga ligji i posaçëm;
- c) për inspektimin për verifikimin e korigjimit të shkeljeve në përfundim të afatit të përcaktuar, sipas pikës 4 të nenit 48 të këtij ligji;
- ç) për inspektimet e parashikuara në pikën 2 të nenit 26 të këtij ligji;
- d) për inspektimin rastësor.

3. Mosnjoftimi paraprak i inspektimit, sipas shkronjës “a” të pikës 2 të këtij neni, vendoset nga personi që lëshon autorizimin dhe pasqyrohet në autorizim. Vendimi i mosnjoftimit paraprak motivohet.

4. Në rast të mosnjoftimit paraprak, inspektimi njoftohet njëkohësisht me fillimin e veprimeve të inspektimit, nëpërmjet:

- a) dorëzimit të autorizimit, përfaqësuesit të subjektit të inspektimit, në rastet e parashikuara në shkronjat “a” - “c” të pikës 1 të këtij neni. Në rast të refuzimit të marrjes së autorizimit apo mosgjetjes së personit përfaqësues, inspektori e afishon autorizimin në vendin ku kryhet inspektimi dhe ky fakt pasqyrohet në procesverbal;
- b) njoftimit me gojë në rastet e tjera.

5. Pavarësisht nga njoftimi paraprak, në çdo rast, inspektori, përpara fillimit të veprimeve të inspektimit, informon, verbalisht, përfaqësuesin e subjektit të inspektimit për objektin e inspektimit e për të drejtat dhe detyrimet e subjektit të inspektimit, sipas ligjit, si dhe për pasojat ligjore të mosrespektimit të këtyre detyrimeve”.

Mbështetur në Urdhrin Nr. 13, datë 23.04.2015 “Për miratimin e manualit të përgjithshëm të inspektimit në Republikën e Shqipërisë”, pika 2.8.1, “Stafi i njësisë së inspektimit”, përcakton se: “Kur planifikohet një inspektim, përcaktohet njëkohësisht dhe cilët prej anëtarëve të stafit do të jenë pjesë e grupit të inspektimit. Disa prej faktorëve që merren në konsideratë janë:

- Nëse ka ndonjë problem lidhur me pavarësinë e inspektorëve që i pengon ata të kryejnë një procedurë inspektimi në atë subjekt ose në atë fushë;
- Madhësia dhe kompleksiteti i subjektit;
- Kompleksiteti dhe risku i subjektit/fushës që inspektohet;
- Eksperienca dhe numri i inspektorëve;
- Nëse ka nevojë për trajnime shtesë të stafit që do të angazhohet.

Angazhimi me efektivitet i stafit inspektues është synimi kryesor i kësaj veprimtarie, për rrjedhojë anëtarët më me eksperiencë të njësisë së inspektimit duhet të bëjnë planifikimin e punës, kurse anëtarët me më pak eksperiencë mund të bëjnë plotësimin e testeve të detajuara. Kur një subjekt që inspektohet është shumë kompleks, ose fusha që po inspektohet është vlerësuar me risk të lartë, patjetër në inspektim duhet të përfshihen anëtarët e njësisë së inspektimit që kanë më shumë përvojë në punë. E njëjta gjë vlen edhe nëse puna e inspektimit ka si synim të shikojë një subjekt/fushë të rëndësishme (për shembull inspektimin i një kompleksi ndërtimi) atëherë, këshillohet që të përdoret staf me eksperiencë dhe me njohuri specifike profesionale të fushës që inspektohet”.

Në pikën 3.1.1 “Veprimet e grupit të inspektimit”, përcaktohet se: “Grupi i inspektimit kryen njoftim paraprak të autorizimit për subjektin e inspektimit jo më vonë se 3 ditë përpara fillimit të veprimeve të inspektimit. Grupi i inspektimit paraqitet në subjekt dhe dorëzon autorizimin, si dhe paraqet kartat e inspektorëve shtetëror të cilët do të kryejnë inspektimin. Pavarësisht nga njoftimi paraprak i autorizimit, në çdo rast, inspektori shtetëror, përpara fillimit të veprimeve të inspektimit, informon, verbalisht, përfaqësuesin e subjektit të inspektimit për objektin e inspektimit dhe për të drejtat e detyrimit e subjektit të inspektimit, sipas ligjit, si dhe për pasojat ligjore të mosrespektimit të këtyre detyrimeve dhe në vazhdim metodën e inspektimit e afatet për përfundimin e inspektimit. Megjithatë, në raste të veçanta, kur e parashikon ligji specifik, grupi i inspektimit mund të mos e njoftojë paraprakisht subjektin që inspektohet. Këto raste të veçanta bazohen tek legjislacioni specifik i fushës përkatëse të inspektimit dhe kryesisht lidhen me inspektime me natyrë të veçantë, si p.sh. kur mund të ketë të dhëna për zhdukje të fakteve nga subjekti i inspektimit. Në këto rrethana, njoftimi paraprak për inspektim mund të sjellë që subjekti të fshehë informacion të rëndësishëm për inspektorët shtetërorë.

Njoftimi paraprak nuk kryhet në rastet e parashikuara nga ligji i inspektimit, të cilat duhet të evidentohen dhe janë si më poshtë: - kur ekziston rreziku që njoftimi mund të pengojë kryerjen me efektivitet të inspektimit; - kur mosnjoftimi përcaktohet shprehimisht nga ligji i posaçëm; - për inspektimin për verifikimin e korrigjimit të shkeljeve në përfundim të afatit të përcaktuar; - konstatohet në flagrancë nga inspektori shkëlja e një kërkesë ligjore, brenda fushës së tij të inspektimit; - inspektohet për rastin e ndodhjes së ngjarjeve, aksidenteve apo incidenteve, që kanë cenuar apo mund të cenojnë jetën a shëndetin e njerëzve, kafshëve apo mjedisin; - për inspektimin rastësor. Në çdo rast të inspektimit pa njoftim paraprak, Drejtuesi i Inspektoratit shtetëror/rajon

është i detyruar të përfshijë në autorizimin e inspektimit, motivimin, përse nuk do të bëhet njoftimi paraprak i subjektit. Drejtuesi i Inspektoratit shtetëror/rajonat miraton Autorizimin, në përputhje me planin vjetor/mujor të inspektimit. Ky dokument përfaqëson mandatin për përmbushjen e inspektimit në subjektin përkatës.

Inspektorët shtetërorë kanë të drejtë të kryejnë veprimtari inspektuese vetëm në territorin e juridiksionit të Inspektoratit shtetërorë përkatës. Inspektorët shtetërorë të një dege territoriale mund të kryejnë inspektime në kuadër të një dege tjetër territoriale vetëm me urdhër të posaçëm të kryeinspektorit.

Autorizimi hartohet nga Inspektorati shtetërorë përkatës për çdo funksion inspektimi bazuar edhe në standardet e legjislacionit specifik në fuqi dhe përmbajtja e hollësishme e tij, për çdo fushë inspektimit, miratohet nga Inspektori i Përgjithshëm, me propozim të kryeinspektorit përkatës”.

Në pikën 5.1 “Vlerësimi i cilësisë së veprimtarisë inspektuese”, të Urdhrit të sipërcituar, përcaktohet se: “Duhet të ketë procese të vazhdueshme rishikimi të cilësisë gjatë gjithë procedurave të inspektimit. Shtrirja e këtyre proceseve varet nga një numër faktorësh, përfshi këtu:

- Eksperiencën e anëtarëve të stafit që kryejnë inspektimin;
- Komplexitetin e subjekteve që inspektohen: dhe
- Komplexitetin dhe ndjeshmërinë e objektit/fushës që po rishikohet.

Minimalisht, duhet të sigurohet rishikimi si më poshtë:

1. Planet dhe metodat e inspektimit duhet të rishikohen dhe të miratohen para se të ndërmerret procedura e inspektimit. Personi që bën rishikimin e punës së inspektimit duhet të jetë një anëtar me përvojë i ISH. Drejtuesi i ISH/rajonat është përgjegjës për të siguruar që procedurat e inspektimit kryhen siç duhet, në mënyrë që:

- Të ofrojë siguri që inspektorët që caktohen në detyrën e inspektimit të zotërojnë njohuritë, aftësitë dhe kompetenca të tjera të domosdoshme për të kryer procedurën e inspektimit, sipas të gjitha fazave deri në zbatimin e detyrave të lëna prej tyre;

- Të ofrojë mbështetjen e nevojshme gjatë planifikimit të inspektimit, gjatë miratimit dhe zbatimit të Programit të miratuar të inspektimit për atë kohë sa nuk argumentohet apo nuk autorizohet ndonjë ndryshim i tij;

- Të vlerësojë nëse dokumentacioni i inspektimit mbështet në mënyrë të përshtatshme argumentet mbi gjetjet e inspektimit, dënimet administrative dhe lënien e detyrave pas inspektimit;

- Të sigurojë se paraqitjet e inspektimit të jenë të sakta, objektive, të qarta, koncize dhe në kohë dhe të sigurojë që objektivat e inspektimit janë realizuar;

- Të ofrojë mundësi për zhvillimin e njohurive, aftësive dhe kompetencave të tjera të inspektorëve, nëpërmjet trajnimeve dhe aktiviteteve të tjera”.

Pika 5.2, “Cilësia e veprimtarisë së inspektimit”, përcakton se: “Rishikime dhe mbikëqyrje të përshtatshme nga inspektorëve me përvojë të grupit të inspektimit, të bëra në baza ditore, janë komponentë thelbësorë të një procesi efektiv të sigurimit të cilësisë së veprimtarisë inspektuese. Këto rishikime mund të ndërmerren në rrugë të brendshme ose të jashtme, si më poshtë.

1. Rishikimet e Brendshme – Kryhen periodikisht nga inspektorët për të vlerësuar cilësinë e punës inspektuese brenda grupit të inspektimit. Ato zakonisht plotësohen nga një inspektor i vetëm ose nga një grup rishikimi, që përzgjidhet nga Drejtuesi i Njësisë së inspektimit (shefi i sektorit). Të

gjitha njësitë e inspektimit duhet të emërojnë një person, i cili do të ketë përgjegjësi të plotë, lidhur me sigurimin e cilësisë së veprimtarisë inspektuese. Rishikimet e Brendshme të Cilësisë së veprimtarisë inspektuese japin siguri të Drejtuesi i grupit të inspektimit duke treguar nëse ka apo jo përputhje me praktikën profesionale të inspektimit.

Drejtuesi i Inspektoratit shtetëror duhet të sigurohet se të gjithë rishikuesit e brendshëm të cilësisë janë me eksperiencë dhe që nuk janë pjesë e grupit të inspektimit. Këta ndjekës të cilësisë së punës së inspektorëve duhet të japin rekomandime për përmirësimin e cilësisë, aty ku shihet e nevojshme. Drejtuesi është përgjegjës për të garantuar që do të merret veprimi i duhur për ndjekjen e këtyre rekomandimeve... ”.

Nga analiza e informacionit të sipërcituar dhe legjislacionit dhe akteve në zbatim të tij, konstatohet se:

- Referuar akteve ligjore të sipërcituara, Inspektorët e një dege territoriale mund të kryejnë inspektime në kuadër të një dege tjetër territoriale vetëm me urdhër të posaçëm të kryeinspektorit. Në rastin e ankueses, rezulton se ajo ka kryer procedura inspektimi (në datën 05.10.2023) në një degë tjetër territoriale nga dega në të cilën ka patur emërimin pa një urdhër të posaçëm nga kryeinspektori;
- Duke qenë se ankuesja, është njohur vetëm një ditë përpara se të realizonte inspektimet e datës 05.10.2023, nuk ka patur mundësinë të njoftojë subjektet për inspektimit siç e parashikojnë aktet ligjore, jo më vonë se 3 ditë përpara fillimit të veprimeve të inspektimit;
- Referuar akteve ligjore të sipërcituara, kur planifikohet një inspektim, përcaktohet njëkohësisht dhe cilët prej anëtarëve të stafit do të jenë pjesë e grupit të inspektimit, ku një ndër prej faktorëve që merren në konsideratë janë eksperiencën e inspektorëve. Në rastin e inspektimeve të kryera nga ana e ankueses dhe koleges së saj, asnjë prej tyre nuk rezultoi të kenë patur eksperiencën të mëparshme në procedurat e inspektimit;

Lidhur me sjelljen e ankueses gjatë ushtrimit të detyrës së saj, u konstatua që:

- Referuar Formularit të vlerësimeve periodike të rezultateve në punë gjatë periudhës 2021-2023, nuk konstatohet që ankuesja të ketë marrë vlerësim negativ sa i përket veshjes apo paraqitjes së saj gjatë ushtrimit të detyrës;
- Përsa i përket pretendimit mbi veshjen, bazuar në informacionin që u vu në dispozicion nga palët në proces, nuk rezultoi se ndaj ankueses të jetë marrë ndonjë vërejtje disiplinore apo tërheqje vëmendje, në kundërshtim me sa është referuar në shkresën Nr. 8850/1 prot., datë 07.11.2023 të ISHTI-t;
- Pavarësisht faktit që ankuesja ka qenë në një grup inspektimi me kolegen e saj, provohet që ajo është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme, krahasuar me të, pasi pavarësisht se ndodheshin në të njëjtat kushte, vetëm për të u mor masa disiplinore më e rëndë, ajo e largimit nga puna, ndërsa ndaj koleges së saj nuk rezultoi të jetë marrë ndonjë masë disiplinore, qoftë edhe më e lehtë;

Sa më sipër, duke marrë në konsideratë mungesën e eksperiencës në procedurat e inspektimit, referuar gabimeve të bëra nga ana e P. I., ISHTI mund të kishte marrë një masë më të lehtë disiplinore dhe jo të kishte marrë masën e më të rëndë, atë të largimit nga puna.

Gjithashtu, Komisioneri vlerëson se ISHTI, mbështetur në parashikimet e Nenit 13⁷ dhe 15⁸, të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, është i detyruar që të zbatojë, të mbrojë e të nxisë parimin e barazisë dhe të ndalimit të çdo lloj diskriminimi, si dhe tu përgjigjet efektivisht dhe në përputhje me këtë ligj ankimeve të marra për shkak të diskriminimit të kryer nga punëmarrësit e tij, brenda një muaji nga marrja e tyre.

Gjatë takimit të mbajtur më datë 26.10.2023, për diskutimin lidhur me vijimin e marrëdhënieve të punës, por edhe pas tij, ankuesja i ka paraqitur punëdhënësit, ISHTI-t, pretendimet e saj për diskriminim nga ana e Drejtorit të DIPNP-së, M. K. Nga ana e ISHTI-t, pavarësisht se i është kthyer përgjigje për një pjesë të pretendimeve të saj, sa i përket pretendimeve për diskriminim, nuk konstatohet të jetë ndërmarrë asnjë veprim apo hap për ta trajtuar efektivisht dhe në përputhje me ligjin “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

Në këto kushte dhe në analizë të sa sipërcituar, provohet se subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme nga ana e ISHTI-t dhe Drejtorit të DIPNP-së, M. K.

B. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2⁹, të ligjit nr. 10 221, date 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në ushtrimin e detyrës së tij siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që parashikon ky ligj. Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi ndalon situatat kur persona ose grupe personash në një situatë të njëjtë trajtohen në mënyra të ndryshme, dhe situatat kur personat ose grupet e personave në situata të ndryshme trajtohen njësoj.

Në nenin 1 të tij përcaktohet se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë

⁷ Në nenin 13, përcaktohet se: “1. Punëdhënësi është i detyruar:

a) të zbatojë, të mbrojë e të nxisë parimin e barazisë dhe të ndalimit të çdo lloj diskriminimi;
b) të marrë masat e nevojshme, përfshirë dhe masa disiplinore, për mbrojtjen e punëmarrësve nga diskriminimi dhe viktimizimi, brenda një muaji nga marrja e dijenisë;
c) t’u përgjigjet efektivisht dhe në përputhje me këtë ligj ankimeve të marra për shkak të diskriminimit të kryer nga punëmarrësit e tij, brenda një muaji nga marrja e tyre”.

⁸ Neni 15, i LMD-së parashikon ndër të tjera se: “1. Çdo punëmarrës ka të drejtë të ankohet te punëdhënësi, te Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ose në gjykatë, nëse beson se ka pësuar diskriminim. Kjo dispozitë nuk e kufizon të drejtën e ankimit në institucione të veçanta, të ngritura pranë sektorëve të ndryshëm të punësimit.

2. Gjatë periudhës së shqyrtimit të ankesës, punëmarrësi ka të drejtë të vazhdojë punën sipas kushteve të kontratës.
3. Punëmarrësi ka të drejtë të marrë informacion në çdo kohë në lidhje me trajtimin e ankesës, si dhe të marrë shpjegime për vendimet e marra nga punëdhënësi, në përgjigje të ankesës së tij, menjëherë pas shqyrtimit.
4. Në rast se punëdhënësi nuk merr masa për të hetuar dhe për të zgjidhur ankesën për diskriminim, punëmarrësi që ka bërë ankesën ka të drejtë ta ndërpresë punën, pa humbur të drejtën e pagës, për aq kohë sa është e nevojshme për t’u mbrojtur nga diskriminimi. Punëmarrësi kthen pagën e marrë, sipas këtij neni, në rast se diskriminimi i pretenduar nuk rezulton i vërtetuar me vendim të formës së prerë.”

⁹ “Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për: a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b) barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga cdo formë sjelljeje që nxit diskriminim.”

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”.

Bazuar në shkaqet e mbrojtura të përcaktuara në nenin 1, të LMD, si dhe duke ju referuar përkufizimit të diskriminimit që ky ligj ka bërë në nenin 3, të tij, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim më pak i favorshëm gëzon mbrojtje nga ligji. Mbrojtja nga diskriminimi sipas ligjit, garantohet vetëm për ato diferenca në trajtim apo trajtime më pak të favorshme, që kanë për bazë një nga shkaqet e mbrojtura.

B.1 Bindjet politike

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

Ankuesja ka pretenduar diskriminim për shkaqet sipërcituar, duke pretenduar se është trajtuar në mënyrë të diferencuar dhe të pafavorshme nga ana e ISHTI-t dhe eprorit të saj, Drejtorit të DIPNP-së, krahasuar me kolegët e tjerë, përsa i përket zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, për shkak të bindjeve politike të familjarëve të saj.

Në këtë kontekst, Komisioneri për të vlerësuar nëse pretendimet e ankuses për trajtim të pabarabartë e të pafavorshëm, vijnë për shkaqet e pretenduara, duhet që fillimisht këto shkaqe të jenë provuar e dokumentuar para KMD-së, si shkaqe të njohura nga LMD.

Bazuar në shpjegimet e dokumentacionin e depozituar nga subjekti ankues gjatë shqyrtimit të kësaj çështjeje, evidentohet se:

- Në lidhje me shpjegimin e arsyeshëm e provueshmërinë e pretendimit se trajtimi i pabarabartë e i pafavorshëm ka ardhur për shkak të *“bindjeve politike” të familjarëve të saj*, ankuesja parashtroi se ajo nuk ka bindje politike të shprehura, por familjarët e saj, përkatësisht, motra e saj në Zgjedhjet për Kuvend të vitit 2021, ka mbajtur pozicionin e Sekretares së Komisionit të Qendrës së Votimit Nr. 81, në Gjirokastrë, për subjektin politik Partia Demokratike e Shqipërisë.

Referuar dokumentacionit lidhur me provueshmërinë e bindjeve dhe aktivitetit politik të familjarëve të saj, ankuesja ka depozituar në cilësi prove mjetin e identifikimit (badge), si person/anëtare e angazhuar në Komisionin e Qendrës së Votimit Nr. 81, në Gjirokastrë, të motrës së saj A. S. Gjithashtu, ka vënë në dispozicion edhe certifikatën familjare datë 20.03.2024, për të vërtetuar lidhjen e saj me shtetasen A. S.

Bazuar në të dhënat e cituara në dokumentacionin e mësipërm, nga ana e ankuses nuk është vënë në dispozicion të Komisionerit karta e anëtarësisë së motrës së saj, A. S., apo ndonjë dokument anëtarësie në subjektin politik Partia Demokratike e Shqipërisë, përsa është pretenduar në ankesë.

Mjeti i identifikimit (badge), si person/anëtare e angazhuar në Komisionin e Qendrës së Votimit Nr. 81, në Gjirokastrë, nuk referon asnjë të dhënë se cili subjekt politik i përket ajo, por vetëm identifikimin e saj për pozicionin që mbante në cilësinë e Sekretares së KQV-së nr. 81.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, pretendimi i ankueses për diskriminim për shkak të *“bindjeve politike të familjarëve të saj”* nuk rezultoi i provuar bazuar në provat e depozituara prej saj.

Pra, në kontekst të provueshmërisë së shkakut, i cili duhet të krijojë prezumimin fillestar, bazuar mbi të cilin ankuesit t’i kenë ardhur edhe pasojat negative, pra largimi nga detyra në këtë rast, duhet dëshmuar me fakte e prova që punëdhënësi të ketë bindje politike të ndryshme nga ato që posedon apo mbart ankuesi.

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

Sa më sipër, Komisioneri, në kontekst të provueshmërisë, sipas përcaktimeve të shkakut të mbrojtur në LMD, vlerëson të paprovuar shkakun e pretenduar të diskriminimit, nga ana e subjektit ankues, atë të *“bindjeve politike”* të tij¹⁰.

B. 2 Gjinia

Ankuesja ka pretenduar diskriminim për shkak të gjinisë, duke pretenduar se është trajtuar në mënyrë të diferencuar dhe të pafavorshme nga ana e ISHTI-t dhe eprorit të saj, Drejtorit të DIPNP-së, krahasuar me kolegët e tjerë, trajtimin në vendin e punës dhe zgjidhjes së kontratës së punës.

Shkaku i diskriminimit është një nga elementët e domosdoshëm për provuar pretendimin për diskriminim. Në radhë të parë shkaku i pretenduar i diskriminimit duhet të jetë një shkak që gëzon mbrojtje nga diskriminimi dhe të radhë të dytë shkaku i pretenduar duhet të provohet.

Në lidhje me pretendimin e ankueses për diskriminim për shkak të *“gjinisë”*, Komisioneri gjykon se konsiderohet si shkak i mbrojtur, pasi parashikohen si i tillë në nenin 1, të LMD.

Në lidhje me pretendimin e ankueses për diskriminim për shkak të *“gjinisë”*, Komisioneri vlerëson se *“gjinia”* konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi parashikohet në bazën ligjore të sipërpërmendur, ankuesja është grua dhe pretendon se trajtuar në mënyrë të pafavorshme krahasuar me kolegët e saj.

¹⁰ Pavarësisht faktit se ankuesi e mbart këtë shkak.

B. 3 Çdo shkak tjetër (Për shkak të pozicionit që ka mbajtur si Specialiste për Protokollin dhe kundërshtimit të udhëzimeve të Drejtorit të DIPNP-së për të ndërhyrë në protokoll, gjatë periudhës së ushtrimit të kësaj detyre)

Ankuesja në momentin e depozitimit të ankesës por edhe gjatë procedurave të shqyrtimit të saj, ka pretenduar se gjatë kohës që ka ushtruar pozicionin e Specialistes së Protokollit ka kundërshtuar në disa raste Drejtorin e DIPNP-së, i cili pretendohet se i ka kërkuar të ndërhyjë në protokoll duke zëvendësuar shkresa apo hequr ato. Si rezultat i këtyre kundërshtimeve, ankuesja pretendon se i ka ardhur si pasojë trajtimi i pabarabartë dhe diskriminues, nga ana e Drejtorit të DIPNP-së dhe ISHTI-t, fillimisht duke mos e zënë me punë, si dhe në përfundim duke e larguar nga puna.

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

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

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

Referuar kësaj praktike, GJEDNJ-ja ka mbajtur qëndrimin se diferencat që kanë si bazë ose për arsye një karakteristikë personale, që e bëjnë të dallueshme një person ose grup personash nga të tjerët, janë të lidhura me nenin 14 të Konventës dhe me këtë interpretim ajo ka përcaktuar statuse të tjera që nuk janë përcaktuar në mënyrë të drejtpërdrejtë nga neni 14 i Konventës. I njëjti arsyetim mund të na shërbejë edhe në rastin e vlerësimit të shprehjes “me çdo shkak tjetër”, të parashikuar në nenin 1 të ligjit 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

GJEDNJ-ja ka zhvilluar disa shkaqe në kategorinë “statuse të tjera”. Sipas praktikës së GJEDNJ-së, neni 14, i KEDNJ-së nuk ndalon të gjitha dallimet në trajtim, por vetëm ato diferenca të bazuara në një karakteristikë personale të identifikueshme, personale, ose “status”, me të cilin personat ose

¹¹ Neni 1, i LMD-së: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje meose me çdo shkak tjetër.”

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

grupet e personave janë të dallueshëm nga njëri-tjetri.¹³ Gjykata ka theksuar se fjalës “*shkak/status tjetër*” në përgjithësi i është dhënë një kuptim i gjerë.¹⁴ Interpretimi i këtij nocioni “nuk është kufizuar në karakteristika që janë personale në kuptimin që ato janë të lindura apo të pandashme”¹⁵.

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

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

Një nga përkufizimet e cituara të Gjykatës Evropiane për të Drejtat e Njeriut (GjEDNJ), është “*veçoria personale*” në bazë të së cilës, personat ose grupet e personave dallohen mes njëri-tjetrit. Sipas GjEDNJ, shkaku i diskriminimit është individual, karakteristik për një individ, dhe nuk duhet konsideruar si relevant në kuptimin e trajtimit të ndryshëm ose gjatë gëzimit të disa përfitimeve të caktuara¹⁶.

Komisioneri, në arsyetimin e tij, në pjesën III/A, të Vendimit, vlerëson se subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme nga ana e ISHTI-t dhe Drejtorit të DIPNP-së, M. K., duke mos trajtuar ankesën për diskriminim në mënyrë efektive, si dhe duke marrë masën më të rëndë disiplinore atë të largimit nga puna, krahasuar me kolegen e saj.

Referuar informacionit dhe fakteve të administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, pretendimet e ankueses sa i përket qëndrimeve të mbajtura ndaj udhëzimeve të Drejtorit të DIPNP-së për të ndërhyrë në protokoll, nuk rezultuan të provuara. Sipas deklarimeve të subjektit ankues gjatë seancës dëgjimore kur është pyetur nga përfaqësuesit e Komisionerit, lidhur me të provuarin e

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

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

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

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

pretendimeve sa i përket konfliktit që ka patur me Drejtorin e DIPNP-së, ka sqaruar ndër të tjera se nuk i fakton.

Sa më sipër, Komisioneri, në kontekst të provueshmërisë, sipas përcaktimeve të shkakut të mbrojtur në LMD, vlerëson të paprovar shkakun e pretenduar të diskriminimit, nga ana e subjektit ankues, atë të *çdo shkak tjetër (Për shkak të pozicionit që ka mbajtur si Specialiste për Protokollin dhe kundërshtimit të udhëzimeve të Drejtorit të DIPNP-së për të ndërhyrë në protokoll, gjatë periudhës së ushtrimit të kësaj detyre).*

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë me shkakun e mbrojtur.

Komisioneri ka shqyrtuar dhe analizuar faktin, nëse subjekti ankues, është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme nga ana e punëdhënësit, bazuar në shkakun që posedon ankuesja, atë të “*gjinisë*”.

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

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

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

Doktrina kushtetuese, e trajton të drejtën e individit për punë, duke theksuar se liria për punë mbrohet nga rregullimet kushtetuese.¹⁷

Gjykata Kushtetuese¹⁸, ka mbajtur qëndrimin se: “*E drejta për punë, që garanton neni 49/1 i Kushtetutës, përfshin zgjedhjen e profesionit, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit profesional me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme. Zgjedhja e profesionit, siç parashikohet nga dispozita kushtetuese, përbën një të drejtë të individit në kuptimin, që ai i përkushtohet një veprimtarie për të siguruar mjetet e jetesës.*

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

E drejta për punë dhe liria e profesionit nënkuptojnë të drejtën e individit për të ushtruar çdo veprimtari të ligjshme që i sjell të ardhura dhe që nuk ka afat të përcaktuar, me përjashtim të

¹⁷ Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

¹⁸ Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

rregullimeve të veçanta ligjore. Në këtë kuptim, veprimi i organeve shtetërore që sjell pasoja të drejtpërdrejta në pengimin e veprimtarisë profesionale përbën cenim të kësaj lirie veprimi. Garancia që Kushtetuta i jep individit lidhur me të drejtën për punë dhe lirinë e profesionit ka si qëllim mbrojtjen e këtyre nga kufizimet e papërligjura të shtetit.

Përcaktimi që neni 49 i Kushtetutës i bën të drejtës për punë duhet të merret në kuptim të dyfishtë. Ajo përbën një detyrim pozitiv që kërkon angazhimin shtetëror për të krijuar kushte të përshtatshme për realizimin e një të drejte të tillë, por edhe detyrim negativ, i cili kërkon mosndërhyrjen e shtetit për të cenuar këtë të drejtë”.

Në rastin në fjalë, Komisioneri konsideron se kemi të bëjmë me një marrëdhënie pune midis ISHTI-t dhe individit, e cila rregullohet nga dispozitat ligjore në fuqi.

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

Gjykata Kushtetuese, në jurisprudencën e saj, ka mbajtur qëndrimin se, parimi i shtetit të së drejtës detyron të gjitha organet e pushtetit publik që t’i ushtrojnë kompetencat e tyre vetëm në respektim të normave kushtetuese. Aktet juridike që nxirren nga këto organe duhet të jenë në pajtim me aktet juridike më të larta, si në kuptimin formal të tyre, ashtu edhe atë material. Respektimi i hierarkisë së akteve normative është një detyrim që buron nga parimi i shtetit të së drejtës dhe i koherencës në sistemin ligjor¹⁹.

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

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

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

¹⁹Citojmë këtu, Vendimet e Gjykatës Kushtetuese me: nr. 2, datë 03.02.2010, nr.1, datë 12.01.2011; nr. 23, datë 08.06.2011.

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

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

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

“Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore²⁰”, i cili sanksionon të drejtën për punë në nenin 6, të tij. Sipas këtij akti ndërkombëtar në fushën e të drejtave të njeriut, i cili është ratifikuar nga vendi ynë, parashikohet se, e drejta për punë përfshin të drejtën e secilit për të pasur mundësinë e sigurimit të jetesës, duke punuar punën e pranuar lirisht dhe marrjen e masave të përshtatshme për ta mbrojtur këtë të drejtë. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim.

Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës²¹ *“Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”*, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi.

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

Karta Sociale Europiane²² 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 punësim²³.

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

²⁰ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

²¹ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

²² Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002.

²³ Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, prg 30.

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

Parimi i barazisë kërkon që situata të barabarta trajtohen në mënyrë të barabartë dhe situata të jo të barabarta të mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë, konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme²⁴.

Sipas nenit 3, pika 1 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet si çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi.

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

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

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

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

Parimi i zhvendosjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS²⁵ gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm. Bazuar në nenin 9/10 të Kodit të Punës, barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm.

²⁴ Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

²⁵ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

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

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

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

GJEDNJ-ja pranon si fakte ato vlerësime “...të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave.....provat mund të vijnë nga bashkëekzistenca e deduksioneve/prezumimeve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara. Për më tepër niveli i bindjes i nevojshëm për arritjen e një konkluzioni të veçantë dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht me veçoritë e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe me të drejtat e pretenduara²⁶”.

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

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

- Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut/shkaqeve të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të padrejtë.
- Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun/shkaqet e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv. Nëse ISHTI, që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njërin nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjës për diskriminimin.²⁷

²⁶ GjEDNJ *Nachova dhe të tjerët v. Bullgarisë* [GC] (Nr. 43577/98 dhe 43579/98), 6.07.2005, para. 147. GjEDNJ, *Timishev v. Rusisë* (Nr.s. 55762/00 and 55974/00), 13.12.2005, para. 39, dhe GjEDNJ, *D.H.dhe të tjerët v. Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13.11.2007, para. 178.

²⁷ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

Sa i takon rastit në fjalë, KMD bazuar në shqyrtimin e fakteve dhe provave të ankueses, si dhe ato që dolën nga procedura e shqyrtimit të ankesës ka arritur në përfundimin që kemi të bëjmë me një trajtim të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshëm të saj, nga ana e ISHTI-t dhe Drejtorit të DIPNP-së. Njëkohësisht, sa më sipër, rezultoi e provuar dhe gjinia e ankueses.

Por, Komisioneri vlerëson se, pavarësisht konstatimit të këtij fakti, ankuesja nuk arriti të vërë në dispozicion të Komisionerit fakte dhe prova që të prezumohet se sjellja diskriminuese ka ardhur bazuar në shkakun e pretenduar prej saj.

Lidhur me shkakun e pretenduar nga ankuesja, Komisioneri vlerëson se në pamje të parë “gjinia” është shkak i mbrojtur nga ligji 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar, por referuar rrethanave, kontekstit të zhvillimit të ngjarjeve, fakteve dhe provave të sjella nga palët, vlerësohet se shkakun i pretenduar nga P. I., është shkak që në përgjithësi mbartet nga të gjithë punonjësit dhe kolegët e saj. Ankuesja nuk arriti të argumentojë se si gjinia e saj, ka ndikuar në marrëdhëniet e saj të punësimit dhe të jetë bërë shkak për diskriminimin e saj nga punëdhënësi.

Gjithashtu, në analizë të informacionit dhe deklarimeve të bëra edhe gjatë seancës dëgjimore, rezulton se ankuesja pretendon se është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pabarabartë krahasuar me kolegë të saj, si dhe me kolegen të cilën ka qenë në të njëjtin grup inspektimi. Krahasuar me të, u evidentua se pavarësisht se ndodheshin në të njëjtat kushte, duke u gjetur në shkelje për procedurat e inspektimit, vetëm për ankueses u mor masa disiplinore më e rëndë, ajo e largimit nga puna, ndërsa ndaj koleges së saj nuk rezulton të jetë marrë ndonjë masë disiplinore, qoftë edhe më e lehtë.

Pra, rezulton se ankuesja dhe kolegja e saj, shtetasja A. M., kanë të njëjtën gjini dhe pavarësisht saj, për të njëjtat shkelje të pretenduara, ISHTI i ka trajtuar në mënyrë të diferencuar, duke marrë vetëm për ankuesen masë disiplinore, atë të largimit nga puna, ndërsa për kolegen e saj asnjë veprim.

Në këtë kontekst, Komisioneri vlerëson se gjinia e ankueses, nuk mund të ketë shërbyer si shkak për trajtimin e padrejtë, të pabarabartë e të pafavorshëm të saj, nga ana e ISHTI-t apo Drejtorit të DIPNP-së.

Bazuar në faktet dhe provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, pavarësisht konstatimit të trajtimit të padrejtë, të pabarabartë dhe të disfavorshëm ndaj ankueses nga ana e punëdhënësit, lidhur me dhënien e masave disiplinore dhe ekzistencës së shkakut të mbrojtur të diskriminimit, faktet dhe provat e administruara janë të pamjaftueshme për të krijuar prezumimin se kjo sjellje të cilës i është nënshtruar ankuesja, është për shkak të gjinisë.

Komisioneri vlerëson se, në kushtet kur bazuar në faktet dhe provat e administruara nuk mund të prezumohet se diskriminimi ka ndodhur, punëdhënësi/ISHTI apo Drejtori i DIPNP-së, M. K., nuk mund të ngarkohen me detyrimin për të provuar se trajtimi i padrejtë, i pabarabartë dhe më pak i favorshëm të cilit i është nënshtruar ankuesja, përbën diskriminim për shkak të gjinisë.

Konstatimi i trajtimit të padrejtë dhe më pak të favorshëm dhe ekzistenca e shkakut të pretenduar të diskriminimit, nuk mund të çojnë *apriori* në përfundimin se jemi përpara një sjellje diskriminuese, për sa kohë që nuk mund të prezumohet lidhja shkakësore, pra se shpjegimi i vetëm, i arsyeshëm për dhënien e masave disiplinore ndaj ankueses, është gjinia e saj.

C. 1 Lidhur me mostrajtimin e ankesës për diskriminim të ankesës së P. I.

Ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 13, pika 1, shkronja c)²⁸, e tij ka parashikuar se: “Punëdhënësi është i detyruar:.....t’u përgjigjet efektivisht dhe në përputhje me këtë ligj ankimeve të marra për shkak të diskriminimit të kryer nga punëmarrësit e tij, brenda një muaji nga marrja e tyre”.

Neni 15²⁹, i LMD-së, ka parashikuar se: “1. Çdo punëmarrës ka të drejtë të ankohet te punëdhënësi, te Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ose në gjykatë, nëse beson se ka pësuar diskriminim. Kjo dispozitë nuk e kufizon të drejtën e ankimit në institucione të veçanta, të ngritura pranë sektorëve të ndryshëm të punësimit.

2. Gjatë periudhës së shqyrtimit të ankesës, punëmarrësi ka të drejtë të vazhdojë punën sipas kushteve të kontratës.

3. Punëmarrësi ka të drejtë të marrë informacion në çdo kohë në lidhje me trajtimin e ankesës, si dhe të marrë shpjegime për vendimet e marra nga punëdhënësi, në përgjigje të ankesës së tij, menjëherë pas shqyrtimit.

4. Në rast se punëdhënësi nuk merr masa për të hetuar dhe për të zgjidhur ankesën për diskriminim, punëmarrësi që ka bërë ankesën ka të drejtë ta ndërpresë punën, pa humbur të drejtën e pagës, për aq kohë sa është e nevojshme për t’u mbrojtur nga diskriminimi. Punëmarrësi kthen pagën e marrë, sipas këtij neni, në rast se diskriminimi i pretenduar nuk rezulton i vërtetuar me vendim të formës së prerë”.

Mbështetur në sa më sipër, Komisioneri gjykon se, ISHTI në cilësinë e punëdhënësit, nuk ka zbatuar parashikimet ligjore të LMD-së lidhur me hetimin dhe shqyrtimin *efektiv* të ankesës për diskriminim të ankueses dhe haptazi i ka shkelur ato. Komisioneri vëren se, ISHTI nuk i është përgjigjur dhe as ka shqyrtuar efektivisht pretendimin e ankueses për diskriminim gjatë procedurës së nisur për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

Sjellja diskriminuese në çdo rast është një sjellje e paligjshme, por jo çdo paligjshmëri përbën diskriminim, pasi për t’u konsideruar i tillë duhet të lidhet domosdoshmërisht me një shkak të mbrojtur të LMD-së.

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se ankesa e paraqitur nga subjekti ankues me pretendimin për diskriminim, për shkak të “*gjinisë*”, është e pabazuar, pasi nuk rezultoi e provuar që punëdhënësi/ISHTI apo Drejtori i DIPNP-së, M. K., të kenë shkelur dispozitat e ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

²⁸ Detyrimet e punëdhënësit.

²⁹ Të drejtat e punëmarrësit.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenin 32 dhe 33, të ligjit nr. 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I:

1. Konstatimin e mosdiskriminimit të ankueses P. I., në të drejtën për punësim, për shkak të *gjinisë, bindjeve politike dhe pozicionit të punës që ka mbajtur më parë si Specialiste Protokolli*, nga ana e Inspektoriatit Shtetëror Teknik dhe Industrial dhe M. K., në cilësinë e eprorit të saj, si Drejtor i Drejtorisë së Inspektimit të Pajisjeve nën Presion.
2. Inspektoriat Shtetëror Teknik dhe Industrial, të marrë masa për të rritur ndërgjegjësimin për ligjin nr. 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, duke e afishuar atë në mjediset publike të institucionit³⁰.
3. Brenda 30 (tridhjetë) ditëve nga marrja dijëni për këtë vendim, Inspektoriat Shtetëror Teknik dhe Industrial duhet të njoftojnë Komisionerin, lidhur me masat e marra 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 dijëni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

(Shkaku: Gjinia, bindjet politike dhe për shkak të pozicionit të punës që ka mbajtur më parë si Specialiste Protokolli)
(Fusha: Punësim)

³⁰ Referuar nenit 13/2 të LMD-së, në të cilën parashikohet se: “*Punëdhënësi detyrohet të rrisë ndërgjegjësimin për këtë ligj edhe duke e afishuar atë në mjediset publike të vendit të punës, si dhe të mundësojë kuptimin e plotë të tij me mjetet e veta ose me ndihmën e subjekteve të specializuara*”.