



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 192/6 Prot.

Tiranë, më 05 . 05 . 2025

V E N D I M

Nr. 109., Datë 05 . 05 . 2025

Mbështetur në nenin 32, pika 1, gërma a), të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”¹, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 235 Regj., datë 13.11.2024 të znj. S. N., kundër Shoqërisë “P” sh.p.k., me administrator z. G. K., në të cilën pretendon diskriminim për shkak të “gjendjes shëndetësore”.

Pas shqyrtimit fillestar të ankesës së mësipërme, Komisioneri²,

K O N S T A T O I:

I. Pretendimet sipas subjektit ankues.

Në ankesën e paraqitur pranë Komisionerit ankuesja ndër të tjera shpjegon se: *Unë, S. N., me profesion juriste dhe me një eksperiencë pune rreth 10 vjeçare në fushën e ndërtimit, në datën 23/10/2023 kam filluar punë në pozicionin e juristes pranë shoqërisë “P.” sh.p.k., me administrator z. G. K. dhe nr. Nipti 1432113001C.*

Kam shkëputur marrëdhëniet e punës në datën 01.09.2024, duke respektuar kërkesat e Kodit të Punës për afatet e njoftimit dhe dorëzimit të detyrës. Në datën 10.09.2024, njoftohem përmes aplikacionit BKT Smaft për likuidimin e pjesëshëm të pagës neto në vlerën 86.667 lekë për muajin gusht 2024 nga shoqëria “P.” sh.p.k., ndërkohë që vlera totale që duhej likuiduar ishte 130,000 lekë.

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

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

Si fillim, kontaktova personin përgjegjës për kalimin e pagave, z. M. T., financieri i shoqërisë, për të pyetur nëse kishte ndodhur ndonjë gabim nga ana e tij. Ai më drejton te burimet njerëzore, znj. G. M., e cila më informon se diferenca e zbritur nga paga ime lidhej me disa ditë të muajit mars 2024, për të cilat unë kisha marrë leje për shkak të një ndërhyrjeje kirurgjikale në një klinikë private. si rezultat i komunikimeve me mjeken e familjes, sipas udhëzimeve të së cilës, raporti mjekësor duhej të lëshohej nga klinika që më kishte operuar, dakordësova me administratorin z. G. K. dhe z. M. T., për të zbritur 4 nga këto ditë si leje vjetore të pakonsumuar të vitit 2023 (për shkak të afatit që skadonte deri në fund të muajit mars të vitit pasardhës), ndërsa 2 ditë do t'i justifikoj me raportin mjekësor që i kam dorëzuar financiereve.

Si pasojë e këtyre komunikimeve, kundërshtova vendimin e “P.” sh.p.k. për të më zbritur një pjesë të konsiderueshme të pagës në mënyrë të padrejtë. Komunikimet që provojnë këtë vendim i gjeni të bashkëngjitura në dokumentin me emërtimin “Korrespondenca për kundërshtimin e vendimit të “P.” sh.p.k. për moslikuidim page”, që po e dërgoj me këtë ankesë.

Në këtë dokument, në komunikimin me email nga z. G. K, mund të gjeni gjithashtu evidenca që provojnë se ai ka qenë në dijeni për këto ditë që isha në kushte të pamundura shëndetësore për të ushtruar detyrën. Ai, me emailin e datës 10/09/2024, shprehet: “Të sqaroj se për ditët që pretendon për leje për ndërhyrjen kam marrë dijeni...”

Duke qenë se kjo çështje është trajtuar nga Inspektoriati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, dhe referuar deklaratave të këtij subjekti, i cili ka paraqitur dokumentet përkatëse në këtë organ, periudha e 25-30 marsit (6 ditë), gjatë së cilës kam qenë në kushte të paaftësisë së përkohshme për shkak të kushteve shëndetësore, është trajtuar si leje vjetore, duke mos përlllogaritur asnjë ditë të raportit mjekësor që kam paraqitur. Kjo përfshin edhe ditën e shtunë (dita e shtunë është përfshirë në llogaritjet e punëmarrësit për të ulur orët e punës dhe për të justifikuar orët shtesë që kam punuar gjatë shtatë ditëve të shtunë, gjatë periudhës së marrëdhënies sime të punës).

Referuar gjithashtu dokumentit me emërtimin “Njoftim fillimi përshkrimi i punës dhe oferta financiare”, ku specifikohet se “koha normale e punës për administratën është nga e hëna në të premte, 8 orë”, ky trajtim është i papranueshëm dhe nuk përputhet me legjislacionin në fuqi.

Për sa më sipër, rezulton se ky subjekt ka shkelur dispozitat e nenit 10 të Ligjit nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, i cili parashikon se: 1. Kur punëmarrësi nuk mund të punojë për shkak të sëmundjes, punëdhënësi i jep atij jo më pak se 80% të pagës për një periudhë prej 14 ditësh të pambuluara nga sigurimet shoqërore.

Po ashtu, ju bëj me dije se gjatë muajit të fundit, kur i kërkova dorëheqjen për shkak të ndërprerjes së marrëdhënies së punës dhe në respektim të procedurave dhe afateve të parashikuara në legjislacionin e punës, u ushtrua presion mbi mua nga administratori i shoqërisë. Për evidencat e

këtij presioni dhe detaje të tjera, mund të referoheni në komunikimet e mia me email në dokumentin “Korrespondenca për kundërshtimin e vendimit të Shoqërisë “P” për moslikuidim pages”.

Në përfundim, subjekti ankues kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi konstatimin e diskriminimit dhe ushtrimin e autoritetit kundrejt këtij subjekti për kompensimin në vlerë monetare takuese për periudhën e muajit mars, nga data 25 deri më 30 mars.

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.

LMD, rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, bazuar në një listë të hapur shkaqesh, duke garantuar në mënyrë të shprehur mbrojtje në lidhje me shkaqet e pretenduara nga ankuesja. 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.*

Nga shqyrtimi paraprak i ankesës nr. 235, datë 13.11.2024, rezultoi se ankesa e paraqitur është në përputhje me kërkesat e nenit 33, pika 3, të Ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” të ndryshuar dhe është pranuar për shqyrtim, pasi nuk ekziston asnjë nga shkaqet për mospranim të përcaktuara në nenin 33, pika 4, të këtij ligji.

Në zbatim të parashikimeve ligjore të nenit 32/2 dhe 33 të Ligjit nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka shqyrtuar çështjen dhe ka ndërmarrë hapat si më poshtë:

- Në vijim të procedurave të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me anë të shkresës shkres nr. 1554/1 prot., datë 18.11.2024, ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga Shoqëria “P.”sh.p.k.
- Me shkresën nr.91 prot., datë 02.12.2024³, Shoqëria “P.”sh.p.k. dërgoi një informacion në lidhje me këtë çështje, dhe informon se:

Shoqëria “P.” sh.p.k, me Administrator z. G. K., me NIPT L32113001C, ka marrë në dorëzim shkresën tuaj me Nr. 1554/1 Prot. datë 19.11.2024, më datë 19.11.2024. Më poshtë po ju argumentojmë qëndrimin e shoqërisë lidhur me punësimin dhe largimin e ish-punonjësës znj. S. N.

Znj. S. N. është punësuar pranë Shoqërisë “P.” sh.p.k. në datë 23.10.2023 në pozicionin Juriste dhe janë ndërprerë marrëdhëniet e punës në datë 27.08.2024, me kërkesë të znj. S. N., të dërguar me e-mail më 01.08.2024. Përgjatë muajit Gusht 2024, znj. S. N., është paraqitur në punë vetëm 12 ditë, e cila është reflektuar edhe në listëpagesën e Sigurimeve të dorëzuar në tatime dhe në listëprezencën e dorëzuar në Inspektoriatin e Punës. Znj. S. N., në periudhën 12.08.2024-17.08.2024, ka kryer lejen vjetore të mbetur.

Bazuar në Nenin 93, pika I të Ligjit nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, i cili parashikon se: 1. “Punëdhënësi, duke mbajtur parasysh dëshirën e punëmarrësit, përcakton datën e fillimit të pushimeve vjetore të paguara. Data e fillimit të pushimeve vjetore i njoftohet punëmarrësit të paktën 30 ditë përpara”, znj. S. N., duhet të dërgonte kërkesën 30 ditë përpara, por nuk e ka ndjekur procedurën e njoftimit paraprak. Megjithatë, shoqëria ka vijuar me pagesën e ditëve të lejes sipas përlllogaritjes paraprake, pasi ka vepruar njësoj edhe me punonjësit e tjerë të shoqërisë, që për arsye të ndryshme nuk kanë bërë njoftimin 30 ditë përpara për pushimet vjetore.

Në lidhje me ditët e pushimit vjetor, referuar në Nenin 92, pika 3 të Ligjit nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, i cili parashikon se: “3. Kur punëmarrësi nuk ka kryer një vit pune të plotë, kohëzgjatja e pushimeve vjetore të paguara përcaktohet në raport me kohëzgjatjen e marrëdhënieve të punës”, pra në total znj. S. N., duhet të kryente 16.5 ditë leje vjetore, duke qenë se nuk ka kryer 1 (një) vit të plotë pune. Pra, nuk mund të përcaktojmë leje për vitin 2023 apo për vitin 2024. (Lidhur me këtë çështje po ju dërgojmë bashkëlidhur dokumentin me Nr. 85 Prot datë 24.10.2024 drejtuar Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe

³ Protokolluar pranë Komisionerit me nr.1554/2 prot, datë 05.12.2024

Shërbimeve Shoqërore, si dhe dokumentat e tjera, me anë të të cilave kemi vërtetuar Inspektoriatit lejet vjetore dhe pagesat e tyre).

Për sa i përket ndërhyrjes kirurgjikale të znj. S. N., ju bëjmë me dije se kemi qenë në dijeni që zonja në fjalë do të kryente një ndërhyrje estetike në sy, por nuk kemi qenë në dijeni për kohëzgjatjen e kohës së rikuperimit. Gjithsesi, kemi treguar mirëkuptimin tonë të plotë për periudhën që i duhej për pushim.

Bazuar në nenin 130 të Ligjit nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, duke u ndalur në pikën 1: “Kur punëmarrësi nuk mund të punojë për shkak të sëmundjes, punëdhënësi i jep atij jo më pak se 80% të pagës për një periudhë prej 14 ditësh të pambuluara nga Sigurimet Shoqërore”, dhe pikën 2: “Punëmarrësi vërteton paaftësinë e tij për punë me anë të raportit mjekësor të lëshuar nga mjeku”, pra znj. S. N., do të paguhej në masën 80% të pagës, sipas pikës i të lart përmendur, nëse do të dorëzonte raportin mjekësor në formë elektronike sipas: “Rregullore për kriteret, rregullat dhe procedurat e lëshimit të raporteve mjekësore elektronike për paaftësinë e përkohshme për punë, për barrë lindje dhe për aksidente në punë e sëmundje profesionale”, datë 22.06.2022. Megjithatë, nuk është dorëzuar asnjë raport mjekësor elektronik. Madje as raporti që ju keni bashkëlidhur (i cili nuk mund të merret parasysht pasi nuk është një raport i vulosur elektronikisht sipas rregullores së sipërcituar) nuk është dorëzuar pranë shoqërisë.

E megjithatë, duke ritheksuar edhe njëherë mirëkuptimin dhe suportin që u japim çdo punonjësi, kemi rënë dakord, së bashku me znj. S. N., që ditët që i duheshin për rikuperim të konsideroheshin leje vjetore. Në asnjë rast nuk është shprehur asnjë paqartësi apo pakënaqësi lidhur me këtë dakordësi nga ana e znj. S. N., gjatë kohës që ka qenë e punësuar pranë Shoqërisë “P.” sh.p.k.

Pra, me bindje të plotë, ju informojmë se znj. S. N., nuk është diskriminuar në asnjë moment, por ka gëzuar të drejtat e plota të punësimit dhe të barabarta, njësoj si punonjësit e tjerë të shoqërisë, duke u bazuar në tolerancë, mirëkuptim dhe mbështetje të vazhdueshme për çdo individ, sigurisht në përputhje me legjislacionin në fuqi.

Për sa i përket dosjes personale të ish-punonjësës, ju bëjmë me dije se pas largimit të saj, kemi evidentuar që nuk gjendet një pjesë e dokumentacionit të shoqërisë që i administronte Znj. S. N., në funksion të pozicionit që mbante si juriste. Pra, në shoqëri mungon kontrata e punës, për të cilën kemi vendosur në dijeni Inspektoriatin e Punës.

Lidhur me kërkesën tuaj për dokumentacion, ju bëjmë me dije se në djetor tonë kjo çështje nuk është ankimuar ende në gjykatë.

- Komisioneri me anë të e-mail-it datë 05.12.2024, i përcolli subjektit ankues parashtimet e Shoqërisë “P.”sh.p.k. Në përgjigje të këtij e-maili, subjekti ankues përmes email të datës

13.12.2024, përcolli pranë Komisionerit prapësimet e saj, sa i përket parashtrimeve të ngritura nga Shoqëria "P." sh.p.k, duke theksuar si më poshtë:

Si fillim, ju falënderoj për trajtimin e kësaj ankese nga ana e institucionit tuaj. Në vijim të kthim-përgjigjes nga Institucioni i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, po ju paraqes prova të reja dhe evidentoj provat ekzistuese, të cilat kundërshtojnë pretendimet e paraqitura nga Shoqëria "P." sh.p.k.

- 1. Përsa i përket paragrafit të parë, ku ndër të tjera Shoqëria "P." sh.p.k. citon se: "...Përgjatë muajit gusht 2024, znj. S. N. është paraqitur në punë vetëm 12 ditë, e reflektuar kjo në listë-pagesën dhe në listë-prezencën e dorëzuar Inspektoriatit të Punës. Znj. S. N., 12.08.2024-17.08.2024 ka kryer lejen vjetore të mbetur...". Ju bëj me dije si vijon:*

Në datë 01.08.2024, e detyruar nga presioni sistematik në vendin e punës, njoftoj dorëheqjen zyrtarisht nga pozicioni i punës, duke u shprehur në email përkatës si vijon: "...duke ju falenderuar për vlerësimin, suportin, mundësinë dhe bashkëpunimin që më dhatë për të punuar pranë Shoqërisë "P." sh.p.k, ju bëj me dije dorëheqjen nga pozicioni i "Juristes", duke respektuar dhe afatet e njoftimit...", vërtetuar me email-in e datës 01/08/2024 me subjekt "Njoftim për dorëheqje nga puna".

Në po të njëjtën ditë, konsultohem me znj. G. M., përfaqësuese e Burimeve Njerëzore, dhe i kërkoj të plotësojmë formalitetet për ditët e lejes vjetore të pakonsumuar, dhe dakordësojmë t'i ezauroj në javën e dytë të muajit gusht (dt. 12-16 Gusht 2024) dhe javën e fundit (dt. 26-30 Gusht 2024), duke më konfirmuar se ishte në rregull me këto përllogaritje pasi në total këto ishin ditët që më takonin nga leja e pakonsumuar, duke mos proceduar në mënyrë formale më tej edhe pas kërkesës time të përsëritur.

Ky fakt vërtetohet gjithashtu nëpërmjet komunikimit që kam konsumuar me administratorin e Shoqërisë "P." sh.p.k, z. G. K., në ditën vijues 02/08/2024, ku dhe njëherë, por këtë radhë në mënyrë të shkruar, vërtetohet se java e dytë të muajit gusht (dt. 12-16 Gusht 2024) dhe java e katërt të muajit gusht (dt. 26-30 Gusht 2024) më ishte përcaktuar nga Shoqëria "P." sh.p.k, që të ezauroja lejen e pakonsumuar sipas komunikimit të datës 02/08/2024, bashkëngjitur kësaj shkrese, në të cilin gjeni përmbajtjen si vijon:- Z. G. K., administrator dhe ortak i vetëm i shoqërisë më pyet si vijon: "Ti kur do ti shkëpusësh marrëdhëniet e punës? Ti them G. të nxjerrë lajmërim". Kësaj pyetje i jam përgjigjur si vijon: "Unë kam përcaktuar datat e lejes dhe si afat zyrtar i bie në fund të muajit, por javën e dytë dhe të fundit kam lejen..."

Sa më sipër vërtetohet se Shoqëria "P." sh.p.k., ka qenë në dijeni për lejen vjetore që do të konsumoja dhe për datën e largimit fizik nga puna.

Po ashtu, po ju paraqes Librezën e Punës të firmosur nga Punëdhënësi, Shoqëria “P.” sh.p.k., me datë largimi nga puna 01 Shtator 2024, sipas së cilës rezulton se Shoqëria “P.” sh.p.k., më ka hequr nga listë-pagës anë datë 27/08/2024, në mënyrë të padrejtë gjatë periudhës që isha duke ezauruar lejen vjetore, pa respektuar afatet e njoftimit dhe asnjë procedurë ligjore. Gjithashtu, referuar email-it të përfaqësueses së Burimeve Njerëzore të Shoqërisë “P.” sh.p.k., datë 11/09/2024, bashkëngjitur kësaj shkrese, pas shkëputjes së marrëdhënies së punës, në të cilin shprehet se: “Mirëpo, duke qenë se kishte parashikuar pushimet verore javën e 3-të dhe javën e 5-të të gushtit, me mirëkuptim dhe dashamirësi nuk është penguar që të bëj dorëzimet përpara përfundimit të afatit të njoftimit...”

Konstatohet fakti se Shoqëria “P.” sh.p.k., ka qenë në dijeni të datës së dorëzimit të detyrës, duke rrëzuar pretendimet e tij. Referuar komunikimeve me email të datës 11/09/2024 me përfaqësuese e burimeve njerëzore, Znj. G. M, dhe komunikimeve të datës 02/08/2024 me administratorin e Shoqërisë, z. G. K., rezulton se java e dytë (dt. 12-16 Gusht 2024) dhe java e katërt të muajit gusht 2024 (dt. 26-30 Gusht 2024) kam qenë duke ezauruar lejen vjetore të pakonsumuar sipas kërkesës së Shoqërisë “P.” sh.p.k. Për këtë arsye, edhe Librezën e Punës, Shoqëria “P.” sh.p.k., e nënshkroi dhe firmosi me datë 01 Shtator 2024.

Shoqëria “P.” sh.p.k., nuk ka pasur asnjë kontestim dhe s'ka bërë asnjë komunikim për largim të parakohshëm nga vendi i punës, pas dorëzimit të detyrës, deri në momentin që jam njohur me kalimin e pjesëshëm të pagës në llogarinë bankare. Përkundrazi, referuar komunikimit të datës 23/08/2024 me drejtorin z. B. S., mesazhit tim “Të dërgova me email dorëzimet” për informim të dorëzimit të detyrës, ai më është përgjigjur si vijon: “E pashë. Shumë profesionale...”, çka nënkupton se Shoqëria “P.” sh.p.k., e ka kërkuar dhe e ka pranuar dorëzimin e detyrës, ka qenë në dijeni dhe nuk ka pasur asnjë pretendim për largim të parakohshëm nga puna.

Në të kundërtën, nëse do të marrim rastin hipotetik se vërtet do të isha larguar nga vendi i punës përpara afateve të njoftimit, atëherë do të duhej që Shoqëria “P.” sh.p.k., të zbatonte dispozitat e nenit 156 të Kodit të Punës, për braktisje të vendit të punës. Sipas parashikimeve të pikës 1, cilësohet se: “Kur kontrata e punës zgjidhet nga punëdhënësi, për arsye se provohet se punëmarrësi nuk paraqitet në vendin e punës të caktuar në kontratën e punës, ose e braktis atë menjëherë, pa shkaqe të arsyeshme, dhe brenda 7 ditëve nuk ka njoftuar, me shkrim, punëdhënësin, ajo konsiderohet si zgjidhje e pajustificuar e kontratës së punës nga ana e punëmarrësit.”

Sa më sipër, rezulton se Shoqëria “P.” sh.p.k., më ka çdeklaruar në ditën e dytë dhe jo brenda 7 ditëve, sikurse do duhej të vepronte nëse vërtet nuk do të kishte djene që isha duke ezauruar lejen vjetore të pakonsumuar dhe do të isha larguar përpara afateve të njoftimit nga vendi i punës. Pra, përsëri vërtetohet fakti se nga Shoqëria “P.” sh.p.k., nuk është respektuar asnjë procedurë për braktisje të vendit të punës përpara afateve të njoftimit, duke u vërtetuar përsëri fakti se punëdhënësi javën e dytë të muajit gusht (dt. 12-16 Gusht 2024) dhe javën e fundit (dt. 26-30 Gusht 2024) më kishte kërkuar të ezauroja lejen vjetore të pakonsumuar, pasi nuk ishte i gatshëm të më kompensonte në vlerën monetare për ditët respektive të lejes vjetore të pakonsumuar.

Referuar sa më sipër, rezulton se Shoqëria “P.” Sh.p.k., ka shkelur përcaktimet e nenit 143, pika 3 dhe 4, nenit 147, pika 1, neni 155, pika 1 dhe 3 të Ligjit nr. 7961, datë 12.7.1995 Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, i ndryshuar, në të cilin citohet:

Neni 143 – Afatet e njoftimit pas kohës së marrjes në prove: 3. Afati i njoftimit për zgjidhjen e kontratës zgjatet, sipas rastit, deri në fund të javës ose deri në fund të muajit. Zbatohet i njëjti rregull kur afati i njoftimit pezullohet gjatë periudhës së paaftësisë për punë, shtatzanisë ose pushimeve të dhëna nga punëdhënësi. 4. Kur njëra nga palët e zgjidh kontratën pa respektuar afatin e njoftimit, zgjidhja trajtohet si zgjidhje e kontratës me efekt të menjëhershëm.

Neni 147 – Zgjidhja e kontratës në kohë të papërshtatshme: Punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën në kohën kur, sipas legjislacionit në fuqi, punëmarrësi përfiton pagesë paaftësie të përkohshme në punë nga punëdhënësi ose sigurimet shoqërore, për një periudhë deri në një vit, si dhe kur punëmarrësi është me pushime të dhëna nga punëdhënësi.

Neni 155 – Zgjidhja e menjëhershme e pajustificuar e kontratës së punës nga punëdhënësi: Punëmarrësi ka të drejtën e pagës që do të kishte fituar, nëse marrëdhëniet e punës do të kishin përfunduar në fund të afatit të njoftimit të parashikuar në ligj ose me kontratë ose në përfundim të kontratës me afat të caktuar. Në rastet e zgjidhjes së menjëhershme, të pajustificuar, të kontratës së punës nga punëdhënësi, gjykata, me kërkesë të punëmarrësit dhe duke vlerësuar të gjitha rrethanat, vendos dëmshpërblimin, deri në një vit pagë, që i shtohet pagës që ai duhet të marrë gjatë afatit të njoftimit.

Dy dokumentet: listë-pagesa dhe listë-prezenca e dorëzuar Inspektoriatit të Punës, që referon Shoqëria, janë deklarime të njëanshme, për plotësimin e të cilave nuk mbahet asnjë procedurë për njoftimin e punëmarrësit. Në dokumentin listë-prezencë, dorëzuar nga Shoqëria “P.” sh.p.k., në Inspektoriatin e Punës, bashkëngjitur kësaj shkrese mund të evidentoni parregullsi dhe deklarime jo të vërteta, si vijon:

Bazuar në dokumentin me emërtim “Përmbledhëse Kohëshënuesi” të paraqitur nga Shoqëria “P.” sh.p.k., në Inspektoriatin Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, rezulton se janë trajtuar si leje vjetore datat 25-30 Mars 2024 (6 ditë) – “Periudha e paaftësisë së përkohshme për shkak të sëmundjes”, sikurse kam shpjeguar më ankesë fillestare përpara autoritetit tuaj; data 10 Qershor 2024 (1 ditë); data 19 Korrik 2024 (1 ditë); data 12-17 Gusht 2024 (6 ditë), në total 14 ditë.

Referuar dokumentit me emërtim “Përshkrimi i Punës dhe Oferta Financiare”, dërguar nga Shoqëria “P.” sh.p.k., me email-in e datës 20/10/2023, bashkëngjitur kësaj shkrese, është përcaktuar koha e punës, e cila është përcaktuar nga e hëna në të premten, 8 orë në ditë, duke filluar nga ora 08:00 deri në 16:30, për punonjësit e administratës.

Sa më sipër, data 30 Mars 2024 (ditë e shtunë) dhe data 17 Gusht 2024 (ditë e shtunë) janë trajtuar si leje vjetore nga Shoqëria "P." sh.p.k., të cilat i kundështoj sipas dokumentit të mësipërm, sipas të cilit mund të evidentoni se dita e shtunë nuk ishte ditë pune për administratën dhe rrjedhimisht nuk mund të trajtohet si leje vjetore. Sipas fakteve të parashtruara, rezulton se Shoqëria "P." sh.p.k., më ka kompensuar në total vetëm për 12 ditë leje vjetore.

- 2. Përsa i përket paragrafit të dytë, ku Shoqëria "P." sh.p.k., citon se: "...S. N., duhet të dërgonte kërkesë 30-ditë përpara, por nuk e ka ndjekur procedurën e njoftimit paraprak..." Ju bëj me dije si vijon:*

Sikurse iu kam parashtruar në pjesën hyrëse të kësaj shkrese, Shoqëria "P." sh.p.k., më kërkoi të ezauroja lejen vjetore të pakonsumuar për shkak se kisha njoftuar largimin nga puna dhe nuk ishte e gatshme të më kompensonte në vlerë monetare. Referuar përcaktimeve të pikës 5 të nenit 94 të Ligjit Nr. 7961, datë 12.7.1995 Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, i ndryshuar, në të cilin citohet: "Pushimet vjetore nuk zëvendësohen me pagesë, me përjashtim të rasteve kur marrëdhënia e punës ka përfunduar dhe punëmarrësi nuk i ka kryer pushimet që i takojnë. Në këtë rast, ai ka të drejtë për një shpërblim të barabartë me pagën e këtyre pushimeve."

Rezulton se pretendimet e Shoqëria "P." sh.p.k., për kërkesën 30-ditë përpara nuk qëndron pasi ishte njoftuar shkëputja e marrëdhënies së punës dhe përcaktimi i këtyre datave nga Shoqëria "P." sh.p.k., u rregullua në kuadër të shkëputjes së marrëdhënies së punës. Pra, nuk jemi në kushtet normale të vazhdimësisë së marrëdhënies së punës për të paraqitur kërkesën 30 ditë përpara, por jemi në kushtet e përfundimit të saj dhe rregullimi i lejes vjetore është bërë me urdhër të Shoqërisë "P." sh.p.k.

Sipas Ligjit nr. 7961, datë 12.7.1995 Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, i ndryshuar, "Pushimet vjetore kohëzgjatja", Neni 92 pika 2, në të cilin citohet: "Kohëzgjatja e pushimeve vjetore është jo më pak se 22 ditë pune gjatë vitit të punës në vazhdim. Pushimet vjetore nuk përfshijnë ditët e festave zyrtare. Nëse festa zyrtare bie ditën e pushimit vjetor me pagesë, pushimi vjetor shtyhet."

Rezulton se duhet të përfitoj pushime vjetore, si më poshtë:

- Për vitin 2023 – 4.15 ditë*
- Për vitin 2024 – 14.7 ditë*

Referuar të dhënave të llogarisë time të gjeneruar nga sistemi bankar, dokumentin me emërtim "Statement i Llogarisë 23.10.2023-10.09.2024 bashkëngjitur kësaj shkrese, rezulton Shoqëria "P." sh.p.k., më ka kompensuar vetëm për:

- Datat 25-29 Mars 2024 (5 ditë)*
- Datën 10 Qershor 2024 (1 ditë)*

- Datën 19 Korrik 2024 (1 ditë)
- Datat nga 12-16 Gusht 2024 (5 ditë)

Shpërblim për lejen vjetore në vlerën 12,500 lekë në datë 24/10/2024, pas vendimit të Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore.

Sa më sipër, rezulton se Shoqëria “P.” sh.p.k., detyrohet të më likuideojë diferencën e vlerës së pashlyer prej 27,977 lekë, si dëmshpërblim për lejen vjetore të vitit 2024 të pakonsumuar dhe të papaguar. Vlera 27,977 lekë rezulton nga përlllogaritja si vijon: Paga respektive e muajit Gusht 2024 = 130,000 lekë neto Paga ditore = 5,909 lekë Totali i ditëve të lejes 18.85 ditë Totali i ditëve të lejes së kompensuara = 12 ditë. Diferenca e ditëve të pakonsumuar = 6.85 ditë. Paga ditore: 5,909 lekë × 6.85 ditë = 40,477 lekë (vlerë e palikuiduar) 40,477 lekë (vlerë e palikuiduar) - 12,500 lekë (vlerë e likuiduar në datë 24.10.2024) = 27,977 lekë (vlera totale e palikuiduar e lejes vjetore të pakonsumuar)

Ligjvënësi i ka kushtuar një rëndësi të veçantë lejes vjetore, saqë sipas parashikimeve të pikës 4 të nenit 93 të Ligjiit nr. 7961, datë 12.7.1995 Kodii i Punës i Republikës së Shqipërisë, i ndryshuar, citohet: “E drejta e pushimeve që nuk jepen nga punëdhënësi ose nuk merren nga punëmarrësi parashkruhet brenda tre vjetëve nga dita në të cilën punëmarrësit i lind kjo e drejtë.”

3. Përsa i përket paragrafit të tretë, në të cilin Shoqëria “P.” sh.p.k., citon se: “... do të kryente një ndërhyrje estetike... por gjithsesi kemi treguar mirëkuptimin tonë të plotë për periudhën që i duhej për rikuperim...” sqaroj si vijon:

Meqënëse përfaqësuesi/ja i Shoqërisë “P.” sh.p.k., merr përsipër kompetenca mjekësore të cilat nuk i zotëron duke deklaruar me kompetencë se ndërhyrja ka qenë estetike sikur të ketë përfunduar doktoraturën në mjekësi, ju informoj se bazuar në raportin mjekësor që i është paraqitur Shoqërisë “P.” sh.p.k., në të cilin citohet se: Përsa i përket deklaratës “S. N., ka kryer një ndërhyrje kirurgjike refractive”, rezulton se ndërhyrja ka qenë shëndetësore, pasi nuk kam ndryshuar as formën dhe as ngjyrën e syve. Në këtë kuadër, përsa i përket mirëkuptimit të Shoqërisë “P.” sh.p.k., mund ta konstatoj vetë nga autoriteti juaj që ky subjekt këto ditë të paaftësisë së përkohshme mi ka deklaruar si leje vjetore, duke shkelur përcaktimet e pikës 2 të nenit 93 të Kodit të Punës, në të cilin citohet: “Pushimi vjetor shtyhet kur punëmarrësi, gjatë periudhës së këtij pushimi, ka qenë i shtruar në spital ose ka qëndruar në shtëpi, për shkak sëmundjeje ose aksidenti, të vërtetuar me raport mjekësor.”

Përsa i përket paragrafit ku citon se: “...nuk është dorëzuar asnjë raport mjekësor elektronik...”, ju bëj me dije si vijon: Sikurse iu kam bërë me dije me Ankesën fillestare, raporti është dorëzuar fizikisht nga unë tek z. M. T. Për shkak se ndërhyrja në sy u realizua në një klinikë private dhe si rezultat i komunikimeve me mjeken e familjes, sipas udhëzimeve të së cilës, raportin duhet ta lëshonte Klinika që më kishte operuar, ky dokument është dorëzuar sipas formatit që lëshonte klinika në fjalë.

Sa më sipër, rezulton se gjatë kësaj periudhe kam qenë në paaftësi të përkohshme për shkak të kushteve shëndetësore, pasi Shoqëria "P." sh.p.k., e pohon edhe vetë këtë fakt. Forma e raportit mjekësor mbetet një aspekt formal i çështjes, i cili nuk më ngarkon mua me përgjegjësi nëse institucionet private dhe shtetërore nuk e lëshojnë në formatin e duhur. Nuk jemi as përpara parashikimeve të tejkalimit të periudhës prej 14 ditësh të mbuluara nga sigurimet shoqërore të nenit 10 të Ligjit nr. 7961, datë 12.7.1995 Kodi i Punës i Republikës Së Shqipërisë, i ndryshuar, sipas së cilës Shoqëria "P." sh.p.k., do ta kishte domosdoshmëri pajisjen me këtë formë të raportit për të mbuluar këtë periudhë paaftësie. Ligji në interpretim ka arsyetim logjik dhe aspekti formal i raportit në këtë rast nuk ndikon kërkesën time të drejtë të bazuar në fakte dhe prova.

Për analogji, po iu risjell në vëmendje mungesën e kontratës së punës, e cila mbetet një mungesë formalizimi të marrëdhënies së punës, por nuk e zhbën marrëdhënien e punës në vetvete. Po ashtu, edhe fakti i paaftësisë time të përkohshme për shkak të sëmundjes nuk duhet të ndikohet nga forma e raportit, por nga rrethanat e çështjes. Duke e interpretuar në mënyrë të gjerë dhe de facto, rezulton se Shoqëria "P." sh.p.k., ka qenë në dijeni të kushteve të mia shëndetësore dhe më ka miratuar këtë leje të paaftësisë së përkohshme, pavarësisht se në keqbesim deklaroi se i ka deklaruar në listëpagesa si leje vjetore këto ditë. Raporti në këtë rast ka funksion vetëm si një dokument informues dhe vërtetues të gjendjes shëndetësore për të cilën Shoqëria "P." sh.p.k., pohon se ka qenë në dijeni.

Përsa i përket paragrafit në të cilin Shoqëria "P." sh.p.k., citon se: "...kemi rënë dakord, së bashku me znj. S. N., që ditët që i duheshin për rikuperim të konsideroheshin leje vjetore... Në asnjë rast nuk është shprehur asnjë pakënaqësi... gjatë kohës që ka qenë e punësuar...", sa më sipër sqarohet se:

Nisur nga parashikimet e nenit 11 të Ligjit Nr. 7961, datë 12.7.1995 Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, i ndryshuar, si vijon: "Punëmarrësi nuk mund të heqë dorë nga të drejtat që rrjedhin nga dispozitat urdhëruese të këtij Kodi ose të kontratave kolektive të punës. Janë të vlefshme marrëveshjet e bëra në prani të inspektorit të punës ose në formën e parashikuar në kontratën kolektive të punës, që kanë si qëllim të mënjanojnë me pajtim një konflikt, duke bërë lëshime të dyanshme, të pranuar me vullnet të lirë nga të dyja palët. Marrëveshjet e sipërpërmendura nuk zbatohen për pushimet vjetore të paguara."

Në interpretimin e tij, kuptojmë sesa e rëndësishme është respektimi i pushimeve vjetore, saqë ligjëvënësi nuk i jep Punëmarrësit as të drejtën për të hequr dorë nga këto të drejta, qoftë edhe me marrëveshje të shkruar. Dhe, pasi është fakt se gjatë periudhës 25-30 Mars 2024 kam qenë në kushte të paaftësisë së përkohshme për shkak të gjendjes shëndetësore, çdo dakordësi që supozon Shoqëria "P." sh.p.k., të jetë bërë, konsiderohet e pavlefshme.

Në lidhje me këtë pikë, mbaj të njëjtin qëndrim si në Ankesën fillestare paraqitur pranë autoritetit tuaj, si rrjedhojë kërkoj që për periudhën 25-30 Mars 2024 (duke hequr datën 30/03/2024, që korrespondon me ditën e shtunë si ditë pushimi), të më kompensohet nga Shoqëria "P." sh.p.k.,

dita e punës sipas parashikimeve të nenit 10 të Ligjit nr. 7961, datë 12.7.1995 Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, i ndryshuar, pasi de facto kam qenë në këto kushte shëndetësore që s'më kanë lejuar ezaurimin e lejes vjetore.

Informoj autoritetin tuaj se gjatë marrëdhënies së punës nuk kam qenë në dijeni të këtyre fakteve dhe punëmarrësit nuk kanë asnjë akses për tu informuar sesi i bën deklaratimet abuzive financa e kësaj shoqërie për të përfutuar në mënyrë të padrejtë nga punëmarrësit.

Përsa i përket paragrafit të fundit, në të cilin citohet se: “Përsa i përket dosjes personale të ish-punonjësës, ju bëjmë me dije se pas largimit të saj, kemi evidentuar që nuk gjendet një pjesë e dokumentacionit të shoqërisë që i administronte znj. S. N., në funksion të pozicionit që mbante si jurist...” Bëj me dije se administrimi i dokumentacionit të marrëdhënies së punës dhe çdo proces pune i punonjësve nuk ka qenë aspak detyrë ime, por struktura e kompanisë ka pasur Burime Njerëzore si përgjegjëse për marrëdhëniet e punës kundrejt punonjësve të saj. Ky fakt mund të vërtetohet me evidencat që do të gjeni duke kërkuar akses në emailin zyrtar që kam përdorur gjatë gjithë marrëdhënies së punës, aktualisht në administrim të shoqërisë.

Gjithashtu, në emailin e datës 20.10.2023, mund të konstatojmë se është departamenti i Burimeve Njerëzore i cili më ka komunikuar përshkrimin e punës dhe paketën financiare për fillimin e punës, dhe gjithashtu për shkëputjen e marrëdhënies së punës me emailin e datës 01.08.2024 i jam drejtuar këtij departamenti. Po ashtu, për kundërshtimin e mbajtjes së pagës në mënyrë të padrejtë, me emailin e datave 11.09.2024 dhe 12.09.2024, më është kthyer përgjigje ky departament me kërkesë të administratorit z. G. K., për të trajtuar marrëdhënien e punës.

Këtyre fakteve iu shtojmë gjithashtu prova që tregojnë se nga Shoqëria “P.” sh.p.k., nuk më është dërguar asnjë komunikim për mosdorëzimin e plotë të dokumentacionit në administrimin tim. Përkundrazi, referuar komunikimit të datës 23/08/2024 me drejtorin z. B. S., mesazhit tim “Të dërgova me email dorëzimet” për informim të dorëzimit të detyrës, ai më ka kthyer përgjigje si vijon: “E pashë. Shumë profesionale...” Kjo nënkupton se dorëzimet janë realizuar në mënyrë të kërkuar dhe të duhur nga ana ime, por këto pretendime në këtë fazë nga ana e Shoqërisë “P.” sh.p.k., janë presione indirekte dhe deklaratime të rreme me qëllimin e vetëm për të hequr dorë nga të drejtat e mia, të cilat do t'i denoncoj në organet ligjzbatuese në ditët në vijim.

Pasi Inspektoriati i Punës në përgjigjen e kthyer ka konstatuar që punëdhënësi nuk më ka pajisur me kontratë pune sipas shkresës “Kthim përgjigje ankese” nr. 4334/4 prot., datë 02.10.2024, dhe jo këto deklaratime të Shoqërisë “P.” sh.p.k.

Sjellim në vëmendje të autoritetit tuaj se Shoqëria “P.” sh.p.k., është një kompani e njohur për shkelje të legjislacionit të punës, referuar dhe Procesverbalit të Inspektimit datë 16.11.2023 mbajtur nga Inspektoriati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, i cili i evidentoi këto shkelje dhe bëri vërejtjet përkatëse, duke dhënë në seksionin - Dënim administrativ kryesor - “Paralajmërim” dhe në seksionin - Dënim administrativ plotësues - “korigjimin e shkeljeve të

konstatuara dhe eliminimin e pasojave të tyre në një afat kohor të arsyeshëm”, duke realizuar me afatet kohore respektive, detyrat si vijon:

- 19.12.2023 – Të bëhen pjesë e kontratave aktuale me punëmarrësit llojet e masave disiplinore.
- 19.12.2023 – Të merren masa që, në çdo rast, paga të bëhet pjesë e kontratës së punës si një nga elementet thelbësore.
- 19.12.2023 – Të jepet leja vjetore.
- 19.12.2023 – Të mbahen pasqyra që leja vjetore i komunikohet punëmarrësit 30 ditë para për rastet e tjera në vazhdimësi.

Pra, rezulton se ky subjekt qëllimisht nuk e pajisë punëmarrësin me kontratë pune dhe nuk plotëson kërkesat e tjera ligjore.

- Me email e datës 18.12.2024, inspektori i çështjesi është drejtuar përsëri ankueses dhe ka kërkuar të përcillte pranë Komisionerit kopje të kërkesë-padisë të depozituar në Gjykatë.
- Me email e datës 19.12.2024 ankuesja ka përcjellë pranë Komisionerit kopje të kërkesë-padisë të depozituar në Gjykatë.
- Me shkresën nr.109 prot., datë 04.02.2025⁴, Shoqëria “P.”sh.p.k., kërkoj nga Komisioneri pushimin e çështjes së znj. S. N., për arsye se ankuesja për të njëjtat pretendime i ishte drejtuar Gjykatës. Të njëjtën kërkesë e ka kërkuar dhe dhe nëpërmjet e-mailit në adresën zyrtare të Komisionerit.
- Bazuar në nenin 33/8 të Ligjit nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”⁵, të ndryshuar, dhe për të sqaruar të gjitha faktet dhe rrethanat e çështjes, Komisioneri, pasi vlerësoi kërkesën e ankueses, caktoi datën 11.02.2025, ora 10:00, për zhvillimin e seancës dëgjimore dhe njoftoi palët me shkresën nr. 192 prot., datë 27.01.2025.

Mbështetur në njoftimin e bërë, seanca dëgjimore u zhvillua më datë 02.04.2024, në praninë e palës ankuese, si dhe në praninë e përfaqësuesve të Shoqërisë “P.” sh.p.k., shtetaseve: A. V., me detyrë Juriste e shoqërisë dhe A.Sh, me detyrë Financiere e shoqërisë.

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.

Ankuesja gjatë seancës, veç të tjerave sqaroi se ankesa për diskriminim pranë Komisionerit i referohet vetëm datave (nga periudha 25-30 marsit, 6 ditë nga të cilat pretendon 4 ditë leje vjetore dhe 2 ditë sipas raportit mjekësor), kur ka qenë me raport mjekësor, pasi në lidhje me pretendimet e tjera gjatë marrëdhënieve të punës në Shoqërinë “P.” sh.p.k., i është drejtuar organeve gjyqësore.

⁴ Protokolluar pranë Komisionerit me nr.192/1 prot, datë 04.02.2025

⁵ Neni 33/8, ligji nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”: “Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri zhvillon një seancë dëgjimore publike dhe fton palët dhe çdo person tjetër të interesuar.”

Në përfundim të seancës nga ana e Komisionerit u kërkua që Shoqëria “P.”sh.p.k., të përcjellë në vijim:

- Kopje e listë-pagesës së muajit mars;
- Kopje të Kontratave të Punës, për punonjës të tjerë të shoqërisë;

Pas zhvillimit të seancës dëgjimore përmes e-mailit datë 13.02.2025 dhe e-mailit datë 08.03.2025 Shoqëria vuri në dispozicion të Komisionerit, dokumentacionin e kërkuar gjatë seancës dëgjimore.

- Me shkresën nr. 192/5 prot., datë 24.02.2025 Komisioneri iu drejtua Institutit të Sigurimeve Shoqërore, për marrjen e një informacioni zyrtar në lidhje me formatin dhe vlefshmërinë që duhet të lëshohen raportet mjekësore nga institucionet shëndetësore publike/jopublike që të jenë të vlefshëm. Bashkëlidhur i përcolli dhe Raportin Mjekësor të datës 28.03.2024.
- Me shkresën nr. 2187/1 prot., datë 04.03.2025⁶ Insituti i Sigurimeve Shoqërore ka informuar Komisionerin se:

Në përgjigje të shkresës tuaj nr. 192/4 prot., datë 21.2.2025, e regjistruar në Institutin e Sigurimeve Shoqërore me nr. 2187 prot., datë 27.2.2025, ku kërkoni informacion lidhur me formatin ligjor që duhet të kenë raportet mjekësore të lëshuara nga institucionet shëndetësore publike dhe jo publike, për të qenë të vlefshme, për efekt të hetimit lidhur me ankesën e znj. S. N., kundër Shoqërisë “P.”sh.p.k., ju informojmë se:

Instituti i Sigurimeve Shoqërore ushtron veprimtarinë e tij në bazë të ligjit nr. 7703, datë 11.5.1993 “Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë”, të ndryshuar, i cili në nenin 25 parashikon se: “Të ardhurat në rastin e sëmundjes për periudhën deri në 14 ditët e para, ose për kujdesin e fëmijës në ngarkim, paguhen nga punëdhënësi, sipas përcaktimit në Kodin e Punës dhe në kontratën e punësimit, ose sipas marrëveshjes që do të ketë me përfaqësuesit e punëtorëve, por jo më pak se pagesat e përcaktuara në këtë Ligj.”

Instituti i Sigurimeve Shoqërore dhe Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, me qëllim përcaktimin e kriterëve, rregullave dhe procedurave që duhet të ndiqen dhe zbatohen nga mjekët përgjegjës dhe komisioni mjekësor për lëshimin e raporteve mjekësore, kanë nxjerrë rregulloren e përbashkët nr. 2666/1, datë 21.6.2022 / nr. 4360/1, datë 22.6.2022 “Për kriteret, rregullat dhe procedurat e lëshimit të raporteve mjekësore elektronike për paaftësitë e përkohshme në punë, për barrëlindje dhe për aksidente në punë e sëmundje profesionale”, të ndryshuar, sipas të cilës paaftësia e përkohshme në punë si pasojë e sëmundjeve të përgjithshme të personit të punësuar vërtetohet vetëm me raport mjekësor elektronik të lëshuar nga mjekët e institucioneve shëndetësore

⁶ Protokolluar pranë Komisionerit me nr.432 prot, datë 06.03.2025

publike, si dhe duke marrë në shqyrtim epikrizat nga mjekët në institucionet shëndetësore jopublike të licencuara, me shtretër (pika 1, neni 4).

Bazuar në pikën 2 të nenit 4 të Rregullores, Raportet mjekësore elektronike janë dokumente elektronike standarde, të plotësuara dhe të lëshuara nga mjeku i familjes, mjekët specialistë dhe anëtarët e Komisionit Mjekësor, në bazë të ekzaminimeve dhe konsultave mjekësore, të cilët vërtetojnë gjendjen aktuale shëndetësore të të sëmurit për një periudhë të caktuar kohore.

2.1 Raportet mjekësore elektronike plotësohen dhe lëshohen nga mjekët përgjegjës vetëm nëpërmjet sistemit informatik të raporteve mjekësore elektronike dhe dokumenteve që vërtetojnë gjendjen shëndetësore të shtetasve (e-Raporte), sipas procedurave dhe rregullave të përcaktuara. Në varësi të diagnozës dhe shkakut të saj, raportet mjekësore elektronike janë 5 tipa: a) Raport për paaftësi të përkohshme në punë për sëmundje të përgjithshme që paguhen nga punëdhënësi; b) Raport për paaftësi të përkohshme në punë për sëmundje të përgjithshme që paguhen nga sigurimet shoqërore; c) Raport për paaftësi të përkohshme në punë për aksidente në punë dhe sëmundje profesionale; ç) Raport për leje barrë lindjeje; d) Raport për kompensim në rast sëmundjeje ose shtatzënie kur ndryshon vendi i punës; dh) Raport për paaftësi të përkohshme në punë që lëshohet nga institucione shëndetësore me shtretër.

Lidhur me raportin bashkëlidhur shkresës, të lëshuar nga Klinika Evropiane e Syve, neni 5 i Rregullores parashikon: “Raporti mjekësor për paaftësi të përkohshme në punë, për shkak të sëmundjeve të përgjithshme, lëshohet nga mjeku i familjes, ku ka kartelën personale i punësuar, me afat nga 1 deri në 14 ditë pushim. 2. Mjeku specialist, mjeku stomatolog dhe mjekët specialistë/primar në turn të shërbimeve të urgjencës mjekësore pajisin të sëmurin me rekomandim, me qëllim lëshimin e raportit mjekësor sipas pikës 1 të këtij neni. Rekomandimi duhet të përmbajë diagnozën, të jetë i nënshkruar nga mjeku dhe institucioni ku është kryer akti dhe të dorëzohet pranë mjekut të familjes së bashku me ekzaminimet/analizat e kryera. Dokumentet mjekësore përfshihen te kartela personale e pacientit pranë mjekut të familjes.”

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

Në bazë të nenit 3, pika 1 të LMD, diskriminimi përkuftizohet si: çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur 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 me Kushtetutën 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 LMD, është diskriminimi i drejtpërdrejtë, i cili përkuftizohet nga neni 3, pika 2, të LMD, 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 përmendur në nenin 1 të këtij ligji.

Bazuar në dispozitat e mësipërme ligjore, të cilat japin përkufizimin e diskriminimit, për të arritur në përfundimin se diskriminimi ka ndodhur, duhet të plotësohen njëkohësisht 3 elementë:

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

Si rregull, me qëllimin për të përcaktuar nëse pala ankuese është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë apo të pafavorshme krahasuar me punonjës të tjerë të Shoqërisë “P.” sh.p.k., në një situatë të njëjtë apo të ngjashme me të, nevojitet krahasuesi. Në rastet dhe kushtet kur ky “krahasues” mungon, vlerësohet nëse ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme, në raport me parashikimet ligjore që normojnë marrëdhënien e saj të punësimit. Pra, për të vërtetuar sjelljen diskriminuese, nuk është e nevojshme në çdo rast identifikimi i një krahasuesi konkret, por kërkesa për të provuar se pala ankuese i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të disfavorshëm, konsiderohet e përmbushur edhe nga një krahasues “hipotetik”, që në rastin konkret është mënyra se si subjekti kundër të cilit është paraqitur ankesa, Shoqëria “P.”sh.p.k., ka respektuar standardet dhe kërkesat ligjore të parashikuara nga legjislacioni në fuqi që rregullon marrëdhënien e punës së ankueses në Shoqëri.

Gjatë shqyrtimit të ankesës dhe ndjekjes së procedurës hetimore, Komisioneri në përputhje me parashikimet ligjore ka kërkuar informacionin e nevojshëm dhe dokumentacionin mbështetës, lidhur me rastin e ankueses, në mënyrë që të mund të vlerësonte me objektivitet pretendimin e saj për trajtim të padrejtë dhe diskriminues.

Kodi i Punës, i ndryshuar⁷, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër, në këtë rast Shoqërisë “P.” sh.p.k, e cila duhet të provonte se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, për shkakun e pretenduar prej saj.

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*

⁷ Kështu, neni 9, pika 10 e tij, përcakton se: “10. Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë”.

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 informacion në përmbushjen e detyrave të tij”.*

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

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.

Nga këqyrja e dokumentacionit dhe kronologjia e ngjarjeve dhe fakteve, rezulton se:

Referuar Estraktit të Regjistrimit Tregtar të Qendrës Kombëtare të Biznesit, rezulton se Shoqëria “P.” sh.p.k., është një shoqëri me përgjegjësi të kufizuar e regjistruar me NIPT L32113001C, me Administrator z. G. K., dhe objekt aktiviteti: Importi, eksporti, tregti me shumicë dhe pakicë të mallrave, sipërmarrje dhe shërbime të ndryshme, në fushën e ndërtimit, etj.

Sipas e-mailit të datës 20.10.2023, rezulton se nga punonjësja e shoqërisë, znj. K. Gj, është dërguar ankueses *“Përshkrimi i Punës & Paketa Financiare”* si dhe lista e dokumentacionit që do të ishte pjesë e dosjes së saj të punësimit pranë Shoqërisë “P” sh.p.k.

Mbështetur në informacionin e administruar dhe Librezën e Punës, ankuesja, S. N., ka filluar punë pranë Shoqërisë “P.” sh.p.k. më datë 23.10.2023, në pozicionin e Juristes në Departamentin Ligjor të kësaj Shoqërie.

Sipas *“Përshkrimit të Punës dhe Ofertës Financiare”*, janë përcaktuar detyrat kryesore të punës, periudha e provës e cila është parashikuar të jetë 3 muaj nga dita e parë e punësimit. Pas këtij afati, palët mund të lidhin ose jo një kontratë me afat të pacaktuar, në varësi të performancës. Është parashikuar vlera e pagës. Koha normale e punës është 8 orë në ditë, nga e hëna në të premte. Gjithashtu, është parashikuar koha normale për punë në kantier nga e hëna në të shtunë, 8 orë në ditë.

Ndërkohë, rezulton se gjatë periudhës së punësimit, referuar dhe komunikimeve të vendosura në dispozicion nga ankuesja, ka rezultuar se znj. S.N., më datë 23.03.2024 ka kryer një ndërhyrje Kirurgjike Reaktive me Lazer në të dy sytë (*Sipas raportit të datës 28.03.2024*).

Sipas Raportit Mjekësor të datës 28.03.2024 të Klinikës Europiane të Syve, citohet se: *Pacientja S. N., e datëlindjes 14.10.1991, me banim në Tiranë, ka kryer pranë Klinikës tonë në datën 23.03.2024 një ndërhyrje Kirurgjike Reaktive me Lazer në të dy sytë. Pas kontrollit të kryer, i rekomandohen 2 (dy) ditë pushim.*

Me emailin e datës 01.08.2024, me lëndë “*Njoftim për dorëheqje nga puna*”, rezulton që ankuesja ka kërkuar dorëheqjen e saj, me përshkrimin se: “*Përshëndetje; duke ju falenderuar për vlerësimin, suportin, mundësinë dhe bashkëpunimin që më dhatë për të punuar pranë Shoqërisë “P.” sh.p.k., ju bëj me dije dorëheqjen nga pozicioni i “Juristes”, duke respektuar afatet e njoftimit.*”

Rezulton se ankuesja ka pasur komunikime për dorëzimin e punës, por edhe kontestime për llogaritjen dhe vlerësimin e shumës që i takon pas përfundimit të marrëdhënieve të punës që ka patur me këtë shoqëri.

Pas përfundimit të marrëdhënieve të punës, ankuesja i është drejtuar Inspektoriatit të Punës në lidhje me pretendimet e saj, nga ku rezulton se pranë Shoqërisë “P.” sh.p.k., është kryer një inspektim dhe me Procesverbalin e datës 26.09.2024 të Drejtorisë Rajonale të ISHPSH-së Tiranë, Rajoni I, ndër të tjera janë lënë disa detyra si:.....*Të rishikohet kohështruesi për punëmarrësin S. N., dhe në rastet e tejkallimit të orarit të kompensohet.....Të lidhet kontrata e punës në formë të shkruar (për punëmarrësin S. N. nuk është paraqitur nga ana e subjektit).*

Me shkresën nr. 85 prot., datë 24.10.2024, Shoqëria “P” sh.p.k. i ka kthyer përgjigje Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Sociale, duke konstatuar se nga llogaritja, punonjësja S. N., ka punuar 5 orë e 18 minuta jashtë orarit zyrtar të punës. Gjithashtu, është shprehur se do të bëjë pagesën e detyrimit në formën e shpërblimit në llogarinë rrjedhëse të ankueses.

Me Vendimin Përfundimtar të Inspektimit të datës 25.10.2024, rezulton se nuk është dhënë dënim administrativ, por janë lënë detyra për korigjimin e shkeljeve të konstatuara dhe eliminimin e tyre në një afat kohor të arsyeshëm. Ndërkohë, në lidhje me ankuesen S. N., është shprehur se: “*U rishikua kohështruesi dhe u krye pagesa sipas llogaritjes nga punëdhënësi. Në çdo rast, të lidhet kontrata e punës me shkrim për çdo punëmarrës.*”

Sa më sipër, në vijim ankuesja i është drejtuar Komisionerit lidhur me pretendimin për diskriminim nga ana e Shoqërisë “P” sh.p.k., për shkak të gjendjes shëndetësore dhe vetëm për datat 25-30 mars (6 ditë), (*pasi ankuesja e ka specifikuar gjatë seancës dëgjimore se çdo pretendim tjetër i është drejtuar organeve gjyqësore*), duke pretenduar që 4 ditë të paguheshin si leje vjetore dhe 2 ditë të paguheshin me raport, duke marrë në konsideratë raportin e paraqitur prej saj në formë shkresore.

Së pari, sqarojmë se ankuesja i ka ngritur këto pretendime vetëm në momentin që ka ndërprerë marrëdhëniet e punës me e Shoqërisë “P.” sh.p.k., dhe nuk ka sjellë asnjë provë apo dëshmi që të mund të faktonte se këto kërkesa ajo ia kishte paraqitur dhe bërë të ditura punëdhënësit, përpara kërkesës për dorëheqje.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se marrëdhëniet e punës mes punëdhënësit dhe punëmarrësit, të drejtat dhe detyrimet mes tyre, rregullohen sipas përcaktimeve të Kodit të Punës dhe akteve të tjera nënligjore në fuqi.

Neni 21, i Kodit të Punës, ka përcaktuar se:

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

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

3. Kontrata e punës duhet të përmbajë sidomos:

a) identitetin e palëve;

b) vendin e punës;

c) përshkrimin e përgjithshëm të punës;

ç) datën e fillimit të punës;

d) kohëzgjatjen, kur palët lidhin kontratë me afat të caktuar;

dh) kohëzgjatjen e pushimeve të paguara;

e) afatin e njoftimit për zgjidhjen e kontratës;

ë) elementet përbërëse të pagës dhe datën e dhënies së saj;

f) kohën normale javore të punës;

g) referenca në kontratën kolektive në fuqi;

gj) periudhën e provës;

h) llojet dhe procedurat e masave disiplinore, nëse nuk ka kontratë kolektive”.

Kontrata e punës është një marrëveshje kontraktuale ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit që rregullon marrëdhëniet e punës dhe përmban të drejtat dhe detyrimet e palëve, që ka fuqinë e ligjit dhe është detyruese për palët kontraktuale.

Në këtë moment, theksojmë se nga informacioni i administruar rezulton se ankuesja pretendon se nga ana e Shoqërisë “P.” sh.p.k., nuk është lidhur një kontratë e mirëfilltë punësimi sipas formës dhe përmbajtjes së parashikuar në legjislacionin në fuqi.

Ndërkohë, nga ana tjetër, me shkresën nr. 91, datë 02.12.2024, Shoqëria “P.” sh.p.k. është shprehur se: *“Për sa i përket dosjes personale të ish-punonjëses, ju bëjmë me dije se pas largimit të saj, kemi evidentuar që nuk gjendet një pjesë e dokumentacionit të shoqërisë që i administronte znj. S.*

N., në funksion të pozicionit që mbante si juriste. Pra, në shoqëri mungon kontrata e punës, për të cilën kemi vendosur në dijëni Inspektoriatin e Punës.”

Referuar parashikimeve të Ligjit Nr. 10237, datë 18.2.2010 “*Për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë*”, të ndryshuar, Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH) është autoriteti shtetëror i ngarkuar me funksionet e inspektimit në fushën e punës, që përfshijnë marrëdhëniet e punës, sigurisë dhe shëndetit në punë dhe shërbimeve shoqërore. Kontrolli i zbatimit të Legjislacionit të Punës kryhet përmes inspektimit të personat fizikë dhe juridikë, vendas ose të huaj, privatë ose publikë, që ushtrojnë veprimtari ekonomike fitimprurëse apo jofitimprurëse në territorin e Republikës së Shqipërisë.

Sa më sipër, pas ankesës së bërë nga ana e ankueses në Inspektoratin Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH), duke qenë se Kontrata Individuale e Punës nuk është gjetur nga ISHPSH pas inspektimeve të kryera, i është lënë detyrë Shoqërisë, ndër të tjera, që të lidhë kontratën e punës në formë të shkruar (*për punëmarrësin S. N., kontrata nuk është paraqitur nga ana e subjektit*).

Nga ana e Shoqërisë “P.” sh.p.k., kundërshtohet fakti që nuk ka pasur kontratë pune me ankuesen, ndërkohë që nga ana e shoqërisë u vu në cilësinë e provës disa kontrata pune të viteve të ndryshme, të lidhura nga kjo shoqëri me punonjës të tjerë pranë saj, për të vërtetuar se në praktikën e saj të punës, ajo lidh kontratat në formën e kërkuar nga ligji.

Për rrjedhojë, bazuar në fakteve dhe rrethanave të sipërpërmendura, Komisioneri vëren se subjekti ankues, është me profesionin e juristes dhe ka qenë në dijëni të faktit sesi rregullohen dhe formalizohen nga ana ligjore marrëdhëniet e punës.

Një ndër detyrat e saj funksionale gjatë periudhës së punës së ankueses ishte edhe lidhja e kontratave për Shoqërinë “P.” sh.p.k., si dhe shqyrtimi i kushteve dhe kriterëve të përcaktuara në to. Detyra e juristes ka si kriter të domosdoshëm dhe të detyrueshëm njohjen dhe zbatimin e normave ligjore për lidhjen e kontratave, çka e bën të pashpjegueshëm dhe të dyshimtë mungesën e kontratës së saj të punës, e cila duhet të ishte nënshkruar në përputhje me detyrimet ligjore.

Në anën tjetër, Shoqëria “P.” sh.p.k. ka paraqitur kontrata të tjera pune të lidhura me punonjës të tjerë, duke konfirmuar se në praktikën e saj të punës janë lidhur kontrata të miratuara në përputhje me kërkesat ligjore. Ky fakt i nxjerrë nga Shoqëria tregon se nuk ka mungesë të praktikës së lidhjes së kontratave të punës. Ndërkohë ankuesja, e cila është gjithashtu juriste në profesion, njohëse e legjislacionit ka patur si detyra kryesore pranë kësaj shoqërie: *Përgjegjësinë për hartimin e kontratave/ marrëveshjeve,..... kryen dhe bashkërendon punë kërkimore, analizë, këshillim, opinion ligjor mbi procesin administrative, në të gjitha çështjet ligjore përgjatë implementimit të kontratave private e publike.....*

Në lidhje me ankesën për diskriminim nga ana e Shoqërisë “P.” sh.p.k për periudhën 25-30 mars 2024, për shkak të gjendjes shëndetësore.

Sipas informacionit të administruar gjatë shqyrtimit të kësaj ankese rezultoi se gjatë periudhës së punësimit, referuar dokumentacionit si dhe dhe komunikimeve të vendosura në dispozicion nga ankuesja, ka rezultuar se znj. S. N., më datë 23.03.2024 ka kryer një ndërhyrje Kirurgjike Reaktive me Lazer në të dy sytë (Sipas raportit të datës 28.03.2024).

Sipas Raportit Mjekësor të datës 28.03.2024 të Klinikës Europiane të Syve, citohet se: *Pacientja S. N., e datëlindjes 14.10.1991, me banim në Tiranë, ka kryer pranë Klinikës tonë në datën 23.03.2024 një ndërhyrje Kirurgjike Reaktive me Lazer në të dy sytë. Pas kontrollit të kryer, i rekomandohen 2 (dy) ditë pushim.*

- Së pari, konstatohet se operacionin ankuesja e ka kryer në datën **23.03.2024**.
- Së dyti, konstatohet se vizitën për sytë pranë Klinikës Europiane të Syve e ka kryer në datën **28.03.2024**.
- Së treti, konstatohet se raporti ka parashikuar që ankueses i rekomandohen dy ditë pushim pa specifikuar datat por që referuar procedurës së lëshimit të raporteve mjekësore automatikisht përcaktohet se pushimi dy ditor i takon datës **28.03.2024 dhe 29.03.2024**. (enjte/premte), ndërkohë që ankuesja ka pretenduar diskriminim nga Shoqëria nga data 25 deri 30 mars 2024. (ditë e shtunë)

Referuar neni 92 “Kohëzgjatja” të Kodit të Punës, i dryshuar, është parashikuar se: 1. *Kohëzgjatja e pushimeve vjetore të paguara përcaktohen me kontratën kolektive ose me kontratën individuale të punës. 2. Kohëzgjatja e pushimeve vjetore është jo më pak se 4 javë kalendarike gjatë vitit të punës në vazhdim. Pushimet vjetore nuk përfshijnë ditët e festave zyrtare. Nëse festa zyrtare bie ditën e pushimit vjetor me pagesë, pushimi vjetor shtyhet. 3. Kur punëmarrësi nuk ka kryer një vit pune të plotë, kohëzgjatja e pushimeve vjetore të paguara përcaktohet në raport me kohëzgjatjen e marrëdhënive të punës. Periudhat e paaftësisë së përkohshme në punë, konsiderohen si kohë pune.*

Neni 93 “Data e Pushimeve Vjetore” i Kodit të Punës, i ndryshuar, ka parashikuar se: 1. *Punëdhënësi duke mbajtur parasysh dëshirën e punëmarrësit përcakton datën e fillimit të pushimeve vjetore të paguara. Data e fillimit të pushimeve vjetore i njoftohet punëmarrësit të paktën 30 ditë përpara. 2. Pushimi vjetor shtyhet kur punëmarrësi, gjatë periudhës së këtij pushimi, ka qenë i shtruar në spital ose ka qëndruar në shtëpi, për shkak sëmundjeje ose aksidenti, të vërtetuar me raport mjekësor. 3. Pushimet vjetore duhet të jepen gjatë vitit të punës ose deri në fund të tremujorit të parë të vitit pasardhës, por asnjëherë nuk duhet të jenë më pak se një javë kalendarike pa ndërprerje. 4. E drejta e pushimeve që nuk jepen nga punëdhënësi ose nuk merren nga punëmarrësi parashkruhet brenda tre vjetëve nga dita në të cilën punëmarrësit i lind kjo e drejtë.*

Neni 94 “Paga” i Kodit të Punës, i ndryshuar, ka paarshikuar se: 1. *Paga që paguhet për lejen vjetore, është ajo që punëmarrësi do të përfitonte sikur të mos kryente lejen. Kësaj page i shtohet një shpërblim i drejtë që i përgjigjet pjesës së pagës së përfituar në natyrë; Këshilli i Ministrave përcakton kriteret e përlllogaritjes së kësaj page.* 2. *Paga që jepet për pushimet vjetore të paguara është ajo që ekziston në momentin e marrjes së tyre.* 3. *Nëse paga është e ndryshueshme, paga që jepet për pushimet vjetore të paguara përlllogaritet mbi mesataren mujore të vitit paraardhës: është e indeksueshme.* 4. *Paga për pushimet vjetore i paguhet punëmarrësit në momentin e marrjes së tyre.* 58 5. *Pushimet vjetore nuk zëvendësohen me pagesë, me përjashtim të rasteve kur marrëdhënia e punës ka përfunduar dhe punëmarrësi nuk i ka kryer pushimet që i takojnë. Në këtë rast, ai ka të drejtë për një shpërblim të barabartë me pagën e këtyre pushimeve.* 6. *Nëse gjatë pushimeve vjetore të paguara punëmarrësi kryen një punë të pagueshme nga të tretët, në kundërshtim të interesave legjitime të punëdhënësit, ky i fundit mund të mos i japë pagën për pushimet e paguara ose mund të kërkojë rikthimin e pagës së parapaguar.*

Neni 130 “Mungesat e Punëmarrësit”, i ndryshuar, ka parashikuar se: 1. *Kur punëmarrësi nuk mund të punojë për shkak të sëmundjes, punëdhënësi i jep atij jo më pak se 80 për qind të pagës për një periudhë prej 14 ditësh të pambuluara nga Sigurimet Shoqërore.*

Referuar nenit 25 të ligjit nr. 7703, datë 11.5.1993 “Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë”, të ndryshuar, është parashikuar se: *“Të ardhurat në rastin e sëmundjes për periudhën deri në 14 ditët e para, ose për kujdesin e fëmijës në ngarkim, paguhen nga punëdhënësi, sipas përcaktimit në Kodin e Punës dhe në kontratën e punësimit, ose sipas marrëveshjes që do të ketë me përfaqësuesit e punëtorëve, por jo më pak se pagesat e përcaktuara në këtë Ligj.”*

Referuar Rregullores së Përbashkët nr. 2666/1, datë 21.6.2022 / nr. 4360/1, datë 22.6.2022 “Për kriteret, rregullat dhe procedurat e lëshimit të raporteve mjekësore elektronike për paaftësitë e përkohshme në punë, për barrë lindje dhe për aksidente në punë e sëmundje profesionale”, të ndryshuar, në nenin 4/1 ka parashikuar se: *Paaftësia e përkohshme në punë si pasojë e sëmundjeve të përgjithshme të personit të punësuar vërtetohet vetëm me raport mjekësor elektronik të lëshuar nga mjekët e institucioneve shëndetësore publike, si dhe duke marrë në shqyrtim epikrizat nga mjekët në institucionet shëndetësore jopublike të licencuara, me shtretër.*

Bazuar në pikën 2 të nenit 4 të Rregullores, është përcaktuar se: *Raportet mjekësore elektronike janë dokumente elektronike standarde, të plotësuara dhe të lëshuara nga mjeku i familjes, mjekët specialistë dhe anëtarët e Komisionit Mjekësor, në bazë të ekzaminimeve dhe konsultave mjekësore, të cilët vërtetojnë gjendjen aktuale shëndetësore të të sëmurit për një periudhë të caktuar kohore.* 2.1 *Raportet mjekësore elektronike plotësohen dhe lëshohen nga mjekët përgjegjës vetëm nëpërmjet sistemit informatik të raporteve mjekësore elektronike dhe dokumenteve që vërtetojnë gjendjen shëndetësore të shtetasve (e-Raporte), sipas procedurave dhe rregullave të përcaktuara. Në varësi të diagnozës dhe shkakut të saj, raportet mjekësore elektronike janë 5 tipa:*
a) *Raport për paaftësi të përkohshme në punë për sëmundje të përgjithshme që paguhen nga*

punëdhënësi; b) Raport për paaftësi të përkohshme në punë për sëmundje të përgjithshme që paguhen nga sigurimet shoqërore; c) Raport për paaftësi të përkohshme në punë për aksidente në punë dhe sëmundje profesionale; ç) Raport për leje barrëlindjeje; d) Raport për kompensim në rast sëmundjeje ose shtatzënie kur ndryshon vendi i punës; dh) Raport për paaftësi të përkohshme në punë që lëshohet nga institucione shëndetësore me shtretër.

Neni 5 i Rregullores, ka përcaktuar se: *1. Raporti mjekësor për paaftësi të përkohshme në punë, për shkak të sëmundjeve të përgjithshme, lëshohet nga mjeku i familjes, ku ka kartelën personale i punësuari, me afat nga 1 deri në 14 ditë pushim. 2. Mjeku specialist, mjeku stomatolog dhe mjekët specialistë/primar në turn të shërbimeve të urgjencës mjekësore pajisin të sëmurin me rekomandim, me qëllim lëshimin e raportit mjekësor sipas pikës 1 të këtij neni. Rekomandimi duhet të përmbajë diagnozën, të jetë i nënshkruar nga mjeku dhe institucioni ku është kryer akti dhe të dorëzohet pranë mjekut të familjes së bashku me ekzaminimet/analizat e kryera. Dokumentet mjekësore përfshihen te kartela personale e pacientit pranë mjekut të familjes.”*

Referuar shkresës nr. 2666/3 prot., datë 30.06.2022, të Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, drejtuar Operatorit të Kujdesit Shëndetësor Tiranë, është informuar dhe udhëzuar mbi mënyrën e aplikimit dhe procedurën sesi do të plotësohen raportet mjekësore nga mjekët, ku sqarohet se: *Në vijim të komunikimit për sistemet e raporteve elektronike, në zbatim të Rregullores së miratuar nga Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale dhe Instituti i Sigurimeve Shoqërore, ju bëjmë me dije se nga muaji korrik 2022 do të vijoje me lëshimin e raporteve elektronike edhe për raportet e tjera që paguhen nga punëdhënësi. Gjatë periudhës korrik-gusht 2022, përveç raporteve elektronike, do të pranohen edhe raportet e lëshuara me letër. Informoni dhe udhëzoni të gjithë mjekët që lëshojnë raporte mjekësore mbi mënyrën e aplikimit në portalin unik qeveritar e-Albania për aplikimin e firmës elektronike nga llogaria e tyre personale si qytetarë. Dokumentet e mësipërme janë elektronike dhe bëhen të vlefshme me anë të nënshkrimit elektronik të profesionistit të shëndetësisë, sipas legjislacionit në fuqi.*

Sipas shkresës nr. 2187/1 prot., datë 04.03.2025⁸ Insituti i Sigurimeve Shoqërore ka informuar Komisionerin se: *Lidhur me raportin bashkëlidhur shkresës, të lëshuar nga Klinika Evropiane e Syve, neni 5 i Rregullores parashikon: “Raporti mjekësor për paaftësi të përkohshme në punë, për shkak të sëmundjeve të përgjithshme, lëshohet nga mjeku i familjes, ku ka kartelën personale i punësuari, me afat nga 1 deri në 14 ditë pushim. 2. Mjeku specialist, mjeku stomatolog dhe mjekët specialistë/primar në turn të shërbimeve të urgjencës mjekësore pajisin të sëmurin me rekomandim, me qëllim lëshimin e raportit mjekësor sipas pikës 1 të këtij neni. Rekomandimi duhet të përmbajë diagnozën, të jetë i nënshkruar nga mjeku dhe institucioni ku është kryer akti dhe të dorëzohet pranë mjekut të familjes së bashku me ekzaminimet/analizat e kryera. Dokumentet mjekësore përfshihen te kartela personale e pacientit pranë mjekut të familjes.”*

⁸ Protokolluar pranë Komisionerit me nr.432 prot, datë 06.03.2025

Ndërkohë, të njëjtin qëndrim të ngjashëm ka mbajtur gjatë shpjegimeve që ka dhënë Shoqëria “P.” sh.p.k., si në informacionin zyrtar të dërguar, ashtu edhe gjatë seancës dëgjimore që u zhvillua pranë Komisionerit më 11.02.2025. Shoqëria ka sqaruar se: *Në lidhje me ndërhyrjen kirurgjikale të znj. S. N., dëshirojmë t'ju informojmë se ishim në dijeni që ajo do të kryente një ndërhyrje estetike në sy, por nuk ishim të informuar për kohëzgjatjen e periudhës së rikuperimit. Megjithatë, kemi shprehur mirëkuptimin tonë të plotë për periudhën e pushimit që ajo ka pasur nevojë.*

Bazuar në nenin 130 të Ligjit nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, duke u ndalur në pikën 1: “Kur punëmarrësi nuk mund të punojë për shkak të sëmundjes, punëdhënësi i jep atij jo më pak se 80% të pagës për një periudhë prej 14 ditësh të pambuluara nga Sigurimet Shoqërore”, dhe pikën 2: “Punëmarrësi vërteton paaftësinë e tij për punë me anë të raportit mjekësor të lëshuar nga mjeku”, pra znj. S. N., do të paguhej në masën 80% të pagës, sipas pikës i të lart përmendur, nëse do të dorëzonte raportin mjekësor në formë elektronike sipas: “Rregullore për kriteret, rregullat dhe procedurat e lëshimit të raporteve mjekësore elektronike për paaftësinë e përkohshme për punë, për barrë lindje dhe për aksidente në punë e sëmundje profesionale”, datë 22.06.2022. Megjithatë, nuk është dorëzuar asnjë raport mjekësor elektronik. Madje as raporti që ju keni bashkëlidhur (i cili nuk mund të merret parasysht pasi nuk është një raport i vulosur elektronikisht sipas rregullores së sipërcituar) nuk është dorëzuar pranë shoqërisë.

E megjithatë, duke ritheksuar edhe njëherë mirëkuptimin dhe suportin që u japim çdo punonjësi, kemi rënë dakord, së bashku me znj. S. N., që ditët që i duheshin për rikuperim të konsideroheshin leje vjetore. Në asnjë rast nuk është shprehur asnjë paqartësi apo pakënaqësi lidhur me këtë dakordësi nga ana e znj. S. N., gjatë kohës që ka qenë e punësuar pranë Shoqërisë “P.” sh.p.k.

Siç shihet, Shoqëria ka përllogaritur datat nga 25-30 Mars 2024 si ditë të lejes vjetore të ankueses, pasi, sipas shpjegimeve të dhëna, raporti në formë shkresore nuk ishte depozituar nga ankuesja pranë shoqërisë fakt i cili kundërshtohet nga ankuesja. Po ashtu, sipas të dhënave të marra nga sistemi, ky raport nuk ishte dërguar në formë elektronike, në përputhje me kërkesat ligjore dhe nënligjore që janë në fuqi. Ky fakt nuk është kundërshtuar nga ankuesja, ajo ka konfirmuar që raporti mjekësor është mare vetëm në formë shkresore. Duke qenë se ankuesja nuk kishte një vit të plotë punë i janë llogaritur ditët e lejes vjetore të vitit 2023 dhe ditët e tjera janë llogaritur nga leja vjetore që i takonte deri në ato momente nga leja vjetore e vitit 2024.

Për më tepër, sipas dispozitave ligjore dhe rregulloreve përkatëse për regjistrimin dhe dërgimin e raporteve mjekësore, është e detyrueshme që raportet mjekësore dhe dokumentet që lidhen to, të dërgohen dhe regjistrohen në formën elektronike për të qenë të vlefshme ligjorisht.

Sa më sipër, për sa kohë që legjislacioni aktual në fuqi dhe aktet nënligjore përkatëse kanë parashikuar mënyrën e lëshimit të raporteve elektronike dhe obligimin e subjekteve shtetëror dhe privat për të zbatuar këto parashikime, është e qartë se dhe Shoqëria ka detyrimin ligjor për të zbatuar këto kërkesa të ligjit.

Ndërkohë sipas udhëzimeve të dhëna nga Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, në cilësinë e institucionit kompetent, është sqaruar qartë se, nga muaji korrik 2022, do të vijojë lëshimi i raporteve elektronike edhe për raportet e tjera që paguhen nga punëdhënësi. Gjatë periudhës korrik-gusht 2022, (ndërkohë raporti është i datës 28.03.2024) përveç raporteve elektronike, do të pranohen edhe raportet e lëshuara me letër.

Gjithashtu nga ana e Ministrisë janë dhënë detyra që të informohen dhe udhëzohen të gjithë mjekët që lëshojnë raporte mjekësore mbi mënyrën e aplikimit të firmës elektronike në portalin unik qeveritar e-Albania, përmes llogarisë së tyre personale si qytetarë. Dokumentet e lëshuara në formë elektronike, bëhen të vlefshme vetëm me anë të nënshkrimit elektronik të profesionistit të shëndetësisë, në përputhje me legjislacionin në fuqi.

Në përputhje me legjislacionin dhe aktet nënligjore përkatëse, Shoqëria “P.” sh.p.k. ka vepruar në përmbushje të detyrimeve ligjore, duke i llogaritur ankueses si ditë leje vjetore mungesën në datat 25-30 mars 2024 (4 ditë të pretenduara me leje vjetore dhe 2 ditë të pretenduara me raportin mjekësor) ditë të pambuluara me raport mjekësor, pa e penalizuar atë. Shoqëria ka ndjekur procedurat e sakta dhe ka respektuar kërkesat e legjislacionit në fuqi për sa i përket lëshimit dhe dorëzimit të raporteve mjekësore, duke përfshirë kërkesat për dorëzimin e këtyre raporteve në formë elektronike, sipas rregullores të përcaktuar nga Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale.

Ankuesja ka pasur mundësinë të kundërshtojë mënyrën e përlogaritjes së pagës së muajit mars sipas ditëve të lejes vjetore që nga momenti i marrjes së pagës dhe deri në momentin e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës, por nuk ka vepruar për të shprehur këtë kundërshtim përpara dorëheqjes së saj. Ajo ka ngritur këto pretendime vetëm pas përfundimit të marrëdhënieve të punës, duke mos paraqitur asnjë provë që të vërtetonte se kërkesat e saj ishin bërë të njohura punëdhënësit përpara kësaj kohe. (Ankimimi tek KMD ka ndodhur pasi ajo ka kërkuar vetë të largohet nga puna)

Për rrjedhojë, në analizë të sa më sipër, Komisioneri gjykon se, nga ana e Shoqërisë “P..” sh.p.k, nuk ka patur veprime të padrejta, të pafavorshme apo të paligjshme lidhur me sa ka pretenduar ankuesja.

Diskriminimi përkufizohet nga ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, 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”.

Diskriminimi karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstrohet se viktima e pretenduar është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme për shkak të një karakteristike që përfshihet në “shkakun e mbrojtur”.

Në nenin 12/1/c) të ligjit nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, parashikohet se: “Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimit, 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”.

Sa më sipër, mbështetur në ligjin 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, si dhe nga analizimi në tërësi i fakteve të sipërpërmendura, Komisioneri vlerëson se, referuar provave të administruara nuk rezultoi se ankuesja është vendosur në pozita të pabarabarta apo të pafavorshme nga ana e Shoqërisë “P.” sh.p.k, sa i përket trajtimit të saj gjatë marrëdhënieve të punësimit, krahasuar me kolegë të tjera të cilat ndodhen në kushte të njëjta me të.

Në mungesë të trajtimit të padrejtë dhe të pabarabartë, Komisioneri gjykon se nuk kemi të bëjmë me diskriminim për shkaqet e pretenduara nga subjekti ankues.

Komisioneri, vlerëson se për sa më sipër, nuk konstatohet se ka shkelje të ligjit 10221/2020 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, nga ana e Shoqërisë P.” sh.p.k, lidhur me trajtimin të saj gjatë marrëdhënieve të punësimit.

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 subjektit ankues, znj.S. N., gjatë marrëdhënieve të punësimit, nga ana e Shoqërisë “P.” sh.p.k, për shkaqet e pretenduara prej saj.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

Konceptoi: L. Jani
Miratoi: V. Bushati
Datë: 05.05.2024