



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 263/6 prot.

Tiranë, më 13 . 08 . 2025

V E N D I M

Nr. 197, datë 13 . 08 . 2025

Mbështetur në nenin 32, pika 1, shkronja a), të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar ¹, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi² mori në shqyrtim ankesën me nr. 34 Regj., datë 11.02.2025, paraqitur nga z. V. N, kundër Spitalit Psikiatrik “Ali Mihali”, Vlorë , me pretendimin e diskriminimit për shkak të “gjinisë, gjendjes arsimore dhe gjendjes shoqërore”.

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Referuar parashtrimeve dhe dokumentacionit të depozituar pranë KMD-së, rezulton se subjekti ankues, z. V. N, ka filluar marrëdhënien e punës me Spitalin Psikiatrik “Ali Mihali”, Vlorë, (në vijim referuar si Spitali ose punëdhënësi) në muajin korrik 2012 e në vazhdim, duke mbajtur pozicione të ndryshme pune pranë Sektorit të Financës, si: specialist, Shef i Sektorit të Financës dhe Nën/Drejtor i këtij Sektori, detyra të cilat i ka ushtruar prej vitesh. Aktualisht, z. N është Specialist pranë këtij Sektori.

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

² Në vijim do t’i referohemi me akronimin KMD ose si Komisioneri.

Ankuesi në parashtrimet e tij, shprehet se, gjatë ushtrimit të detyrës ka përmbushur e realizuar të gjitha detyrat e ngarkuara nga ligji, rregullorja e urdhërimet e punëdhënësve ndër vite, duke mos pasur asnjë mangësi në kryerjen e tyre.

Z. N citon se: *“Na datën 29.10.2024 kam paraqitur një kërkesë për të marrë një ditë leje nga leja e zakonshme, me datë 30.10.2024, për një problem shëndetësor, në Zyrën e Shefes së Personelit, ku nga ana e saj është bërë aprovimi i lejes një ditore. Ndërkohë që me datë 30.10.2024, drejtorja e Spitalit, znj. M. M, më ka kërkuar për një problem lidhur me punën dhe aty ka mësuar që isha me leje.*

Pas kësaj drejtorja ka thirrur shefen e personelit dhe ka kërkuar të mësojë arsyen e mungesës time në punë. Nga ana e saj është paraqitur kërkesa që kisha bërë me datë 29 tetor, dhe lidhur me këtë fakt kanë debatuar, ku nga ana e drejtores i është kërkuar shefes së personelit që të vendoste mungesë për datën 29.10.2024.

Sheffa e personelit në listë prezencën e muajit tetor 2024, për datën 20.10.2024, ka bërë shënimin që unë isha me leje, ndërkohë që po në këtë listëprezencë, drejtorja bën shënimin duke urdhëruar ekonomisten e pagave që për datën 29.10.2024 unë të mos paguhem, duke më vënë mungesë për këtë datë.”

Ankuesi me datë 05.11.2024 i është drejtuar institucionit nëpërmjet kërkesës me nr. 2525 prot., datë 05.11.2024, duke kërkuar (bazuar në ligjin nr. 119/2014 “Për të drejtën e informimit”), dokumentacionin si vijon:

- Kopje të kërkesës së shtetasit V. N, për marrje leje një ditore, datë 29.10.2024, paraqitur pranë Shefes së Personelit, znj. M. Q.
- Kopje të Listëprezencës së muajit tetor 2024.
- Kopje të Listëpagesave ku përfshohet emri i punonjësit V. N.
- Kopje të fletës përkatëse të Rregullores së Spitalit Psikiatrik, ku përfshihen detyrat e Shefes së Personelit të Spitalit.

Ankuesi ka paraqitur sërish me datë 12.11.2024 një kërkesë të dytë (lidhur me të cilën shprehet se nga ana e punonjësës së Zyrës së Protokollit është mbajtur 3 ditë e pa protokolluar, duke pretenduar se ajo pasi ishte konsultuar me drejtuesen e Spitalit, refuzonte ta protokollonte), në objekt të së cilës kërkohet kryerja e pagesës për 1 (një) ditë leje të marrë për datën 30.10.2024, duke cituar shprehimisht si vijon:

“Në datën 29.10.2024, unë jam paraqitur pranë Shefes së Burimeve Njerëzore për të marrë një ditë leje, pasi isha sëmurë dhe nga ana e Shefes, znj. M. Q, më është miratuar kjo leje, dhe më pas është bërë dhe pasqyrimi i saj në listëpagesat e paraqitura në fund të muajit.

Pas kësaj, unë nëpërmjet avokatit tim, kam bërë kërkesën me nr. 2525 prot., datë 05.11.2024, për marrjen e dokumentacionit përkatës, dhe edhe sot nga ana juaj nuk më është kthyer asnjë përgjigje.

Për sa më sipër kërkoj nga ana juaj kryerjen e pagesës për një ditë leje të marrë në datën 29.10.2024, në favorin tim.”

Ndodhur në këto rrethana, ankuesi me datë 15.11.2024, pretendimet e tij lidhur me mos protokollimin e shkresës nga ana e punonjësës së Protokollit, i paraqiti nëpërmjet e-mailit të tij në adresë të e-mailit zyrtar të Spitalit, me datë 15.11.2024.

Nëpërmjet e-mailit datë 15.11.2024, drejtorja e Spitalit i është përgjigjur z. N si më poshtë vijon:

“...referuar kërkesës tuaj dërguar në datën 05.11.2024, ju bëjmë me dije se jemi duke trajtuar kërkesën tuaj sic përshkruhet në përmbajtje.

Lidhur me kërkesën e bërë së fundmi, ka të njëjtën përmbajtje substanciale dhe për këtë arsye, në respektim të afateve të dërgimit të informacionit, si dhe për ekonomi kohe, referuar përfaqësuesit tuaj ligjor, do jua dërgojmë në ditët në vazhdim...”

Lidhur me sa më sipër, ankuesi nëpërmjet e-mailit datë 15.11.2024, i është drejtuar rishtaz drejtueses së Spitalit, duke e informuar se, kërkesat në fjalë nuk kishin të njëjtën përmbajtje, pasi përmes kërkesës së datës 05.11.2024 kërkonte dokumentacion, ndërsa në kërkesën e datës 12.11.2024 kërkonte rikuperimin e mungesës së datës 29.10.2024.

Sërish ankuesi shprehet se kërkesa e tij nuk u protokollua nga punonjësja e Protokollit. Vetëm 3 (tri) ditë më pas, nëpërmjet Urdhrit nr. 353, datë 18.11.2024 *“Për pezullimin nga detyra të punonjësit V. N, për gjithë periudhën e kohëzgjatjes së gjykimit penal të formës së prerë”*, Drejtori i Spitalit ka pezulluar z. N nga detyra.

Lidhur me sa më sipër, ankuesi pretendon se ky urdhër është dhënë në kundërshtim të plotë me ligjin dhe aktet që normojnë veprimtarinë e punës së punonjësve, pasi nga ana e tij nuk është bërë asnjë shkellje e detyrave të tij funksionale të përcaktuara në mënyrë të detajuar në Rregulloren e Brendshme të Spitalit, apo dispozitat e tjera ligjore e nënligjore.

Përsa i takon bazës ligjore të përdorur nga Spitali, lidhur me Udhëzimin nr. 206, datë 09.04.2024 *“Për procedurat e punësimit, emërimit, pezullimit, lirimit dhe të disiplinës të punonjësve të administratës në DQOSHKSH, DROSHKSH, NJVKSH dhe Drejtorinë e Shërbimit Spitalor në varësi të OSHKSH-së”*, kreu VIII, pika 11, ku citohet se: *“Nëse ka filluar procedura penale për ndonjë punonjës, drejtori i institucionit, pezullon punonjësin nga puna, deri në vendimin përfundimtar të organeve kompetente”*, ankuesi e konsideron të pabazuar dhe në kundërshtim me dispozitat ligjore që normojnë marrëdhëniet e punës.

Këtë referim ankuesi e quan të pabazuar pasi, vërtet, pranë Prokurorisë së Rrethit Gjyqësor Vlorë është regjistruar procedimi penal nr. 690, i vitit 2017, në ngarkim të pandehurve V. N dhe S. K, të akuzuar për veprën penale të “shpërdorimit të detyrës” në bashkëpunim, parashikuar në nenet 248 dhe 25, të Kodit Penal, por, pas marrjes në shqyrtim të sa më sipër, me vendimin nr. 718, datë 22.05.2019, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Vlorë është vendosur:

“Pushimi i procedimit penal nr. 690, i vitit 2019, në ngarkim të pandehurve V. N dhe S. K, të akuzuar për kryerjen e veprës penale të “shpërdorimit të detyrës” në bashkëpunim, parashikuar nga neni 248 dhe 25, i Kodit Penal, pasi fakti nuk përbën vepër penale...”

Kundër vendimit të mësipërm, nga ana e Prokurorit është bërë ankim me datë 29.05.2019, duke kërkuar ndryshimin e vendimit nr. 718, datë 22.05.2019, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Vlorë dhe duke vendosur pranimin e kërkesë së prokurorit për dërgimin në gjyq.

Gjykata e Apelit Vlorë, me vendimin nr. 465, datë 24.07.2019, ka vendosur:

“Lënien në fuqi të vendimit nr. 718, datë 22.05.2019, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Vlorë”.

Kundër vendimit të mësipërm të Gjykatës së Apelit Vlorë është ushtruar rekurs nga prokuroria, dhe me vendimin nr. 363, datë 24.02.2022, të Gjykatës së Lartë është vendosur:

“Prishja e vendimit nr. 465, datë 24.07.2019, të Gjykatës së Apelit Vlorë dhe dërgimi i çështjes për rishqyrtim në këtë Gjykatë me tjetër trup gjykues.”

Më tej, Gjykata e Apelit e Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë, ka vendosur:

“Prishjen e vendimit nr. 718, datë 22.05.2019, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Vlorë dhe kalimin e çështjes për gjykim pranë Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Vlorë...”

Pas kësaj, në muajin shtator 2024 ka nisur gjykimi në themel i çështjes së mësipërme, e cila është në proces gjykimi.

Lidhur me sa më sipër, ankuesi shprehet se: *“Sikundër shikohet qartë, çështja penale ka nisur shumë më herët se sa të dilte Udhëzimi nr. 206/2024 i Ministres së MSHMS. Në këtë logjikë nuk ka asnjë fuqi mbi një çështje penale, si e imja e cila ka filluar 7 vjet më parë dhe ende akoma nëpër dyert e gjykatave e prokurorive të të gjitha niveleve të Republikës së Shqipërisë.*

Pra, është e dukshme se dhe vetë gjykatat të cilat po shqyrtojnë këtë çështje penale janë akoma në vendimmarrje të ndryshme, në kundërshtim me njëra-tjetrën, e mbi të gjitha, akoma sot, pas gati 8 vitesh nuk kemi një vendim penal të formës së prerë e që për më tepër, tashmë me reformën në drejtësi vonesat e gjykimeve në proceset gjyqësore mund të zgjasin edhe shumë vite të tjera.

Për rrjedhojë nuk mund të penalizohem unë si punëmarrës, duke u pezulluar nga detyra, përmes një vendimmarrje tërësisht të paligjshme të Spitalit, por edhe të faktit të prezumimit të pafajësisë.”

Kundër Urdhrit nr. 353, datë 18.11.2024, të Drejtorit të Spitalit për pezullimin e ankuesit nga detyra, z. N ka paraqitur ankim drejtuar instituciomit epror të Spitalit, pranë DROSHKSH Vlorë.

Përmes shkresës me nr. 2776/1 prot., datë 26.12.2024, DROSHKSH Vlorë, pas shqyrtimit të kërkesës së z. N, ndër të tjera shprehet se: *“...pezullimi nga detyra për punonjës të V. N me pozicion ekonomist pranë Spitalit Psikiatrik Vlorë, është marrë në mosrespektim të akteve ligjore pasi nuk përmban shkaqet e parashikuara në to.”*

Nëpërmjet kërkesës me nr. 05 prot., datë 15.01.2025, ankuesi i është drejtuar Spitalit Psikiatrik Vlorë, duke kërkuar revokimin e urdhrit të pezullimit të tij nga detyra, dhe rikthimin në detyrë në pozicionin e tij, si dhe kryerjen e pagesës në favor të tij për të gjithë periudhën e pezullimit.

Ankuesi për sa më sipër shprehet se nga ana e Spitalit nuk është marrë asnjë masë dhe nuk i është kthyer asnjë përgjigje.

Në konkluzion të gjithë sa më sipër, ankuesi pretendon se, nga ana e punëdhënësit/Spitalit kundrejt tij ka pasur në mënyrë flagrante trajtim të padrejtë, të pafavorshëm lidhur me vazhdimin e marrëdhënieve të punës, duke e pezulluar padrejtësisht për shkak të gjendjes së tij shoqerore dhe se, e gjithë kjo situatë ka ndodhur pasi ai ka kërkuar një të drejtë të tij legjitime, për të marrë një ditë leje ditore nga leja vjetore. Ankuesi shprehet se sjellja dhe veprimet diskriminuese të punëdhënësit karshi tij, evidentohen përmes:

- *“Moslejimit të protokollimit të shkresave dhe kërkesave të tij;*
- *Duke ndërhyrë në kompetencat e punonjësve në varësi të saj;*
- *Duke mos i kthyer përgjigje kërkesave të tij;*
- *Duke shkelur ligjin përmes mospagesës së ditës së punës;*
- *Duke u hakmarrë në mënyrë emocionale dhe aspak etike, ligjore ndaj tij;*
- *Duke shkelur në mënyrë flagrante ligjin dhe Rregulloren e Spitalit....”*

Subjekti ankues ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, që në përfundim të shqyrtimit të ankesës, të merren masa për revokimin e Urdhrit nr. 353, datë 18.11.2024 *“Për pezullimin nga detyra të punonjësit V. N, për të gjithë periudhën e kohëzgjatjes së gjyqimit të çështjes penale, deri në përfundim të gjyqimit penal të formës së prerë”*, të Drejtorit të Spitalit dhe rikthimin e tij në detyrë .

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

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

Neni 7 i LMD-së, në pikën 1 të tij, parashikon se: *“Çdo veprim apo mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë apo privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë apo grupe personash, përbën diskriminim”*.

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

Përsa më lart, referuar nenit 33, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ankesa përmban elementët e kërkuar nga ky ligj.

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga LMD dhe që lidhen me pretendimin e ankuesit për diskriminim.

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

1. Nëpërmjet shkresës me nr. 263/2 prot., datë 24.02.2025, Komisioneri ka njoftuar dhe kërkuar parashtrime nga ana e Spitali Psikiatrik Vlorë, si dhe dokumentacion provues, lidhur me pretendimet e subjektit ankues.
- Me shkresën nr. 438/1 prot., datë 07.03.2025, nga ana e Spitali, janë depozituar pranë KMD-së parashtrime lidhur me pretendimet e z. N³, duke u shprehur ndër të tjera, si më poshtë vijon:

“...Drejtoria e Spitalit është vënë në dijeni të faktit se ndaj punonjësit V. N kishte një çështje penale, përmes Shefit të Shërbimit Akut, ku ky i fundit kishte kërkuar leje për t’u laruar 2 (dy) orë nga puna, pasi ishte i thirrur në cilësinë e dëshmitarit në çështjen penale ndaj të pandehurve: V. N dhe S. K.

Pasi u vu në dijeni për këtë çështje, Drejtoria e Spitalit, përmes shkresës nr. 2523 prot., datë 05.11.2024, i drejtohet Prokurorisë së Rrethit Gjyqësor Vlorë, si dhe Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Vlorë, me lëndë: “Kërkesë për informacion”. Nga Prokuroria e Rrethit Gjyqësor Vlorë në kthim përgjigjen e saj informon Spitalin se: “Çështja penale në ngarkim të shtetasit V. N është në gjykim dhe ndodhet në fazën e marrjes në pyetje të dëshmitarëve”.

Bazuar në këtë përgjigje, në respektim të Udhëzimit të ardhur nga MSHMS, shtetasi V. N është pezulluar nga detyra “specialist economist” për shkaqe të bazuara në ligj dhe Udhëzimin e MSHMS-së, (kreu 7, pika 11), ku citohet se: “Nëse ka filluar procedura penale për ndonjë punonjës, drejtori i institucionit pezullon punonjësin nga puna, deri në vendimin përfundimtar të orgneve kompetente”.

Spitali, ndodhur në këto kushte, kur një punonjës është duke u gjykuar për një çështje penale, e cila lidhet me performancën e Spitalit, por edhe me parimin e besueshmërisë e cila lëkund raportin puëdhënës-punëmarrës, kur ka një gjykim penal i cili lidhet ngushtësisht me veprimtarinë e Spitalit në raportet e besueshmërisë, në zbatim të ligjit në fuqi, pezulloi nga detyra ankuesin.

³ Parashtrimet dhe dokumentacioni përkatës ndodhen në dosjen e ankuesit pranë KMD-së.

Ne si Spital, nuk mund të diskutojmë zbatimin e udhëzimeve të Ministrit (me përjashtim të rastit kur ato janë haptazi të paligjshme), aq më tepër, kur nga informacionet e marra, procedimi penal për z. N lidhet me vepra penale që kanë të bëjnë me punën e ushtruar pranë Spitalit tonë.

...në vlerësim tonë, e themi me bindje se nuk ka asnjë diskriminim që i bëhet z. N lidhur me shkakun se është economist. Në të njëjtën mënyrë do të procedonim për cdo punonjës që ka një procedim penal për shkelje në detyrë (aktualisht nuk kemi punonjës të proceduar penalisht për shkelje të detyrës), pa bërë asnjë dallim gjine, arsimi apo gjendje sociale.

Ankuesi në datën 22.04.2024 përmes një urdhri të brendshëm është komanduar në pozicionin e Shefit të Financës, duke u promovuar e vlerësuar për punën e tij, cka do të thaotë se nuk ka vend pretendimi i tij për diskriminim.

Lidhur me performacën në punë gjatë vitit 2024, ankuesi për mosrespektim të detyrimeve që rrjedhin nga marrëdhënia e punës ka marrë dy masa disiplinore: “Vërejtje”, me datë 20.03.2024 dhe me datë 22.05.2024 “Vërejtje me paralajmërim për largim nga detyra” për mosprezencë të përsëritur në vendin e punës.

Procedimi penal theksojmë se nuk është një situatë sociale, arsimore apo gjinore, por është pozitë ligjore për të cilën ligji parashikon pasoja të caktuara dhe ne nuk mund të quhemi diskriminues se kemi zbatuar ligjin (Udhëzimin e Ministrit në rastin konkret). Procedimi mund të fillonte ndaj secilës gjini, ndaj profesionistëve të fushave të ndryshme, dhe përsëri në do ta trajtonim njëlloj. Edhe në punën tonë të përditshme nuk ka asnjë rast në institucion kur janë bërë listëprezenca dhe të jetë favorizuar ndonjë punonjës për shkak gjinie, arsimi apo gjendje sociale.

...ankuesi do të ishte në kushtet e trajtimit të pafavorshëm apo të pabarazisë nëse, për punonjës të tjerë në kushte të njëjta do ishte trajtuar ndryshe, gjë që nuk ka ndodhur.

Z. N eventualisht duhet të vërtetonte se kishte lidhje shkakësore midis gjinisë, gjendjes arsimore dhe shoqërore dhe trajtimit të pafavorshëm të pretenduar. Por, nëse nuk do të ishte respektuar baza ligjore ku mbështetet institucioni për funksionimin dhe mbarëvajtjen, për të favorizuar palën ankuese, penalizimi i institucionit lidhet jo vetëm me mosrespektimin e ligjës, por edhe me cenimin e besueshmërisë në public, si dhe mosrespektimin e parimit ku të gjithë janë të barabartë para ligjit.

Në lidhje me çështjen e lejes vjetore, kërkesa për përdorimin e lejes vjetore depozitohet si rregull pranë Shefit të Personelit, siç parashikohet në Kodin e Punës. Ky i fundit përmes kërkesës së bërë nga punëmarrësi për ditët e lejes vjetore, me anë të kërkesës për miratim ia përcjell për miratim titullarit. Titullari në bazë të kësaj kërkesë të sjellë për miratim, kryen miratimin e lejes.

Gjatë vitit 2024, ka marrë leje të miratuara për ditë të ndryshme dhe në muaj të ndryshëm, gjë e cila nuk ka asnjë element refuzues apo që lë vend për diskriminim nga kërkesat e bëra për leje të zakonshme, të cilat i janë miratuar. Në asnjë moment nuk ka pasur problematika për sa kohë janë miratuar në kohë dhe para fillimit të lejes de facto. Titullari për cdo rast vihet në dijeni nga Shefi i Personelit për kërkesën për leje, qoftë verbalisht, qoftë përmes kërkesës me shkrim.

Konkretisht në rastin e ankuesit nuk është vënë në dijeni në asnjërën prej formave për lejen një ditore të ankuesit. Shkresa për miratimin e lejes ka ardhur ditën kur ankuesi e kishte “konsumuar” lejen dhe ishte kthyer në punë.

Pretendimi se ka dorëzuar kërkesë për leje është i pavërtetë dhe se titullari është vënë në dijeni ditën që mungonte ankuesi në punë, nuk ishte paraqitur asnjë kërkesë apo kërkesë për miratim leje. Miratimi i lejes ka ardhur si kërkesë për t’u miratuar ditën që ankuesi ishte paraqitur në punë, cka e bën të pamundur miratimin e saj në kushtet e prapaveprimit. Në asnjë rast titullari nuk mund të miratojë një leje e cila është me prapaveprim, pasi protokolli nuk funksionon në këtë mënyrë.

Për këtë motiv, nga ana e Drejtorisë është mbajtur një procesverbal më datën 31.10.2024, me nr. 2488 prot.

Në raste të vecanta që lidhen me shërbimin shëndetësor, lejet janë ndërprerë për shkaqe pune, të cilat kanë pasur emergjenca shëndetësore. Pra, lejet vjetore janë ndërprerë për shkak të punës, duke i dhënë të drejtën punonjësit për ta marrë në një moment të dytë, duke u planifikuar sipas shërbimeve në Spitalin tonë. Dhënia e lejeve vjetore është një e drejtë legjitime e cila rregullohet sipas dispozitave përkatëse ligjore.”

2. Në respektim të parimit të barazisë së armëve dhe procesit të drejtë administrativ, parashtrimet dhe dokumentacioni i depozituar pranë Komisionerit nga punëdhënësi/Spitali, i është përcjellë për njohje nëpërmjet e-mailit datë 05.05.2025, edhe subjektit ankues (përfaqësuesit të tij ligjor, av. F. Xh)
3. Mbështetur në nenin 33, pika 8, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të kësaj ankese, Komisioneri, nëpërmjet shkresës me nr. 263/4 prot., datë 02.02.2025, njoftoi dhe ftoi palët për pjesëmarrje në seancë dëgjimore, duke iu bërë të ditur se, secila prej tyre mund të depozitojë gjatë seancës, shpjegime si dhe dokumentacion provues në favor të argumentave të veta.

Drejtori i Spitalit Psikiatrik Vlorë, nëpërmjet e-mailit⁴ ka informuar paraprakisht Komisionerin se, për arsye objektive e kishte të pamundur praninë në seancë, por shprehte gatishmërinë për të depozituar çdo dokument apo informacion plotësues në vijim, nëse do të vlerësohej e nevojshme nga Komisioneri.

Seanca dëgjimore u zhvillua me datë 13.05.2025, vetëm me praninë e subjektit ankues, dhe në mungesë të përfaqësuesve të Spitalit.

⁴ Në cilësinë e drejtuesit të Spitalit Psikiatrik “Ali Mihali”, Vlorë, ju njoftoj se, nuk mund të jem e pranishme në seancën dëgjimore të parashikuar për datën 13.05.2025, ora 10:00, për shkak të një angazhimi të planifikuar më parë në një kongres mjekësor ndërkombëtar, i cili kërkon praninë e saj gjatë gjithë zhvillimit të aktivitetit. Një aktivitet shkencor i cili ndikon pozitivisht në rritjen e performancës së shërbimit ndaj pacientëve.

Për cdo kërkesë të paraqitur nga ana juaj do ju pergjigjet me anë të dokumentacionit shkresor.

Në funksion të bashkëpunimit të vazhdueshëm institucional, jemi të gatshëm të depozitojmë me shkrim qëndrimin dhe sqarimet mbi çështjen objekt shqyrtimi, si dhe çdo dokumentacion mbështetës që kërkohet nga Zyra juaj.”

Pala ankuese u qëndroi të njëjtave parashtrime e argumenta si ato të bëra të njohura shkresërisht në korrespondencën shkresore me KMD-në, (dhe për të cilat u shpreh se do ti dërgonte po ashtu në formë të përmbledhur përmes përfaqësuesit të tij ligjor, pas seancës), të cilat do të shtjellohen gjatë arsyetimit të vendimit.

4. Pas seancës dëgjimore, përfaqësuesi ligjor i palës ankuese, nëpërmjet e-mailit datë 20.05.2025, ka dërguar parashtrime shtesë lidhur me shkaqet e pretenduara, cituar ndër të tjera, si më poshtë vijon:

“Së pari: Në lidhje me shkakun e “gjinisë” të paraqitur në ankim sqarojmë se kjo gjë ka të bëjë me faktin se pothuaj në të gjithë administratën e Spitalit Psikiatrik “Ali Mihali” Vlorë janë të punësuar shumica femra dhe se te punëmarrësi V. N drejtoresha e Spitalit shikonte rivalin e saj potencial për t’i zënë vendin, shikonte personin mashkull që nuk i bindej asaj, se ajo mund të komandonte gjithkënd përfshirë edhe ankuesin si një person me intelekt dhe përgatitje profesionale, drejtuese dhe organizative më të mire se ajo, se ai bëhej pengesë për lirshmërinë e marrjes së vendimeve që kanë pasur të bëjnë me urdhërat e emërimeve, delegimit të kompetencave e në mënyrë të veçantë edhe me blerjet e vogla dhe tenderat që Spitali zhvillonte, duke qenë se nuk donte ta vendoste në grupet përaktëse të procedurave të blerjeve të vogla, tenderimit, marrjes në dorëzim, kontrollit të medikamenteve etj.

Pra e thënë ndryshe ai përbënte një “rrezik” potencial” për drejtoreshën e Spitalit Psikiatrik “Ali Mihali” Vlorë në lirshmërinë e marrjes së vendimeve të saj arbitrare dhe “komandimin” e gjithçkaje nga vetë ajo deri edhe në liritë personale dhe profesionale të punonjësve të cilët ajo donte ti komandonte e ti kishte nën survejim e kontroll të saj.

Kjo ka sjellë trajtimin e ankuesit në mënyrë të diferencuar dhe të diskriminuar nga punonjëset femra të administrates, të cilat tashmë drejtoresha i ka patur “nën komandë” dhe ushtare të bandura të saj. Në finale me të gjitha veprimet e saj drejtoresha e Spitalit është hakmarrë duke bërë pezullimin nga detyra të ankuesit në mënyrë tërësisht të paligjshme dhe pa asnjë shkak ligjor të cilën e kemi sqaruar...

Së dyti: Duhet të shtojmë apo më qartë të saktësojmë në rrethin e shkaqeve të ankimit edhe opsionin me nr. 30 në tabelën e paraqitur në faqen 2 të ankimit me titull: “Çdo shkak tjetër”, të cilën po e shpjegojmë më poshtë:

Ka nisur një luftë shtrigash ndaj ankuesit e cila është personale si rezultat i sjelljeve të njëpasnjëshme mosvlerësuese, arrogante dhe imponuese.

Lidhur me dhënien e Urdhër nr. 353, datë 18.11.2024 “Për pezullimin nga detyra të punonjësit V. N për gjithë periudhën e kohëzgjatjes së gjykitit të çështjes penale në përfundim të gjykitit penal të formës së prerë” të drejtoreshës së Spitalit Psikiatrik “Ali Mihali” Vlorë zj. M. M, ankuesi parashtron faktin se ai është tendencioz dhe i padrejtë, pasi është dhënë si hakmarrje kundrejt tij.

Kjo për faktin se ai ka bërë kërkesat e njëpasnjëshme për marrje informacioni dhe kërkimin e një të drejte legjitim, e të tij për mos heqjen e dritës së punës, ndërhyrjen e drejtoreshës në kompetencat e

punonjësve, me të vetmin qëllim penalizimin e ankuesit dhe largimin e tij nga ambientet e Spitalit Psikiatrik “Ali Mihali” Vlorë.

Rezultati i këtyre veprimeve diskriminuese ka qenë pezullimi nga detyra i ankuesit me Urdhërin nr. 353, datë 18.11.2024, urdhër i cili është dhënë tërësisht në kundërshtim me dispozitat ligjore që normojnë marrëdhëniet e punës mes punëdhënësit e punëmarrësit.

Po kështu arroganca dhe diskriminimi i bërë prej drejtoreshës së Spitalit Psikiatrik “Ali Mihali” Vlorë zj. M. M ka vijuar dukshëm edhe pas marrjes në shqyrtim të ankesës së mësipërme nga ana e DROSHKSH Vlorë me shkresën nr. 2776/1 prot. datë 26.12.2024 është kthyer përgjigje shtetasit V. N dhe njëkohësisht edhe drejtoreshës së Spitalit Psikiatrik “Ali Mihali” Vlorë, institucion i cili ka arritur në konkluzionin se : “...pezullimi nga detyra për punonjësin V. N, me pozicion ekonomist pranë Spitalit Psikiatrik Vlorë, është marrë në mosrespektim të akteve ligjore pasi nuk përmban shkaqet e parashikuara në to”.

E njëjta situatë dhe i njëjti diskriminim ka vazhduar edhe pas bërjes së kërkesës nr. 05 prot. datë 15.01.2025 që ankuesi V. N i ka drejtuar drejtoreshës së Spitalit Psikiatrik “Ali Mihali” Vlorë, znj. M duke kërkuar revokimin e aktit administrativ Urdhër nr. 353, datë 18.11.2024 “Për pezullimin nga detyra të punonjësit V. N për gjithë periudhën e kohëzgjatjes së gjyqimit të çështjes penale në përfundim të gjyqimit penal të formës së prerë” dhe rikthimi në detyrë i shtetasit V. N në pozicionin e tij si dhe kryerja e pagesës në favor të tij për të gjithë periudhën e pezullimit. Kjo pasi nga ana e drejtoreshës as nuk është kthyer ndonjë përgjigje dhe jo më të merrej në punë ankuesi.

Një veprim i tillë prej saj përbën dukshëm jo vetëm diskriminim, por në to ka edhe element të veprës penale të shpërdorimit të detyrës. Kjo pasi ankuesi është cenuar në të drejtën e tij për t’iu nënshtruar një procesi të rregullt ligjor për sa i takon dhënies së masës disiplinore pezullim nga detyra kundrejt tij, duke mos respektuar aspak dispozitat dhe duke mos ndjekur aspak asnjë lloj procedure sipas ligjit nr. 7961, datë 12.07.1995 “Kodi i Punës në Republikën e Shqipërisë” i ndryshuar sipas parashikimeve të bëra në nenet 9, 37, 93 dhe 119.”

5. Në vijim të seancës dëgjimore, aktet e seancës, si dhe parashtrimet sa më sipër, të palës ankuese, nëpërmjet e-mailit datë 06.04.2025, Komisioneri ia ka përcjellë për njohje Spitalit Vlorë, i cili, nëpërmjet e-mailit datë 16.06.2025, paraqet qëndrimin e tij, duke theksuar, se:

“....Sa i takon pretendimit për diskriminim gjinor, ritheksoj qëndrimin e institucionit që unë drejtor se është e paperceptueshme të diskriminojmë punonjësit për shkak të gjinisë, punonjësi nuk ofron as më të voglën bazë ku mbështet këtë pretendim, që të na jap edhe ne mundësinë të sqarohemi pse ka diskriminim gjinor (fakti se ka më shumë femra në institucion se meshkuj, është një fakt që unë si titullare nuk e kam krijuar, kur kam ardhur e kam gjetur institucionin me këtë organike, dhe se nuk kam pasur kurrë synimin të punësoj vetëm femra apo të shkarkoj meshkuj nga puna për t’i zëvendësuar me femra.

Sa i takon pretendimit se në institucionin ka pasur edhe punonjës të tjerë ndaj të cilëve ka procedim penal dhe nuk janë marrë masa (theksojmë se sipas Udhëzimit të Ministrit kërkohet procedim penal jo thjesht kallëzime), ne nuk dimë asnjë rast të tillë që nga hyrja në fuqi e Udhëzimit të Ministrit të shëndetësisë datë 09.04.2024, nëse z. N është në dijeni të ndonjë punonjësi të institucionit tonë që ka procedim penal të regjistruar, e ftojme Z. N të na bëjë me dije rastin dhe do të merren masat përkatëse ligjore. Sa i takon rastit të referuar nga z. N (ku ai rikujton se ka pasur procedim penal edhe ndaj mjekut D. B dhe ajo nuk është pezulluar) rikujtoj se udhëzimi i ministrit është i datës 09.04.2024, prandaj ngjarja e kallëzuar nga z. N është para se të hynte në fuqi ky udhëzim. Aq më tepër (jo për shfaqësim por për sqarim) në atë kohë unë ju rikujtoj se nuk kam qenë në pozicionin e drejtorit (madje nuk kam qenë fare në punë në institucion).

Sa i takon procedurave të ndjekura nga institucionin ynë, për pezullimin e tij nga puna, z. N ka pasur dhe ka të gjitha mundësitë për të mbrojtur vetën e tij, qoftë edhe para Komisionerit për Diskriminim. Duke sjellë si provë materialet e procedimit penal të nisur ndaj tij “Për shpërdorim detyre” me kallëzim të KLSH, për të bindur ne dhe Komisionerin se procedimi është dukshëm i pabazuar dhe i bërë për ta dëmtuar atë e që nuk ka lidhje me ushtrimin e detyrës prej tij (për arsye etike nuk po japim detaje të mëtejshme rreth procedimit edhe pse kallëzimi ka kaluar në fazën e gjyqimit dhe tashmë sekreti hetimor nuk ekziston më), përkundrazi z. N e ka mbajtur të fshehur këtë procedim penal edhe gjatë kohës që ka qenë në punë (ne jemi vënë në dijeni rastësisht nëpërmjet një fletë-thirrje të dërguar nga gjykata në institucion), madje vazhdon ta mbajë të fshehur edhe tani. Nëse ne do kishim pasur dëshirën apo synimin për ta ndëshkuar apo diskriminuar Z. N, do kishim vepruar që në kohën kur ka dalë raporti i KLSH-së.

Sa i takon pozicionit të punës së zotit N, e themi me përgjegjësi të plotë ligjore se pozicioni i zotërisë nuk është zënë nga asnjë punonjës tjetër, por për të ruajtur vazhdimësinë e institucionit, në mënyrë provizore kjo punë po kryhet nga punonjës të tjerë në institucion që kanë profesionin e ekonomistit (por asnjë prej tyre nuk është emëruar në mënyrë permanente në atë vend pune). Zoti N, është pezulluar (jo shkarkuar) prandaj nuk ka dhe nuk do të ketë emërim permanent në pozicionin e punës së z. N, derisa të përfundojë procedimi penal ndaj tij, z. N merr pafajësinë ai është i mirëpritur të rikthehet tek puna e tij, nëse deklarohet fajtor do të jemi të detyruar të ndjekim hapat ligjore.

Për sa i përket procedurës së marrjes së lejes vjetore, punonjësi dorëzon një kërkesë me shkrim pranë Shefit të Personelit, ku përcakton në këtë kërkesë periudhën e pushimit vjetor. Shefi i Personelit sipas formatit bashkëlidhur e dërgon për miratim lejen vjetore të titullari. Në cdo rast funksionon po njësoj edhe për lejet një ditore, në ligjin Nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i RSH”, i ndryshuar, Vendimit nr. 568 datë 6.1.2021 të Këshillit të Ministrave “Për miratimin e rregullave për kohëzgjatjen e punës dhe të pushimit, orët shtesë dhe kompesimin e tyre në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavaruara dhe njësite të vetëqeverisjes vendore” si dhe urdhëri nga DOSHKSH bashkëlidhur...”

Komisioneri vëren se, të gjitha prapësimet dhe dokumentacioni i depozituar nga palët pranë KMD-së, shkresërisht nëpërmjet shërbimit postar, personalisht gjatë seancës apo nëpërmjet e-mailit, konsiderohet i depozituar në cilësi prove, dhe do të analizohet si qëndrim i secilës palë respektivisht.

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

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: *“Ndalohe 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.

Komisioneri vlerëson të theksojë se, lidhur me shqyrtimin e pretendimeve të subjektit ankues, (depozituara në ankesën me nr. 34 regj., date 11.02.2025, pranë KMD-së), 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.

Për rrjedhojë, Komisioneri vlerëson se të gjitha pretendimet që nuk janë objekt i ankesës me nr. 34 regj., datë 11.02.2025, nuk do të jenë objekt i analizës së këtij vendimi.

A. Lidhur me pretendimin e subjektit ankues, për trajtim në mënyrë të padrejtë e të pafavorshëm nga ana e punëdhënësit, Spitalit Psikiatrik “Ali Mihali”, Vlorë.

Si rregull, me qëllimin për të përcaktuar nëse subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë apo të pafavorshme krahasuar me punonjës të tjerë të të njëjtit nivel, të Spitalit Psikiatrik “Ali Mihali”, Vlorë, në një situatë të njëjtë apo të ngjashme me të, nevojitet “krahasuesi”. Në rastet dhe kushtet kur ky “krahasues” mungon, vlerësohet nëse subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme, në raport me parashikimet ligjore që normojnë marrëdhënien mes tij dhe punëdhënësit.

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

Subjekti ankues, ka lidhur marrëdhëniet e punës me Spitalin Psikiatrik “Ali Mihali”, Vlorë, (në vijim referuar si Spitali ose punëdhënësi) në muajin korrik 2012 e në vazhdim, duke mbajtur pozicione të ndryshme pune pranë Sektorit të Financës, si: specialist, Shef i Sektorit të Financës dhe Nën/Drejtor i këtij Sektori, detyra të cilat i ka ushtruar prej vitesh. Së fundmi ka mbajtur funksionin Ekonomist pranë këtij Sektori, deri më datë 18.11.2024, kur nëpërmjet nëpërmjet Urdhrit nr. 353, datë 18.11.2024 “Për pezullimin nga detyra të punonjësit V. N, për gjithë periudhën e kohëzgjatjes së gjykimit penal të formës së prerë”, Drejtori i Spitalit ka pezulluar z. N nga detyra.

Ankuesi pretendon se, nga ana e punëdhënësit/Spitalit kundrejt tij ka pasur në mënyrë flagrante trajtim të padrejtë, të pafavorshëm lidhur me vazhdimin e marrëdhënieve të punës, duke e pezulluar padrejtësisht për shkak të gjendjes së tij shoqërore dhe se, e gjithë kjo situatë ka ndodhur pasi ai ka kërkuar një të drejtë të tij legjitime, për të marrë një ditë leje ditore nga leja vjetore.

Ankuesi këtë pretendim e lidh me mungesën në punë në datën 30.10.2024, për të cilën pretendon se ka kërkuar leje nga Shefja e Personelit, e cila ia ka miratuar atë. Lidhur me këtë moment, Drejtori i Spitalit ka pasur kontestimet e veta përsa i takon procedurës së ndjekur për miratimin e saj dhe ka refuzuar të miratojë ditë lejen për ankuesin, për datën 30.10.2024, duke e pasqyruar këtë fakt edhe në listëprezencën e muajit përkatës.

Për sa më sipër, ankuesi, me datë 05.11.2024, ka paraqitur një kërkesë në protokollin e insitucionit, në të cilën ka kërkuar nga Spitali, që bazuar në ligjin nr. 119/2014 “Për të drejtën për informim”, t’i vihej në dispozicion kopje të dokumentacionit të cituar prej tij⁵.

Në datën 12.11.2024, ankuesi ka paraqitur një kërkesë të dytë pranë Protokollit të Spitalit, në të cilën ka kërkuar kryerjen e pagesës për një ditë leje të marrë prej tij, për datën 30.10.2024, si dhe t’i kthehet përgjigje për kërkesën e parë. Lidhur me këtë shkresë ankuesi citon se nuk është pranuar t’i protokollohet nga Specialistja e Protokollit, pasi mund të jetë udhëzuar nga titullarja e Spitalit për këtë gjë.

-
- ⁵ Kopje të kërkesës së shtetasit V. N, për marrje leje një ditore, datë 29.10.2024, paraqitur pranë Shefes së Personelit, znj. M. Q.
 - Kopje të Listëprezencës së muajit tetor 2024.
 - Kopje të Listëpagesave ku përfshohet emri i punonjësit V. N.
 - Kopje të fletës përkatëse të Rregullores së Spitalit Psikiatrik, ku përfshihen detyrat e Shefes së Personelit të Spitalit.
-

Në përfundim pala ankuese, ka pretenduar se sjellja dhe veprimet e punëdhënsit karshi tij janë diskriminuese, pasqyruar sipas tij, nëpërmjet:

- Moslejimit të protokollimit të shkresave dhe kërkesave të tij;
- Duke ndërhyrë në kompetencat e punonjësve në varësi të saj;
- Duke mos i kthyer përgjigje kërkesave të tij;
- Duke shkelur ligjin përmes mospagesës së ditës së punës;
- Duke u hakmarrë në mnëyrë emocionale dhe aspak etike, ligjore ndaj tij;
- Duke shkelur në mënyrë flagrante ligjin dhe Rregulloren e Spitalit.

Lidhur me sa ka pretenduar subjekti ankues, Komisioneri ka analizuar secilin pretendim, si më poshtë vijon:

- i. Referuar pretendimit të ankuesit përse i takon mospagesës së ditës së lejes një ditore, të datës 30.10.2024, nga ana e punëdhënësit/Spitalit dhe mos protokollimit të kërkesës së tij datë 12.11.2024.***

Marrëdhëniet e punës mes ankuses dhe punëdhënësit, në këtë rast Spitalit Psikiatrik Vlorë, rregullohen nga ligji nr. 7961/1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, dhe aktet nënligjore në zbatim të tij.

Në këtë kontekst, aktet ligjore dhe nënligjore të cilat përcaktojnë procedurën për miratimin e lejes së zakonshme të punojësve të Spitalit (përfshirë subjektin ankues) janë: Kodi i Punës, i ndryshuar, VKM nr. 568, datë 06.10.2021 “Për miratimin e rregullave për kohëzgjatjen e punës dhe të pushimit, orët shtesë dhe kompensimin e tyre në institucionet e administratës shtetërore, insitucionet e pavarura dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore”, e cila ka qenë fuqi në momentin që ankuesi ka kërkuar lejen një ditore, pra në datën 29.10.2024, si dhe praktika e krijuar nga Spitali, lidhur me planifikimin e miratimin e lejeve vjetore të punonjësve të saj.

Neni 92 dhe 93, i Kodit të Punës, të ndryshuar, përcakton shprehimisht se:

“Neni 92.

- 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 marrëdhënieve të punës. Periudhat e paaftësisë së përkohshme në punë, konsiderohen si kohë pune.*

Neni 93

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.”

VKM nr. 568, datë 06.10.2021 “Për miratimin e rregullave për kohëzgjatjen e punës dhe të pushimit, orët shtesë dhe kompensimin e tyre në institucionet e administratës shtetërore, insitucionet e pavarura dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore”, në kreun III, pikat 2, 3, 4, të tij parashikon si më poshtë vijon:

“.....

2. Kohëzgjatja e pushimit vjetor të paguar është 4 (katër) javë kalendarike. Koha e kryerjes së pushimit vjetor të paguar përcaktohet nga titullari i institucionit/sekretari i përgjithshëm, sipas kërkesës të të punësuarit, duke mos cenuar vijueshmërinë e punës.

3. I punësuari ka të drejtë të kërkojë kryerjen e pushimit vjetor të paguar edhe në periudha të ndryshme e të ndara, por këto periudha nuk mund të jenë më të shkurtra se 1 (një) javë kalendarike pa ndërprerje.

4. Pushimi vjetor i paguar duhet të jepet gjatë vitit kalendarik ose deri në fund të tremujorit të parë të vitit kalendarik pasardhës. Në rastet kur punëdhënësi nuk miraton kryerjen e pushimeve vjetore apo i punësuari nuk i merr pushimet vjetore, të plota apo të pjesshme, ai ka të drejtë t’i kryejë ato brenda tre vjetëve nga dita në të cilën i lind kjo e drejtë, duke zbatuar të njëjtën procedurë të parashikuar në pikat 2 dhe 3, të këtij kreu.”

Referuar dokumentacionit të vënë në dispozicion të KMD-së, nga Spitali Psikiatrik Vlorë, rezulton se Spitali ka një praktikë të konsoliduar për miratimin e lejeve vjetore, sipas të cilës, punonjësit e depozitojnë kërkesën për leje vjetore, të paktën disa ditë para datës së kërkuar për fillimin e saj.

Bazuar në deklaratimet e palëve dhe aktet shkresore depozituara pranë KMD-së, lidhur me pretendimin e palës ankuese se, punëdhënësi në shkelje të dispozitave ligjore nuk i ka paguar atij lejen vjetore, një ditore, të datës 30.10.2024, evidentohet dinamika si më poshtë:

Me datë 30.10.2024, titullari (Drejtori) i institucionit ka kërkuar të takojë punonjësin V. N, lidhur me çështje pune, dhe ka konstatuar se nuk ndodhej në punë. Lidhur me këtë fakt, nga ana e Shefes së Personelit, i është bërë me dije se ankuesi kishte marrë një ditë leje nga leja vjetore, leje e cila, siç konstatohet më pas, nuk i ishte përcjellë Drejtorit dhe për rrjedhojë as miratuar prej tij.

Shkresa për miratim të lejes vjetore një ditore, i është përcjellë për miratim titullares së institucionit, në datën 31.10.2024, ditën kur punonjësi V. N është paraqitur në punë dhe pasi e kishte “konsumuar” lejen.

Për këtë motiv titullarja e Spitalit nuk ka pranuar të miratojë lejen e datës 30.10.2024, e cila ishte kryer “de facto”, një ditë para se të paraqitej kërkesa zyrtare për miratim.

Komisioneri, vlerëson se, me të drejtë, ndodhur në këto kushte, titullari ka refuzuar të miratojë e firmosë një leje në kushtet e prapaveprimit.

Lidhur me faktimin e këtij momenti nga ana e Drejtorisë së Spitalit është mbajtur një procesverabl me nr. 2488 prot., datë 31.10.2024, ku parashtrohet shprehimisht se:

“Sot me datën 31.10.2024 mbahet ky procesverbal nga Drejtoria e Spitalit Psikiatrik Vlorë në lidhje me një konstatim të bërë për Zyrën e Shefit të Personelit.

Në këtë ditë dorëzohet një kërkesë për leje të zakonshme me efekt prapaveprues. Konkretisht, kërkohet të firmoset leja për punonjësin V. N, i cili ditën e mërkurë, pa vendosur Drejtorinë në dijeni për kërkesën, si dhe pa marrë miratimin për ditë-lejen e zakonshme, nuk u paraqit në punë në datën 30.10.2024.

Më datë 31.10.2024, Shefja e Personelit, znj. M. Q, ka sjellë për “Miratim të lejes së zakonshme” për punonjësin V. N, të një dite më përpara, pra kërkoi miratim të lejes me efekt prapaveprues, ku punonjësi e kishte bërë fakt të kryer “lejen”, pa kaluar në rrugë institucionale.

Përveç kësaj në listëprezencën mujore që dorëzohet për pagat e administratës, duke tejkaluar gjithë kompetencat administrative dhe juridike, në grafik është vendosur “leje” për datën 30.10.2024, pa miratimin dhe pa nënshkrimin e titullarit.

Megjithëse nga ana e Drejtorisë iu vendos në dukje që ishte leje e padorëzuar dhe e pa miratuar nga titullari, Shefja e Personelit u porositi nga titullari të bëjë ndryshimet në listëprezencë, ku data 30.10.2024 të shënohet “mungesë” dhe jo “leje” në listëprezencë, dhe sërish ajo refuzoi të bënte ndryshimin duke deklaruar se ishte kompetencë e saj dhënia dhe miratimi i lejeve.

Me dorëzimin e listëprezencës nga ana e titullarit u mbajt një shënim ku data 30.10.2024 do të ishte “mungesë” dhe jo “leje” për punonjësin V. N..”

Komisioneri vëren se, lidhur me sa më sipër, *parimisht*, kërkesa për përdorimin e lejes vjetore depozitohet si rregull pranë Burimeve Njerëzore (Shefit të Personelit, në rastin në fjalë) sipas parashikimeve të dispozitave ligjore⁶ e nënligjore në fuqi⁷, të cilat normojnë e përcaktojnë mënyrën dhe procedurën për kërkimin dhe miratimin e lejes vjetore të kërkuar nga punëmarrësi.

Ky i fundit, kërkesën e bërë nga punëmarrësi për ditët e lejes vjetore të kërkuara, ia përcjell për miratim titullarit, i cili në bazë të kërkesës së sjellë atij për miratim, kryen vlerësimin dhe miraton kohën e periudhës së lejes.

⁶ Neni 92 e vijues i Kodit të Punës.

⁷ VKM nr. 568, datë 6.10.2021 “Për miratimin e rregullave për kohëzgjatjen e punës dhe të pushimit, orët shtesë dhe kompensimin e tyre në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore”, të ndryshuar; VKM nr. 746, datë 04.12.2024, të ndryshuar dhe Kontratës Individuale të Punës.

Referuar akteve të depozituara nga Spitali, në kuadër të praktikës së ndjekur për miratimin e lejeve vjetore të punonjësve të Spitalit, nga këqyrja e tyre, konstatohet se:

- Në çdo rast, miratimin për kërkesën e kryerjes së lejes vjetore të paguar të punonjësve të Spitalit e ka bërë titullari i tij.
- Në çdo praktikë të paraqitur, evidentohet se kërkesat janë paraqitur, minimalisht disa ditë para se punonjësi të kërkonte të kryente lejen vjetore të paguar.
- Nëpërmjet shkresës me nr. 1433 prot., datë 18.06.2024, ankuesit i është miratuar nga titullari i Spitalit, leja e zakonshme për vitin 2024, për periudhën 20.06.2024 deri më datë 27.06.2024.
- Nëpërmjet shkresës me nr. 1908 prot., datë 16.08.2024, punonjësit V. B i është miratuar nga titullari i Spitalit, leja e zakonshme për vitin 2024, për periudhën 03.09.2024 deri më datë 17.09.2024.
- Nëpërmjet shkresës me nr. 2130 prot., datë 19.09.2024, ankuesit i është miratuar nga titullari i Spitalit, leja e zakonshme për vitin 2024, për periudhën 23.09.2024 deri më datë 25.09.2024.
- Nëpërmjet shkresës me nr. 538 prot., datë 07.03.2025, punonjësit K. B i është miratuar nga titullari i Spitalit, leja e zakonshme për vitin 2024, për periudhën 18.03.2025 deri më datë 31.03.2025.
- Nëpërmjet shkresës me nr. 450 prot., datë 27.02.2025, punonjësit B. P i është miratuar nga titullari i Spitalit, leja e zakonshme për vitin 2024, për periudhën 12.03.2025 deri më datë 30.03.2025.

Në analizë të sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, ankuesit, në kërkesat e tjera, të lejes vjetore, paraqitur për miratim tek titullari i institucionit, në afatet kohore para fillimit të tyre *de facto*, nuk i është refuzuar asnjë kërkesë dhe nuk janë shfaqur problematika apo pretendime të tilla nga ankuesi.

Komisioneri vlerëson se, në kushtet kur nuk provohet se ankuesi ka paraqitur kërkesën e tij për miratim të lejes vjetore një ditore, para se ta kryente *de facto* atë, dhe ajo t'i ishte miratuar atij nga titullari, siç kishte ndodhur në të gjitha rastet e tjera, me të drejtë titullari/punëdhënësi ka konsideruar mungesë ditën që ai nuk ka qenë i pranishëm në punë, duke e pasqyruar si të tillë edhe në listëprezencën respektive, dhe duke mos ia paguar atë punonjësit V. N.

Pra, nisur nga rrethanat dhe arsyetimi sa më sipër paraqitet, Komisioneri gjen të pabazuar në ligj, fakte e prova, pretendimin e palës ankuese se punëdhënësi ka shkelur dispozitat ligjore apo ka trajtuar atë në mënyrë të padrejtë e të pafavorshem, lidhur me mospagimin e ditës që supozuar prej tij se ka qenë me leje vjetore një ditore.

Për rrjedhojë, në shpjegim të sa më sipër dhe në referencë të nenit 7, pika 1 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, Komisioneri gjykon se subjekti ankues, nuk i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Spitalit psikiatrik Vlorë. Në mungesë të një trajtimi të tillë, Komisioneri arrin në konkluzionin që nuk kemi të bëjmë me një sjellje diskriminuese nga ana e punëdhënësit, kundrejt punonjësit V. N, lidhur me këtë pretendim të tij.

- ii. Lidhur me pretendimin e ankuesit për mos protokollimit të kërkesës së tij datë 12.11.2024, Komisioneri vëren se, ka shqyrtuar këtë pretendim të ankuesit, jo duke analizuar faktin e moskthimit të përgjigjes në vetvete, pasi, ky kërkim i ankuesit ka të bëjë me moszbatimin apo shkeljet e dispozitave ligjore të ligjit nr. 119/2014 “Për të Drejtën e Informimit”, të ndryshuar, për mosdhënie të informacionit e dokumentacionit të kërkuar prej tij.**

Për rrjedhojë, për sa më sipër, ankuesi mund t’i drejtohet institucionit të Komisionerit për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale, pasi hetimi sa më sipër nuk bën pjesë në kompetencat e KMD-së).

Komisioneri do të analizojë këtë pretendim, në kontekst të pasojave të ardhura nga mos protokollimi i kërkesës së ankuesit.

Ankuesi me datë 05.11.2024, ka paraqitur për protokollim tek specialistja e protokollit të Spitalit, një kërkesë drejtuar institucionit, për marrjen e dokumentacionit respektiv, sipas parashikimeve të ligjit nr. 119/2024 “Për të drejtën e informimit”.

Me datë 12.11.2024, është paraqitur sërish tek Protokollit i institucionit, ku ka dashur të protokollojë një shkresë tjetër, e cila është refuzuar nga ana e Specialistes së Protokollit.

Nga ana e specialistes së Protokollit, pranohet fakti se, shkresa e datës 12.11.2024, e ankuesit, nuk është protokolluar prej saj, me asrëtimin se meqenëse kjo ishte një kërkesë e përsëritur dhe meqenëse për kërkesën e parë kishte tashmë një procedurë administrative në proces, marrja e një ankesë të dytë, të njëjtë me të parën përbënte burokraci dhe konsiderohej jo e eficientë, nëse do të fillohej një procedurë e dytë administrative po për të njëjtën gjë që po shqyrtohej në kuadër të ankesës së parë.

Specialistja e Protokollit ka mohuar të ketë marrë urdhra apo udhëzime nga ana e titullarit të institucionit apo ndonjë punonjës tjetër për mos protokollimin e shkresës sa më sipër. Ajo shprehet se ka qenë gjykimi dhe vlerësimi i saj për sa më sipër, pasi nëse nuk do të donte të protokollonte shkresat e punonjësit në fjalë, do të refuzonte të protokollonte çdo shkresë të tij (ndryshe nga sa ka ndodhur me shkresën e datës 05.11.2024).

Lidhur me sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, bazuar në legjislacionin⁸ që përcakton detyrat dhe funksionet e Sekretarisë, Protokollit pranë subjekteve publike, vlerësimi i natyrës së shkresave të depozituara në Zyrën e Protokollit (Sekretarisë) nuk është detyra funksionale e specialistes të kësaj Zyre, por ajo sigurohet që shkresa të plotësojë elementët e kërkuar.

Ligji nr. 9154 , datë 06/11/2003 “Për Arkivat” ka përcaktuar detyrat, përgjegjësitë, strukturën e zyrave të sekretarisë ose dhe sekretari-arkivave dhe “Normave tekniko-profesionale dhe

⁸ Ligji nr 9154 , datë 06/11/2003 “Për Arkivat” ka përcaktuar detyrat, përgjegjësitë, strukturën e zyrave të sekretarisë ose dhe sekretari-arkivave; “Normat tekniko-profesionale dhe metodologjike të shërbimit arkivor në Republikën e Shqipërisë” dhe aktet e tjera rregullatore.

metodologjike të shërbimit arkivor në Republikën e Shqipërisë” dhe akteve të tjera rregullatore, sa i takon numërtimit, shënimit në regjistrat përkatës, pasqyrimin të datës së paraqitjes së kërkesës, etj.

Specialistja e Protokollit ka për detyrë që pasi t’i protokollojë ato (shkresat) t’i përcjellë sipas hierarkisë së përcaktuar apo drejt sektorëve përkatës në institucion dhe jo të lexojë, e për më tepër të vlerësojë, shqyrtoje e analizojë përmbajtjen e tyre.

Protokolli është një zyrë, ku depozitohen dhe lënë gjurmë zyrtare kërkesat dhe ankesat. Është në kundërshtim me ligjin, veprimi i mosprotokollimit të një kërkesë, ankese, me pretendimin se është kërkesë e përsëritur. Është në kompetencën e titullarit apo personit zyrtar që i drejtohet kërkesa, që edhe nëse një kërkesë është e përsëritur, t’i kthejë përgjigje zyrtare ankuesit, kërkuesit. Me këtë veprim, Specialistja e Protokollit ka vepruar në tejkalim të kompetencave të saj, duke mohuar aksesin e ankuesit.

Lidhur me sa më sipër, Komisioneri vlerëson të gabuar e të pa bazuar në ligj, argumentin e dhënë nga specialistja për mos protokollimin e shkresës datë 12.11.2024, me arsyetimin e se e kishte depozituara më parë një shkresë me të njëjtën përmbajtje.

Por, pavarësisht sa më sipër, Komisioneri konstaton se, nuk provohet që ankuesit t’i ketë ardhur ndonjë pasojë ligjore, pasi atij i është bërë e ditur *de jure* dhe *de facto* se për ditën e mosparaqitjes në punë, pa lejen e titullarit, nuk i është paguar kjo ditë.

Nga ana tjetër, pavarësisht vlerësimit dhe sjelljes e veprimeve të gabuara e në shkelje të dispozitave ligjore sa më sipër, për protokollimin e shkresave të brendshme në institucion, nuk provohet (madje mohohet nga ana e saj) që specialistja e Protokollit të Spitalit të jetë orientuar apo urdhëruar nga titullarja e institucionit për mos protokollimin e shkresave të paraqitura nga punonjësi V. N.

Pretendimet e palës ankuese mbeten të paprovuara dhe thjesht të karakterit deklarativ, e si të tilla, nuk merren të mirëqena dhe të provuara në kontekst të pretendimit se veprimi i specialistes së Protokollit për mosprotokollimin e shkresës së datës 12.11.2024, të jetë nxitur, orientuar, shtyrë apo urdhëruar nga titullarja e institucionit.

iii. Referuar pretendimit të ankuesit përse i takon pezullimit të tij nga detyra.

Lidhur me pretendimin e ankuesit V. N, se masa e pezullimit nga detyra e marrë nga Drejtori i Spitalit Psikiatrik “Ali Mihalit”, Vlorë, është në kundërshtim me ligjin dhe e padrejtë, Komisioneri vlerëson dhe konstaton se:

Për fakte, veprime të ndodhura në Spitalin Psikiatrik Vlorë në vitet 2014 – 2017, të pretenduara se përbëjnë fakte penale, Prokuroria e Rrethit Gjyqësor Vlorë, ka regjistruar procedimin penal nr. 690/viti 2017, në ngarkim të të pandehurve V. N dhe S. K, për veprën penale të “Shpërdorimit të detyrës në bashkëpunim”, parashikuar nga neni 248, e 25, i Kodit Penal.

Në datën 11.03.2019, Prokuroria pranë Gjykatës së Shkallës së Parë, Vlorë, ka dërguar çështjen për gjykim pranë po asaj Gjykate, ndaj të pandehurve: V. N dhe S. K, për veprën penale të parashikuar nga nenet 248 dhe 25, të Kodit Penal.

Gjykata e Rrethit Gjyqësor Vlorë, me vendimin nr. 718, datë 22.05.2019, ka vendosur: *“Pushimin e procedimit penal nr. 690/2017, në ngarkim të pandehurve V. N dhe S. K, të akuzuar për kryerjen e veprës penale të “Shpërdorimit të detyrës”, në bashkëpunim, parashikuar nga nenet 248 dhe 25, të Kodit Penal, pasi fakti nuk përbën vepër penale.”*

Mbi ankimin e Prokurorisë pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Vlorë, Gjykata e Apelit Vlorë, me vendimin nr. 465, datë 24.07.2019 ka vendosur: *“Lënien në fuqi të vendimit nr. 718, datë 22.05.2017, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Vlorë.”*

Mbi rekursin e Prokurorisë pranë Gjykatës së Apelit Vlorë, Kolegji Penal i Gjykatës së Lartë me vendimin nr. 363, datë 24.02.2022, ka vendosur: *“Prishjen e vendimit të Gjykatës së Apelit Vlorë, dhe kthimin e çështjes për rigjykim pranë po asaj Gjykate, por me tjetër trup gjykues”.*

Në rigjykimin e çështjes, Gjykata e Apelit të Juridiksionit të Përgjithshëm, me vendimin nr. 677, datë 27.03.2024, ka vendosur:

- *“Ndryshimin e vendimit nr. 718, datë 22.05.2019, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Vlorë;*
- *Pranimin e kërkesës së Prokurorisë pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Vlorë;*
- *Dërgimin për gjykim të çështjes penale nr. procedimi penal 690, viti 2017, me të pandehur: V. N dhe S. K, për veprën penale “Shpërdorim i detyrës”, parashikuar në nenet 248 dhe 25, të Kodit Penal.”*

Aktualisht çështja ndodhet për gjykim në Gjykatën e Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Vlorë.

Me Urdhrin nr. 353, datë 18.1.2024, të Drejtorit të Spitalit Psikiatrik “Ali Mihali” Vlorë, është urdhëruar: *“Pezullimi nga detyra i punonjësit V. N për gjithë periudhën e kohëzgjatjes së gjykimit të çështjes penale me vendim penal të formës së prerë”.*

Këtë masë pezullimi ndaj ankuesit, Drejtori i Spitalit e ka bazuar në Udhëzimin nr. 206, datë 09.04.2024, të Ministrit të Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Socilae, kreu VII, pika 11, në të cilin parashikohet se:

“Nëse ka filluar procedura penale për ndonjë punonjës, drejtori i institucionit, pezullon punonjësin nga detyra, deri në vendimin përfundimtar të organeve kompetente.”

Ndaj vendimit të Drejtorit të Spitalit Psikiatrik Vlorë, për pezullimin e tij nga detyra, ankuesi është ankuar pranë Operatorit të Shërbimeve të Kujdesit Shëndetësor, Drejtoria Rajonale (DR OSHKSH) Vlorë, e cila, pas shqyrtimit të ankesës dhe dokumentacionit përkatës lidhur me çështjen, me

shkresën me nr. 2776/1 prot., datë 26.12.2024, ka njoftuar si ankuesin, ashtu dhe Spitalin Psikiatrik Vlorë, me konkluzionin se:

“Pezullimi nga detyra për punonjësën V. N me pozicion Ekonomist pranë Spitalit Psikiatrik Vlorë, është marrë në mosrespektim të akteve ligjore, pasi nuk përmbush shkaqet e parashikuara në to. DR OSHKSH Vlorë, ka arritur në konkluzionin e mësipërm, mbi bazën e këtij arsyetimi:

Së pari, Drejtoria e Spitalit Psikiatrik ka vendosur pezullimin nga detyra e shtetasit V. N me funksion Ekonomist, deri në përfundimin e gjykimit penal të formës së prerë në ngarkim të tij dhe njëkohësisht po në këtë urdhër shprehet se ky vendim është marrë duke analizuar veprimtarinë dhe performancën e këtij shtetasi gjatë ushtrimit të detyrës në raport me legjislacionin në fuqi, gjë e cila nuk rezulton të jetë objekt i arsyes së pezullimit.

Nëse pezullimi i punonjësit është bërë për çështjen penale në ngarkim të tij, nuk mund të merret ky vendim bazuar në veprimtarinë dhe performancën e këtij shtetasi gjatë ushtrimit të detyrës apo masave disiplinore të dhëna ndaj tij.

Së dyti, për pezullimin e punonjësit, Drejtoria e Spitalit Psikiatrik është bazuar në Udhëzimin nr. 206, datë 09.04.2024 “Për procedurat e punësimit, emërimit, pezullimit, lirimit dhe të disiplinës të punonjësve të administراتës në DQOSHKSH, DOSHKSH, NJVKSH dhe Drejtoritë e Shërbimit Spitalor në varësi të OSHKSH-së”, kreu VII, pika 11, e cila thotë: “Nëse ka filluar procedura penale për ndonjë punonjës, drejtori i institucionit, pezullon punonjësën nga puna, deri në një vendim përfundimtar të organeve kompetente.””

Sipas shkresës së Prokurorisë pranë Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Vlorë, me nr. 10800 prot (M.Z) datë 13.11.2024, rezulton të jetë regjistruar procedim penal nr. 690/2017, për nenin 248, të Kodit Penal, dhe në përfundim të hetimeve datë 11.03.2019, Prokurori i çështjes ka disponuar kërkesën për gjykim, e cila i është dërguar Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Vlorë.

Pezullimi nga detyra ndaj punonjësit bëhet në rastet e fillimit të procedimit penal, gjë e cila nuk rezulton të jetë në rastin konkret pasi ky procedim ka filluar në vitin 2017, dhe është në shkallët e gjykimit dhe, që prej vitit 2017 nuk ka asnjë vendim nga Gjykatat, për pezullim nga detyra ndaj këtij shtetasi, përkundrazi rezulton se, z. V. N ka ushtruar dhe funksione drejtuese ndër vite.”

Në vlerësim të akteve, provave të mësipërme, Komisioneri gjykon të gabuar dhe të pabazuar në ligj, urdhrin për pezullimin e ankuesit V. N nga detyra, për shkak të procedimit penal ndaj tij, për këto arsye:

- Udhëzimi nr. 206, datë 09.04.2024, i MSHMS, kreu VII, pika 11, e tij, ku është bazuar Urdhri nr. 353, datë 18.11.2024, i Drejtorit të Spitalit Psikiatrik Vlorë, ka hyrë në fuqi, pas botimit

në Fletoren Zyrtare, me datë 13.05.2024, dhe si i tillë, fuqia normative e këtij udhëzimi është nga data 13.05.2024 e në vijim.

- Procedimi penal ndaj ankuesit ka filluar në vitin 2017, për rrjedhojë, ky Udhëzim, ashtu si të gjitha aktet e tjera ligjore e nënligjore (*si parim dhe rregull i përgjithshëm*) nuk ka fuqi prapavepruese.
- Përfundimisht një akt ka fuqi prapavepruese, kur cilësohet shprehimisht në akt, dhe që ka të bëjë me lehtësimin, faljen e detyrimeve, etj, të një kategorie, grupi personash, klientësh apo abonentësh – të shërbimeve shtetërore, pra, kur paraqet favore apo rrethana lehtësuese për shtetasit.
- Nuk mund të ketë fuqi prapavepruese një akt, udhëzim, që rëndon pozicionin e shtetasve, ankuesit në rastin konkret.
- Vetë Udhëzimi i MSHM-së, nr. 206, datë 09.04.2024, (*kreu VII, pika 11, e tij*) është në kundërshtim flagrant me ligjin, pasi nuk respekton fuqinë juridike dhe hierarkinë e akteve: Kushtetutës, Kodit të Procedurës Penale e Kodit të Punës, të Republikës së Shqipërisë.
- Drejtuesit dhe nëpunësit shtetërorë nuk duhet të zbatojnë akte, urdhra e udhëzime, kur ata bien ndesh haptaz me ligjin. Ata (drejtuesit e nëpunësit shtetërorë) duhet të bëjnë prezent në institucionin përkatës, arsyet e refuzimit të urdhrit apo udhëzimit, në mënyrë që të rishikohet apo revokohet akti përkatës, si dhe, të referohen e zbatojnë drejtpërdrejtë ligjin, Kodet përkatëse, si akte me fuqi më të lartë juridike.

Marrëdhëniet juridike të punës mes ankuesit dhe Spitalit Psikiatrik Vlorë, janë të rregulluara sipas Kodit të Punës (*bazuar dhe në Kontratën Individuale të Punës të ankuesit, depozituar si provë pranë KMD-së*)

Në nenin 11, të Kodit të Punës është parashikuar përparësia e normave të së drejtës si vijon:

“1. Të drejtat dhe detyrimet lidhur me marrëdhënien e punës rregullohen në mënyrë përparësie nga këto burime:

- a) Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë*
- b) Konventat ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë*
- c) Ky Kod dhe aktet e tij nënligjore*
- d) Kontrata kolektive e punës*
- e) Kontrata individuale e punës*
- f) Rregullorja e brendshme*
- g) Zakonet lokale dhe profesionale*

2. Aktet nënligjore dalin në plotësim dhe zbatim të dispozitave të parashikuara nga ky Kod. Ato mund të përcaktojnë kushte pune më pak të favorshme për punëmarrësit sesa ato të parashikuara nga ky Kod vetëm kur kjo parashikohet shprehimisht në këtë të fundit.

3. Çdo dispozitë që shkel një dispozitë të një shkalle më të lartë, është e pavlefshme. Megjithatë, janë të vlefshme, vetëm ato dispozita që përmirësojnë pozitën e punëmarrësit.

4. Punëmarrësi nuk mund të heqë dorë nga të drejtat, që rrjedhin nga dispozitat urdhëruese të këtij Kodi ose t 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.

5.Zakonet profesionale zbatohen vetëm kur mungojnë dispozitat ligjore, parashikimet në marrëveshje, kontratë, si dhe kur dispozitat ligjore i referohen shprehimisht zakoneve profesionale.”

Në Kodin e Procedurës Penale, në nenin 227, të tij, parashikohet se: masat e sigurimit personal (për personat nën hetim e procedim) ndahen në masa shtrënguese dhe masa ndaluese.

Në nenin 228, të këtij Kodi, janë parashikuar kushtet për caktimin e masave të sigurimit personal si vijon:

“1. Askush nuk mund t’u nënshtrohet masave të sigurimit personal në qoftë se në ngarkim të tij nuk ekziston një dyshim i arsyeshëm, i bazuar në prova.

2. Asnjë masë nuk mund të zbatohet kur ka shkaqe padënueshmërie të shuarjes së veprës penale, ose dënimit.

3. Masat e sigurimit personal vendosen:

a) kur ekzistojnë shkaqe të rëndësishme që vënë në rrezik marrjen ose vërtetësinë e provës, bazuar në rrethanat fakti që duhet të tregohen posaçërisht në arsyetimin e vendimit;

b) kur i pandehuri është larguar ose ekziston rreziku që ai të largohet;

c) kur për shkak të rrethanave të faktit dhe personalitetit të të pandehurit ka rrezik që ai të kryejë krime të rënda ose të të njëjtit lloj me atë për të cilin procedohet.”

Në nenin 240, të K. Pr. Penale janë parashikuar llojet e masave ndaluese:

“Masat ndaluese janë:

a) pezullimi i ushtrimit të një detyre a shërbimi publik;

b) ndalimi i përkohshëm i ushtrimit të veprimtarive të caktuara profesionale ose afariste.”

Si masat shtrënguese, ashtu dhe ato ndaluese caktohen nga Gjykata mbi kërkesën e Prokurorit, në bazë të kushteve e kriterëve të mësipërme: faktit penal, rrezikshmërisë shoqërore të veprës penale dhe personit nën hetim, sanksionit që parashikohet, rrezikut të ikjes, dëmtimit të provave, etj, etj.

Në një masë të konsiderueshme të rasteve në procedim, personat nën hetim apo gjykim, ndiqen e hetohen në gjendje të lirë: pa asnjë masë shtrënguese apo ndaluese, pasi nuk janë rastet dhe kriteret për të caktuar ndonjë nga masat e sigurimit personal.

I tillë është edhe rasti i ankuesit, ndaj të cilit, prej vitit 2017 që ka filluar çështja penale në ngarkim të tij, Prokurori nuk e ka çmuar se duhet bërë ndonjë kërkesë për të caktuar ndonjë masë shtrënguese apo ndaluese, kjo në funksion të procedimit penal ndaj ankuesit V. N.

Drejtori i Spitalit Psikiatrik Vlorë, me Urdhrin nr. 353, datë 18.11.2024, me të cilin ka vendosur pezullimin e ankuesit deri në shqyrtimin e çështjes penale ndaj tij, me vendim gjyqësor të formës së prerë, në thelb ka marrë atributet e funksionin e Prokurorisë dhe Gjykatës, duke caktuar vetë si punëdhënës një masë ndaluese ndaj punëmarrësit.

Komisioneri, vëren se, Prokuroria e Gjykatës janë të vetmet organe kompetente e të pavarura që respektivisht kërkojnë e caktojnë masa shtrënguese apo ndaluese në funksion të procedimit penal ndaj personave nën hetim.

Masa e pezullimit nga detyra mund të merret ndaj punëmarrësit në funksion të sqarimit të një situate, rrethane që lidhet me një ngjarje, indicie për shkelje të disiplinës në punë- dhe kjo masë pezullimi, si e tillë, duhet të jetë e përkohshme, në afat të arsyeshëm, në funksion të mbledhjes së provave, fakteve, të dhënave e ballafaqimit të tyre, apo rezultateve të një auditi të brendshëm apo komisioni, për të konkluduar më pas tek titullari, i cili vendos nëse ka pasur shkelje të disiplinës në punë nga punëmarrësi. Masa e pezullimit për këto shkaqe nuk është masë disiplinore, ajo i paraprin vendosjes ose jo të një mase disiplinore. E dhënë në këtë mënyrë, nga punëdhënësi, masa e pezullimit mund të cilësohet si masë ndaluese, sipas parashikimeve të K. Pr. Penale, atribut ky jo i punëdhënësit.

Për rastin konkret, masa e pezullimit nga detyra, e dhënë nga Drejtori i Spitalit Psikiatrik Vlorë mund të cilësohet si masë ndaluese, sipas parashikimeve të K. Pr. Penale, kompetencë që i përket sistemit gjyqësor.

Në nenet 260, e 267, të K.Pr. Penale është parashikuar respektivisht, si vijon:

Neni 260 - “1. Masat shtrënguese dhe ndaluese revokohen menjëherë kur del se mungojnë kushtet dhe kriteret e zbatimit të tyre.

2. Kur nevojat e sigurimit zbuten ose kur masa e zbatuar nuk i përgjigjet më rëndësisë së faktit ose dënimit që mund të caktohet, gjykata e zëvendëson masën me një tjetër më të lehtë.”

Neni 267 - “1. Masat shtrënguese, të ndryshme nga paraburgimi, e humbasin fuqinë kur nga fillimi i zbatimit të tyre ka kaluar një kohë e barabartë me dyfishin e afateve të parashikuara nga neni 263.

2. Masat ndaluese e humbasin fuqinë kur kanë kaluar tre muaj nga fillimi i zbatimit të tyre. Kur ato janë marrë për arsye që të mos dëmtohen provat, gjykata mund të urdhërojë përsëritjen e tyre deri në kufijtë e parashikuar nga paragrafi 1.”

Sipas dispozitave të K. Pr. Penale edhe në rastet kur vendoset masa shtrënguese e ndaluese, por edhe sipas praktikës e jurisprudencës së konsoliduar gjyqësore, rezulton se, ata janë të rishikueshme, të zëvendësueshme (*me lehtësim apo rëndim*), e deri në heqjen e revokimin e tyre, në rastet kur nevojat e sigurimit zbuten, ndryshimin e rrethanave apo zhdukjen e kushteve që kanë diktuar caktimin e masave të sigurimit personal - masat shtrënguese e ndaluese mund të hiqen nga gjykata, mbi bazën e kërkesës së palëve, por edhe kryesisht, në çdo fazë të procedimit e shkallë të gjykimit, edhe pa u dhënë vendimi i themelit (*fajësi apo pafajësi*) nga gjykata.

Parimi i prezumimit të pafajësisë, ka vlerë kushtetuese, pasi parashikohet nga neni 30, i Kushtetutës, sipas të cilit: “*Kushdo quhet i pafajshëm përderisa nuk i është provuar fajësia me vendim gjyqësor të formës së prerë*”, por edhe ligjore sepse sanksionohet në nenin 4, të Kodit të Procedurës Penale, me këtë përmbajtje: “*I pandehuri prezumohet i pafajshëm gjersa nuk provohet fajësia e tij me vendim gjyqësor të formës së prerë. Çdo dyshim për akuzën çmohet në favor të të pandehurit*”.

Parim ky, i parashikuar gjithashtu në nenin 11/1⁹, të Deklaratës Universale të të Drejtave të Njeriut. GjEDNJ-ja ka theksuar në jurisprudencën e saj se, një i pandehur nuk mund të konsiderohet fajtor për akuzat që i janë atribuar atij, nëse ky i fundit nuk është gjykuar apo dënuar për shkelje të tilla penale.

Garantimi dhe zbatimi i parimit të prezumimit të pafajësisë nuk i përket vetëm organit procedues, hetimor e gjyqësor. Respektimi i këtij parimi i përket të gjitha organeve, institucioneve shtetërore, publike e private, qendrore e lokale, dhe për më tepër punëdhënësit të personit, i cili është nën hetim, procedim apo me masë shtrënguese apo ndaluese.

Në këtë rast, parashikimi i pikës 11, kreu VII, i Udhëzimit nr. 206, datë 09.04.2024, i MSHMS-së dhe zbatimi tij përmes Urdhrit nr. 353, datë 18.11.2024, nga ana e Spitalit Psikiatrik Vlorë, duke pezulluar nga puna ankuesin deri në një vendim të formës së prerë, për çështjen penale në ngarkim të tij, përveçse caktojnë një masë ndaluese të parashikuar nga neni 240, pika 1, e K. Pr. Penale, tejkalojnë edhe parashikimet e këtij Kodi, pasi masa e pezullimit nga detyra sipas pikës 11, të Udhëzimit respektiv, kushtëzohet apo bie me dhënien e vendimit përfundimtar nga Gjykata (*i cili është vendim i Gjykatës së Lartë nëse çështja rekursohet nga palët, Prokurori apo i pandehuri*), apo vendimit të formës së prerë sipas Urdhrit të pezullimit nr. 353, datë 18.11.2024, të Spitalit Psikiatrik Vlorë (*kur çështja gjykohet në Apel, me vendim për lënie në fuqi, prishje e pushim apo ndryshim të vendimit të Gjykatës së Shkallës së Parë*).

Referuar rastit të ankuesit, vetëm faza e hetimit nga prokurori, dhe faza e gjykimit paraparak tek gjyqtari (*pra, shqyrtimi i kërkesës nëse çështja penale në ngarkim të ankuesit, plotëson elementët për të kaluar në gjykim*), ka zgjatur rreth 8 (tetë) vite.

Aktualisht, çështja penale në ngarkim të ankuesit ndodhet në fazën e gjykimit në themel në Gjykatën e Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Vlorë, dhe, në rast ankimimi, apelimi apo rekursi nga palët në gjykim (*i pandehuri a prokurori*), duke marrë në konsideratë numrin e konsiderueshëm të çështjeve që presin radhën për gjykim në Gjykatën e Apelit, si dhe në Gjykatën e Lartë; çështja penale në ngarkim të ankuesit mund të shkojë deri në 10 (dhjetë) vjet për marrjen e një vendimi përfundimtar, pa llogaritur këtu faktin se, ky afat mund të shkojë edhe më tej, pasi Gjykata e Apelit apo Gjykata e Lartë, për shkaqet e parashikuara në K. Pr. Penale mund ta kthejë çështjen për rigjykim nga e para apo në një shkallë tjetër të gjyqësorit.

Komisioneri gjykon se, Udhëzimi nr. 206, datë 09.04.2024 “Për procedurat e punësimit, emërimit, pezullimit, lirimit dhe të disiplinës të punonjësve të administratës në DQOSHKSH, DROSHKSH, NJVKSH dhe Drejtorinë e Shërbimit Spitalor në varësi të OSHKSH-së”, i MSHMS-së, i cili në kreun VIII, pika 11, parashikon se: “Nëse ka filluar procedura penale për ndonjë punonjës, drejtori i institucionit, pezullon punonjësin nga puna, deri në vendimin përfundimtar të organeve kompetente”, është aq flagrant në kundërshtim me ligjin, sa po të zbatohet ashtu siç është parashikuar nga drejtuesit e

⁹ “Kushdo që është i akuzuar për një vepër penale ka të drejtë të konsiderohet i pafajshëm deri sa të vërtetohet fajësia në bazë të ligjit dhe në një proces publik në të cilin ka pasur të gjitha garancitë e duhura për mbrojtjen e vet.”

DQOSHKSH, DROSHKSH, NJVKSH dhe Drejtoritë e Shërbimit Spitalor në varësi të OSHKSH-së, atëherë mjafton që, ndaj ndonjë punëmarrësi të këtyre institucioneve të procedohet për ndonjë nga ~~mbi~~ 250-veprat penale, të parashikuara në Kodin Penal *(për krime apo kundërvajtje penale, ku për këto të fundit masa e dënimit në rast fajësie fillon apo është vetëm me gjobë)*, dhe, pavarësisht nëse ka apo jo masë shtrënguese apo ndalimi, të caktuar nga Gjykata, drejtori i institucionit cakton masën e pezullimit nga detyra të punonjësit, ndaj të cilit ka filluar procedimi penal.

Vetë organi epror i Spitalit – DR OSHKSH Vlorë, e ka cilësuar të padrejtë pezullimin e ankuesit nga detyra, me arsyetimin përkatës që është pasqyruar në këtë vendim, duke vënë në dijeni dhe Spitalin për këtë qëndrim me shkresën me nr. 2776/1 prot., datë 26.12.2024, por, që nuk është marrë në konsideratë dhe është shpërfillur nga ana e Spitalit.

Përveç sa më sipër, pika 11, e Udhëzimit nr. 206, datë 09.04.2024, i MSHMS-së, edhe nëse do të konsiderohej në përputhje me ligjin, nuk rezulton e reflektuar në Kontratën Individuale të Punës lidhur mes Spitalit dhe ankuesit, dhe, si i tillë, pezullimi nga detyra për shkak të procedimit është një kriter jashtëkontraktor e që s’mund të përdorej nga punëdhënësi.

Në Udhëzimin e mësipërm të MSHMS-së, pezullimi i punonjësit parashikohet si për shkak të procedimit penal ndaj tij (pika 11 e Udhëzimit), ashtu dhe për shkaqe të tjera të parashikuara në ligj (pika 12, e Udhëzimit)

Po kështu, edhe në nenin 11, të Kontratës Individuale të Punës mes Spitalit dhe ankuesit, parashikhet se:

“Në rast të shkeljeve me faj të detyrimeve, rregullave, etikës në punë dhe të dëmtimeve që rrjedhin nga kontrata e punës dhe Kodi i punës, merren masat e mëposhtme:

- *Vërejtje;*
- *Vërejtje me paralajmërim;*
- *Mbajtje deri në 15 ditë të pagës;*
- *Pezullim;*
- *Ulje në detyrë;*
- *Largim nga detyra ose ndërprerje e kontratës së punës.”*

Lidhur me faktin nëse, pezullimi mund të përcaktohet si masë disiplinore, pasi ashtu siç është parashikuar në Udhëzimin e mësipërm të MSHMS-së, ajo është një gjendje e pa përcaktuar juridike-pa kohëzgjatje dhe afat të caktuar; marrë shkas nga rasti në shqyrtim, Komisioneri vlerëson se, pezullimi i punonjësit nga puna, duhet të jetë një masë paraprake për të marrë një kohë të nevojshme për të sqaruar një situatë të dyshimtë, të paqartë, apo komplekse, e që lidhet me marrëdhëniet e raportet e punës mes punëdhënësit e punëmarrësit.

Për rastet kur ndaj punëmarrësit, për shkak të procedimit penal ndaj tij, Gjykata ka caktuar masat e sigurimit personal “Arrest në burg”, “Arrest në shtëpi”, “Shtrim i përkohshëm në spital”, parashikuar

respektivisht në nenet 237, 238 e 239, të K. Pr. Penale, punëdhënësi duhet të vendosi pezullimin e punonjësit nga detyra.

Gjithashtu punëdhënësi mund të vendosë pezullimin e punonjësit nga detyra, kur Gjykata në bazë të nenit 235 të K. Pr. Penale ka urdhëruar të pandehurin (punëmarrësin) të qëndrojë në një vend të caktuar brenda territorit të Bashkisë ku banon, dhe vendi i punës i të pandehurit (punëmarrësit) është në territorin e një Bashkie tjetër.

Pezullimi i vendosur ndaj ankuesit, nga ana e punëdhënësit, nuk është dhënë bazuar në veprimtarinë dhe performancën e këtij shtetasi gjatë ushtrimit të detyrës apo masave disiplinore të dhëna ndaj tij (kjo në harmoni dhe me nenin 11, të Kontratës Individuale të Punës), dhe as vendosur në kushtet e procedimit penal nga organet perkatese (në kuadër të vendimmarrjes respektive së tyre).

Përveç sa më sipër, Urdhri për pezullimin e ankuesit nga detyra deri në përfundim të çështjes penale ndaj tij, përbën jo vetëm cenim të parimit të prezumimit të pafajësisë, por edhe të gjendjes ekonomike e financiare të ankuesit.

Masa e pezullimit ndaj ankuesit, dhënë në këtë mënyrë, pas rreth 8 vitesh kur ndaj tij ishte iniciuar procedimi penal, nuk ndjek një qëllim të ligjshëm, të justifikuar dhe është tërësisht joproporcionale dhe jo koherente referuar, referuar kohës së gjatë të kaluar nga nisja e procedimit penal, deri tek dhënia e saj (duke i dhënë efekt papaveprues Udhëzimit).

Për rrjedhojë, në konkluzion të analizës sa më sipër, për shkaqet dhe arsyet e shtjelluara në këtë vendim, Komisioneri e konsideron të pa bazuar në ligj, të pa justifikuar objektivisht, marrjen e masës së pezullimit nga puna të ankuesit V. N, masë e cila ka e venë dukshëm atë në kushte të pafavorshme dhe të padrejta.

B. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2¹⁰, 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 prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin,

¹⁰ “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 çdo formë sjelljeje që nxit diskriminim.”

gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

B.1 Gjendja shoqërore

Ankuesi ka pretenduar diskriminim për shkakun sipërcituar, duke pretenduar se është trajtuar në mënyrë të diferencuar në marrëdhëniet e punës, nga punëdhënësi/ Spitali Psikiatrik “Ali Mihal”i, Vlorë, për shkak të gjendjes gjyqësore të tij, si person në procedim penal.

Gjendja gjyqësore, e cila në kontekst të shkaqeve të LMD-së, cilësohet si gjendje shoqërore¹¹ e ankuesit vërtetohet nga statusi i çështjeve penale, për të cilat në rend kronologjik citojmë:

- Vendimin nr. 718, datë 22.05.2019, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Vlorë;
- Vendimin nr. 465, datë 24.07.2019, të Gjykatës së Apelit Vlorë;
- Vendimin nr. 363, datë 24.02.2022, të Gjykatës së Lartë;
- Vëndimin e Gjykatës ë Apelit të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë me nr.677, datë 27.03.2024, i cili ka vendosur: *“Prishjen e vendimit nr. 718, datë 22.05.2019, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Vlorë dhe kalimin e çështjes për gjykim pranë Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Vlorë”*, sipas të cilit, nga muaji shtator 2024 ka nisur gjykimi në themel i çështjes së mësipërme.

Bazuar në gjendjen e tij gjyqësore, ankuesi ka argumentuar se është diskriminuar nga punëdhënësi i tij, Spitali Psikiatrik Vlorë, duke e paragjykuar atë për shkak të faktit se ai është person nën hetim (*hetimi i filluar në vitin 2017, për shpërdorim detyre, aktualisht në gjykim pranë Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Vlorë*) pavarësisht faktit se, Gjykata nuk ishte disponuar për të me vendimmarrje të natyrës së masës së sigurimit ndalues “Pezullim i ushtrimit të një detyre a shërbimi publik”, si dhe pavarësisht faktit se ende Gjykata nuk ka disponuar me vendimmarrje të formës së prerë.

Referuar nenit 1, të ligjit nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, ky shkak i poseduar nga subjekti ankues konsiderohet si shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si të tillë në LMD, si dhe subjekti ankues ka depozituar prova të cilat faktojnë se e mbart atë, fakte të njohura nga punëdhënësi, pasi i kanë shërbyer atij si motivacioni kryesor, mbi të cilin ai ka bazuar masën e pezullimit nga detyra për ankuesin.

¹¹ <https://www.kmd.al/shkaqet-e-diskriminimit/>

...Gjendja shoqërore është baza për mbrojtje e cila lidhet me origjinën e personit, lidhshmërinë e tij me ndonjë profesion të caktuar, me statusin e tanishëm ose të mëparshëm të një të burgosuri, emigranti, të një të sëmuri në institucion psikiatrik, etj. Gjendja shoqërore i referohet dhe ndonjë tipari personal të cilin ka, ose supozohet se ka... Shembull: Një person i cili më parë ka qenë i dënuar, edhe krahas posedimit të kualifikimeve të përshtatshme dhe lejes së punës, nuk punësohet vetëm për shkak të statusit të tij të mëhershëm si ish i dënuarit, paçka se ligji nuk e pengon dhe pa arsyetim për këtë; një trajtim të ndryshëm gjatë qasjes në mallra dhe shërbime, varësisht nga pamja fizike ose veshja, përmes të cilave një person lidhet me një status të caktuar shoqëror.

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 vlerëson të provuar shkakun e pretenduar të diskriminimit, nga ana e ankuesit: gjendjen shoqërore të tij.

B.2 Gjinia, gjendja arsimore dhe çdo shkak tjetër

Në kuptim të LMD-së, “Shkak i mbrojtur është një karakteristikë e identifikueshme, objektive apo personale, ose “status”, nga të cilat individët ose grupet e individëve janë të dallueshëm nga njëritjetri.¹²”.

Ankuesi ka pretenduar gjithashtu diskriminim për shkak të gjinisë, gjendjes arsimore dhe çdo shkak tjetër (duke cilësuar tek ky shkak se: Ka nisur një luftë shtrigash ndaj ankuesit e cila është personale si rezultat i sjelljeve të njëpasnjëshme mosvlerësuese, arrogante dhe imponuese.

Urdhri nr. 353, datë 18.11.2024 “Për pezullimin nga detyra të punonjësit V. N për gjithë periudhën e kohëzgjatjes së gjykimit të çështjes penale në përfundim të gjykimit penal të formës së prerë” të drejtoreshës së Spitalit Psikiatrik “Ali Mihali” Vlorë znj. Marjola Muhaj, është tendencioz dhe i padrejtë, pasi është dhënë si hakmarrje kundrejt tij. Kjo për faktin se ai ka bërë kërkesat e njëpasnjëshme për marrje informacioni dhe kërkimin e një të drejte legjitim, e të tij për mos heqjen e ditës së punës, ndërhyrjen e drejtoreshës në kompetencat e punonjësve, me të vetmin qëllim penalizimin e ankuesit dhe largimin e tij nga ambjentet e Spitalit Psikiatrik “Ali Mihali” Vlorë).

Në lidhje me provueshmerinë e pretendimit të ankuesit se është diskriminuar për shkaqet sipërcituar; Komisioneri vëren se, ankuesi jo vetëm që duhet të provojë se ai i mbart ato, por duhet që të krijojë prezumimin fillestar, bazuar mbi të cilin ankuesit t’i kenë ardhur edhe pasojat negative, pra pezullimi nga detyra (si person në procedim penal) në këtë rast.

Komisioneri vëren se, ankuesi kur shpjegon shkaqet e “gjinisë”, dhe “gjendjes arsimore”, për të cilat pretendon diskriminimin nga ana e Spitalit, parashtrohet se:

“Kjo gjë ka të bëjë me faktin se pothuaj në të gjithë administratën e Spitalit Psikiatrik “Ali Mihali” Vlorë janë të punësuar shumica femra dhe se te punëmarrësi V. N drejtoresha e Spitalit shikonte rivalin e saj potencial për t’i zënë vendin, shikonte personin mashkull që nuk i bindej asaj, se ajo mund të komandonte gjithkënd përfshirë edhe ankuesin si një person me intelekt dhe përgatitje profesionale, drejtuese dhe organizative më të mire se ajo, se ai bëhej pengesë për lirshmërinë e

¹² <https://www.kmd.al/shkaqet-e-diskriminimit/>

marrjes së vendimeve që kanë pasur të bëjnë me urdhërat e emërimeve, delegimit të kompetencave e në mënyrë të veçantë edhe me blerjet e vogla dhe tenderat që Spitali zhvillonte, duke qenë se nuk donte ta vendoste në grupet përaktëse të procedurave të blerjeve të vogla, tenderimit, marrjes në dorëzim, kontrollit të medikamenteve etj.

Pra e thënë ndryshe ai përbënte një “rrezik” potencial” për drejtoreshën e Spitalit Psikiatrik “Ali Mihali” Vlorë në lirshmërinë e marrjes së vendimeve të saj arbitrare dhe “komandimin” e gjithçkaje nga vetë ajo deri edhe në liritë personale dhe profesionale të punonjësve të cilët ajo donte ti komandonte e ti kishte nën survejim e kontroll të saj.

Kjo ka sjellë trajtimin e ankuesit në mënyrë të diferencuar dhe të diskriminuar nga punonjëset femra të administrates, të cilat tashmë drejtoresha i ka patur “nën komandë” dhe ushtarë të bandura të saj.”

Nga këqyrja e akteve të depozituara nga palët, evidentohet se përveç ankuesit, për të njëjtën vepër penale është akuzuar edhe një punonjëse tjetër, S. K, e cila gjithashtu është person në procedim penal, sikurse z. N. Pra, nëse do të ishim në një situatë krahasuese, ankuesi do të duhej të krahasohej me persona, punonjës të tjerë në kushte të njëjta apo të ngjashme.

Në rastin në fjalë, nuk jemi në kushtet që ankuesi është trajtuar në mënyrë të pabarabartëapo të pafavorshme më znj. S. K, (pra që ajo të mos ishte pezulluar nga ana e punëdhënësit (për shkak se është grua) dhe ankuesi po), pasi rezulton se punonjësja S. K, nëpërmjet e-mailit (me nr. 39 prot.,) datë 06.09.2016 (miratuar po në të njëjtën ditë nga punëdhënësi) ka paraqitur kërkesën për dorëheqje.

Sqarimet e dhëna nga ankuesi se ai është trajtuar në mënyrë të diferencuar nga punëdhënësi, drejtuesja e Spitalit, nga punonjëset femra të administratës, të cilat ajo i ka “nën komandë dhe ushtarë të bindura të saj”, mbetet në kuadër deklarativ, i papabuar dhe i pa faktuar.

Ankuesi nuk ka provuar me fakte e prova se si ai është trajtuar në mënyrë të padrejtë apo të pafavorshme nga ana e Spitalit, apo se si ky trajtim lidhet me këto shkaqe të pretenduara prej tij, (gjininë dhe gjendjes arsimore) sa i takon pezullimit të tij (apo dhe mospagesës së ditës së lejes)

Në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkaqet sipërcituar, Komisioneri vëren se, *parimisht*, vetëm fakti që një person posedon këto shkaqe, nuk mjafton për të ngritur një pretendim për diskriminim. Personi i cili pretendon se është diskriminuar për shkaqet e pretenduara, por jo vetëm, duhet të parashtrojë fakte nga të cilat mund të prezumohet se ka një diferencë në trajtim dhe se kjo diferencë në trajtim pretendohet se ka si bazë shkakun e mbrojtur, që në çështjen objekt shqyrtimi janë gjinia dhe gjendja arsimore e ankuesit.

Pala ankuese nuk parashtroi fakte apo rrethana nga të cilat të mund të prezumohet se ka patur sjellje, veprime të Spitalit që të jenë motivuar nga këto shkaqe.

Bazuar në përkufizimin që ligji i bën diskriminimit, jo çdo sjellje e kundërshtuar për paligjshmëri, është një sjellje diskriminuese. Një sjellje diskriminuese në çdo rast është një sjellje e paligjshme, por jo çdo sjellje e paligjshme konsiderohet diskriminuese.

Subjekti ankues, pretendon se shkak tjetër, bazuar në të cilin ka ardhur sjellja dhe veprimet diskriminuese të drejtueses së Spitalit, është “çdo shkak tjetër”, duke shpjeguar se:

“...ndaj ankuesit ka nisur një luftë shtrigash e cila është personale, si rezultat i sjelljeve të njëpasnjëshme mosvlerësuese, arrogante dhe imponuese.

....urdhri i pezullimit nga detyra është dhënë si hakmarrje kundrejt tij nga drejtuesja e Spitalit, për faktin se ka bërë kërkesa të njëpasnjëshme për marrje informacioni dhe kërkim të drejtës legjitime për mos heqjen e ditës së punës, ndërhyrjen e drejtoreshës në kompetencat e punonjësve, me të vetmin qëllim, penalizimin e ankuesit dhe largimin etij nga ambientet e Spitalit Psikiatrik Vlorë.”

Bazuar në të dhënat e dokumentacionit të disponuar në dosje, në rend kronologjik, evidentohet se:

- Me Fletë thirrjen me nr. 452 akti, datë 02.10.2024, Gjykata e Rrethit Gjyqësor Vlorë ka thirrur në cilësinë e dëshmitarit znj. E. Sh, punonjëse pranë Spitalit Psikiatrik Vlorë, për procedimin penal nr. 690/2017, në ngarkim të z. V. N dhe znj. S. K.
- Sipas deklarimeve të Spitalit, lidhur me sa më sipër, Drejtoria e Spitalit ka ardhur në dijeni të faktit se kundrejt punonjësit V. N kishte një procedim penal në ngarkim të tij, në momentin që Shefi i shërbimit Akut, kishte kërkuar leje prej dy orësh për t’u larguar nga puna, pasi duhet të ishte i pranishëm në Gjykatë, i thirrur prej kësaj të fundit në cilësinë e dëshmitarit, në çështjen penale në ngarkim të pandehurve V. N dhe S. K.
- Pas marrjes dijeni të këtij fakti, nëpërmjet shkresës me nr. 2523 prot., datë 05.11.2024, Drejtoria e Spitalit Psikiatrik, ka kërkuar informacion pranë Prokurorisë së Rrethit Gjyqësor Vlorë, mbi statusin e çështjes penale për punonjësin V. N.
- Me shkresën me nr. 2525 prot., datë 05.11.2024, subjekti ankues i është drejtuar Spitalit me kërkesën për marrje dokumentacioni, në respektim të ligjit nr. 119/2014 “Për të drejtëm për informim”.
- Me datë 12.11.2025, ankuesi i është drejtuar sërish punëdhënësit me një shkresë të dytë, me anë të së cilës ka kërkuar t’i paguhet dita për të cilën pretendon se ka marrë leje, data 30.10.2024 dhe për të cilën shprehet se Specialistja e Protokolit ka refuzuar t’ia protokollojë.
- Me shkresën me nr. 10800 prot. datë 13.11.2024, (protokolluar pranë Spitalit me nr. 2523/1 prot., datë 15.11.2024), Prokuroria pranë Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Vlorë, informon Spitalin se:
“Nga verifikimi i bërë në regjistrat e kësaj Prokurorie rezulton të jetë regjistruar procedimi penal nr. 690/2017 për nenin 248 të Kodit Penal. Në përfundim të hetimeve më datë 11.03.2019 prokurori i çështjes ka disponuar me kërkesë për gjykim dhe ky procedim penal është dërguar në Gjykatën e Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Vlorë.”

- Me datë 15.11.2025 subjekti ankues dhe punëdhënësi kanë këmbyer e-maile, në kuadër të kërkesave të paraqitura prej tij më datë 05.11.2024 dhe me datë 12.11.2024, drejtuar institucionit.
- Drejtoria e Spitalit, pas marrjes¹³ së informacionit të kërkar nga Prokuroria, me datë 18.11.2024 (ditën e hënë), nëpërmjet shkresës me nr. 2625 rot., datë 18.11.2024 vendosi *“Pezullimin nga detyra të shtetasit V. N, me funksion Ekonomist, deri në përfundimin e gjykimit të formës së prerë në ngarkim të tij.”*

Referuar kronologjisë së veprimeve dhe dinamikave të pasqyruara më sipër, Komisioneri vlerëson se, pretendimi i palës ankuese se Urdhri për pezullimin e tij nga detyra, i Drejtorit të Spitalit, *është dhënë si hakmarrje kundrejt tij nga drejtuesja e Spitalit, për faktin se ka bërë kërkesa të njëpasnjëshme për marrje informacioni dhe kërtime të drejtës legjitime për mos heqjen e ditës së punës*¹⁴, në sensin që i ka krijuar një lloj bezdie e shqetësimi, nuk qëndron dhe është i pambështetur në fakte e prova, pasi rezulton e provuar që, punëdhënësi është vënë në dijeni dhe lëvizje për të hetuar mbi çështjen penale në ngarkim të punonjësit V. N, para momentit që i korrespondon kërkesave të tij drejtuar punëdhënësit.

Pra, Komisioneri vlerëson se, pezullimi i tij nga detyra (me datë 18.11.2024) është bërë pas marrjes së informacionit nga Prokuroria¹⁵ (me datë 15.11.2024) se, *rezulton të jetë regjistruar procedimi penal nr. 690/2017 për nenin 248 të Kodit Penal. Në përfundim të hetimeve më datë 11.03.2019 prokurori i çështjes ka disponuar me kërkesë për gjykim dhe ky procedim penal është dërguar në Gjykatën e Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Vlorë*¹⁶, dhe është bazuar pikërisht në informacionin e të dhënave të përcjella nga Prokuroria për punonjësin V. N, pa u ndikuar prej faktit se ankuesi kishte kërkuar kopje dokumentacioni nga ana e Spitalit (me datë 05.11.2024) apo që t'i paguhej data 30.10.2024 (në kërkesat e datës 12.11.2024 dhe e-mailet e datës 15.11.2024).

Duke iu rikthyer fakteve, rrethanave dhe pretendimeve për diskriminim për “çdo shkak tjetër” të pretenduar nga ankuesi, sipas shpjegimit të mësipërm, Komisioneri konstaton se, pala ankuese nuk arrin ta provojë e faktojë atë.

Sa më sipër, duke mbajtur në konsideratë standardet dhe parashikimet e mësipërme ligjore, Komisioneri arrin në përfundimin se, pavarësisht se, shkak i gjinisë, gjendjes arsimore, dhe “çdo shkak tjetër”, pretenduar nga ankuesi si shkaqe diskriminuese, përbëjnë shkaqe të mbrojtura nga LMD, faktet dhe rrethanat e parashtruara nga pala ankuese, nuk ngrenë pretendime për diferencë në trajtim që kanë në bazë: gjininë, gjendjen arsimore apo kërkesat e përsëritura të ankuesit drejtuar Spitalit.

¹³ Me datë 15.11.2024 - ditë e premte,

¹⁴ Referuar deklaramit/citimit të subjektit ankues.

¹⁵ Kërkuar nga Spitali me datë 05.11.2024

¹⁶ Citim nga shkresa me nr. 10800 prot. datë 13.11.2024, e Prokurorisë pranë Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Vlorë.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, pretendimi i palës ankuese për diskriminim për shkaqet sipërcituar, sipas kuptimit të LMD-së, nuk rezulton i bazuar në provat e depozituara prej tij¹⁷. Për rrjedhojë nuk do të vijojë analizimi i faktit, nëse trajtimi i tij i padrejtë dhe i pafavorshëm, lidhur me pezullimin nga detyra ka ardhur apo jo për këto shkaqe të pretenduara.

Komisioneri, bazuar në arsyetimin e tij (pjesa B. 1, e vendimit) ka çmuar të analizojë çështjen, parë në vështrimin nëse ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme, për shkak të gjendjes së tij shoqërore, shkak për të cilin ka vlerësuar dhe legjitimuar ankuesin se e mbart dhe provon bindshëm atë, pasi ky shkak i pranuar nga punëdhënësi, ka shërbyer atij si motivacion për pezullimin e tij nga detyra.

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

C.1 Lidhja e trajtimit të padrejtë e të pafavorshëm, të subjektit ankues nga ana e Spitalit Psikiatrik “Ali Mihali”, Vlorë, me shkakun e “gjendjes shoqërore”.

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.

Neni 18, i Kushtetutës, sanksionon parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit, duke përcaktuar se: *“1. Të gjithë janë të barabartë përpara ligjit. 2. Askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore. 3. Askush nuk mund të diskriminohet për shkaqet e përmendura në paragrafin 2, nëse nuk ekziston një përligje e arsyeshme dhe objektive”*.

Parimi i barazisë dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta në nenin 18, 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.¹⁸

¹⁷ Për analogji citojmë vendimin, nr. 213, datë 25.10.2023, nr. 264, datë 28.12.2023, dhe nr. 258, datë 30.09.2024.2024, të KMD-së.

¹⁸ Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

Gjykata Kushtetuese¹⁹, 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 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.

Liria e profesionit nuk është thjesht një e drejtë për të pasur një vend pune. Ajo nuk duhet kuptuar vetëm si e drejtë sociale, por dhe si liri negative që nuk lejon ndërhyrjen ose pengimin e shtetit gjatë ushtrimit të saj. 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”.

Komisioneri vlerëson se, organ dhe përfaqësues i personit juridik, që vepron në emër ose në dobi të personit juridik, është çdo person fizik, i cili, sipas ligjit ose akteve të personit juridik, është ngarkuar për përfaqësimin, drejtimin, administrimin ose kontrollin e fushës së veprimtarisë së personit juridik dhe të strukturave të tij. Në këtë kontekst, Drejtori i Spitalit, është përfaqësues i institucionit shtetëror, Spitalit Psikiatrik “Ali Mihal” Vlorë, në tagrin e punëdhënësit kundrejt ankuesit.

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

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 ligjor²⁰.

Neni 17, i Kushtetutës, përcakton:

¹⁹ Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

²⁰ Citojmë këtu, Vendimet e Gjykatës Kushtetuese me: nr. 2, datë 03.02.2010, nr.1, datë 12.01.2011; nr. 23, datë 08.06.2011.

“1. Kufizime të të drejtave dhe lirive të parashikuara në këtë Kushtetutë mund të vendosen vetëm me ligj për një interes publik ose për mbrojtjen e të drejtave të të tjerëve. Kufizimi duhet të jetë në përpjesëtim me gjendjen që e ka diktuar atë.

2. Këto kufizime nuk mund të cenojnë thelbin e lirive dhe të të drejtave dhe në asnjë rast nuk mund të tejkalojnë kufizimet e parashikuara në Konventën Evropiane për të Drejtat e Njeriut.”

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 të hapur shkaqesh.

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

“a) në gëzimin e çdo të drejte ligjore të njohur shprehimisht me ligj të veçantë;

b) në gëzimin e çdo të drejte që rrjedh nga një detyrim i qartë i autoritetit publik sipas legjislacionit të brendshëm, sa kohë autoriteti ka detyrimin të dëshmojë një sjellje të caktuar mbi bazën e ligjit të brendshëm;

c) nga autoriteti publik në ushtrimin e kompetencës diskrecionare;

d) nga çdo akt apo mosveprim tjetër i autoritetit publik”.

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

“Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore²¹”, 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

²¹ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

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 Punës²² “*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.

Konventa për Dhunën dhe Ngacmimin, e Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO, 1986), (ratifikuar me ligjin nr. 13/2022), në nenin 12, të saj përcakton se: “*Dispozitat e kësaj Konvente zbatohen me anë të ligjeve dhe rregulloreve kombëtare, si dhe nëpërmjet marrëveshjeve kolektive ose masave të tjera në përputhje me praktikën kombëtare, duke përfshirë zgjerimin ose përshtatjen e masave ekzistuese të sigurisë dhe shëndetit në punë, për të trajtuar dhunën dhe ngacmimin dhe zhvilluar masa specifike, në rastet kur është e nevojshme*”. Konventa përcakton se:

“Kjo Konventë mbron punëtorët dhe personat e tjerë në botën e punës, duke përfshirë punonjësit, siç përcaktohen në legjislacionin dhe praktikën kombëtare, si dhe personat që punojnë pavarësisht nga statusi i tyre kontraktues, personat në trajnim, duke përfshirë praktikantët dhe fillestarët, punëtorët, punësimi i të cilëve ka përfunduar, vullnetarë, punëkërkues dhe aplikantë për punë dhe individë që ushtrojnë autoritetin, detyrat ose përgjegjësitë e një punëdhënësi.”.

Në frymë dhe në nene ajo përcakton të drejtën e punonjësit për *punën e denjë*, respektim të dinjitetit e personalitetit të tij profesional.

*Karta Sociale Europiane*²³ 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 punësim²⁴.

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.

²² Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

²³ Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002.

²⁴ 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 arsyeshme²⁵.

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

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. KEDS²⁶ 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. Barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm. 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”*.

²⁵ Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

²⁶ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

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 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 pretenduara²⁷”.

Pra, nëse faktet e prezantuara nga paditësi duken të besueshme dhe në përputhje me provat në dispozicion, GJEDNJ do t’i pranojë ato si të provuara, përveçse kur i padituri paraqet një shpjegim alternativ bindës.

GJEDNJ shprehet se: “..... niveli i bindjes së nevojshme për arritjen e një përfundimi të caktuar dhe, në lidhje me këtë, shpërndarjen e barrës së provës, janë të lidhura thelbësisht me specifikën e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe të drejtën në rrezik.”.²⁸

Në lidhje me barrën e provës në çështjet e diskriminimit, Gjykata Kushtetuese në vendimin nr. 16 datë 12.03.2024 (V-16/24), ndër të tjera thekson se: “.....aty ku ekzistojnë fakte nga të cilat mund të supozohet se ka pasur diskriminim, i takon autorit të diskriminimit, në këtë rast punëdhënësit, të dëshmojë se nuk ka pasur shkelje të këtij parimi. Kalimi i barrës së provës nga punëmarrësi (viktima e diskriminimit) te punëdhënësi (autori i diskriminimit) lidhet me vulnerabilitetin e të diskriminuarit, ndaj ai mjafton të paraqesë fakte të besueshme që prezumojnë *prima facie* ekzistencën e një rrethane specifike diskriminuese që ka çuar në një trajtim më pak të favorshëm ose në shkaktimin e dëmit ndaj tij. Nga ana tjetër, gjykata ka detyrën për të verifikuar nëse faktet e pretenduara ekzistojnë dhe të vlerësojë nëse provat e paraqitura nga punëdhënësi janë të mjaftueshme për të nxjerrë konkluzionin se zgjidhja e marrëdhënieve të punës nuk ka qenë për shkaqe diskriminuese. Me fjalë të tjera, kjo do të thotë se barra e provës në lidhje me shkaqet për diskriminim në marrëdhëniet e punës i përket fillimisht punëmarrësit, por nëse ky i fundit paraqet disa fakte, të cilat mbështesin në mënyrë të arsyeshme një prezumim për diskriminim, barra e provës kalon te punëdhënësi.”

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*

²⁷ 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.

²⁸ 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.

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:

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

Nëse Spitali Psikiatrik Vlorë, që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njërën nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjës për diskriminimin.²⁹

Komisioneri çmon të nevojshme të theksojë se, është bazuar pikërisht në standardin e mësipërm të të provuarit, gjatë shqyrtimit dhe konkluzioneve të arritura, në lidhje me bazueshmërinë e pretendimeve për diskriminim të parashtruara në këtë ankesë.

Bazuar në analizën e Komisionerit, rezultoi se subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, nga ana e punëdhënësit, përse i takon masës së pezullimit të tij detyra, nga ana e punëdhënësit. Njëkohësisht, sa më sipër, rezultoi i provuar e dokumentuar fakti që ankuesi e mbart shkakun e sipërpërmendur, të gjendjes shoqërore, argumentuar në pjesën B.1, të Vendimit.

Komisioneri vlerëson se, bazuar në faktet dhe provat e administruara, jemi në kushtet kur mund të prezumohet (*diskriminimi prima facie*) se në pamje të parë ankuesi është diskriminuar për shkak të gjendjes shoqërore të tij (gjendjes gjyqësore), për faktin se siç dhe pranon vetë punëdhënësi, pezullimi i ankuesit nga detyra, është motivuar dhe bazuar pikërisht në faktin se ai është person në procedim penal.

Në këtë kontekst, në rrethanat kur punëdhënësi pranon që pezullimi i punonjësit ka lidhje dhe bazohet në shkakun e pretenduar (të gjendjes shoqërore të tij), Komisioneri do të vlerësojë nëse trajtimi dhe veprimet e sjellja e Spitalit, megjithëse lidhen me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Lidhur me sa më sipër, si dhe në analizë të rastit konkret, Komisioneri gjykon se, Spitali ka vepruar haptazi në kundërshtim me të drejtat e tij ligjore, për ushtrimin e saj e respektimit të detyrimeve të kontratës të punës, normuar nga legjislacioni për marrëdhëniet e punësimit.

Për trajtimin diskriminues në pjesën dërrmuese të çështjeve nuk ekzistojnë prova të drejtpërdrejta.

²⁹ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

Organi publik çmon, sipas bindjes së tij, se cilat fakte do të konsiderohen të provuara, bazuar në vlerësimin e hollësishëm të çdo prove veçmas dhe të gjitha provave së bashku, si dhe në rezultatin tërësor të hetimit.

Lidhur me sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, Spitali Psikiatrik Vlorë, nuk ka arritur të provojë se masa e pezullimit të punonjësit V. N nga detyra, është e motivuar dhe mbështetur në ligj, fakte e prova, si dhe të jetë e justifikuar objektivisht.

Masa e pezullimit ndaj ankuesit, dhënë në këtë mënyrë, pas rreth 8 vitesh kur ndaj tij ishte iniciuar procedimi penal, nuk ndjek një qëllim të ligjshëm, të justifikuar dhe është tërësisht joproporcionale dhe jo koherente, referuar kohës së gjatë të kaluar nga iniciimi i procedimit penal, deri tek dhënia e saj (duke i dhënë efekt prapaveprues Udhëzimit).

Komisioneri vlerëson se, përveç faktit se vetë Udhëzimi i MSHM-së, nr. 206, datë 09.04.2024, (*kreu VII, pika 11, e tij*) është në kundërshtim flagrant me ligjin, pasi nuk respekton fuqinë juridike dhe hierarkinë e akteve: Kushtetutës, Kodit të Procedurës Penale e Kodit të Punës, të Republikës së Shqipërisë, punëdhënsi nuk arriti të justifikojë e argumentojë faktin se kishte mbështetur masën e pezullimit të punonjësit V. N, në një akt nënligjor i cili prodhon efekte juridike, pasi Udhëzimi i mësipërm, nuk ka fuqi prapavepruese për rastin në fjalë.

Nga ana tjetër, edhe nëse Udhëzimi nr. 206, datë 09.04.2024, i MSHMS-së, do të konsiderohej në përputhje me ligjin, masa e dhënë ndaj z. N, nuk rezulton e reflektuar në Kontratën Individuale të Punës lidhur mes Spitalit dhe ankuesit, dhe, si i tillë, pezullimi nga detyra për shkak të procedimit penal, është një kriter jashtëkontraktor e që s'mund të përdorej nga punëdhënësi, si më sipër arsyetuar në pjesën A/iii, të Vendimit.

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri, gjykon se, sjellja dhe veprimet e punëdhënësit, Spitalit Psikiatrik Vlorë, karshi ankuesit - motivuar pikërisht nga gjendja shoqërore e tij, fakti që është person në procedim penal, analizuar sa më sipër, duke mos gjetur edhe mbështetje e argument ligjor, haptazi i kanë cenuar punonjësit V. N, një e drejtë themelore kushtetuese, siç është e drejta e ushtrimit të detyrës dhe funksionit.

Puna është një veprimtari jetike e individëve të aftë për punë. Ajo është burimi i të ardhurave që ata sigurojnë mjetet e jetesës. Gjithashtu, marrëdhënia e punës (*punësimi*) është, përveç të tjerash, një marrëdhënie sociale dhe shoqërore.

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, mbrojtjen e shëndetit mendor, emocional dhe fizik të tyre, si dhe trajtimin me dinjitet të tij.

E drejta për punë buron nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë. Në kushtet kur ndalimi i diskriminimit është një e drejtë kushtetuese, e detyrueshme për t'u zbatuar drejtpërsëdrejti nga institucionet, është një e drejtë e sanksionuar dhe e mbrojtur shprehimisht me ligjin nr. 10221 datë

04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, është e natyrshme që kjo e drejtë vendos detyrime negative mbi çdo organ në marrëdhëniet e punës, që të ndër marrë veprime në përputhje me të drejtën e punonjësve për mbrojtjen nga diskriminimi.

Në përfundim të analizimit të çështjes në tërësi, Komisioneri vlerëson se, trajtimi i padrejtë, i pafavorshëm i subjektit ankues, nuk ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, si dhe është tërësisht i papërligjur në ligj, fakte e prova.

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”*.

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri konstaton se Spitali Psikiatrik “Ali Mihali” Vlorë, në cilësinë e punëdhënësit të subjektit ankues, e ka diskriminuar atë në të drejtën për punësim, pasi sjellja dhe veprimet karshi tij, janë në kundërshtim flagrant të respektimit të së drejtës së punëmarrësit për të ushtruar funksionin e tij, pa pengesa në përmbushjen e detyrës funksionale, si dhe i motivuar për shkak të gjendjes së shoqërore të tij, si person nën hetim nga organet përkatëse³⁰.

Në përfundim, Komisioneri vlerëson se subjekti ankues, në referencë të dispozitave të posaçme të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, është ekspozuar para veprimeve diskriminuese nga ana e punëdhënësit, e për rrjedhojë, Spitali Psikiatrik “Ali Mihali”, Vlorë, ka shkelur dispozitat ligjore të LMD-së.

Bazuar në nenin 33, pika 10 të ligjit *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, përcaktohet se: *“Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre”*.

LMD, në dispozitën e mësipërme, nuk ka përcaktuar masat që duhen marrë për rregullimin e situatës diskriminuese, por e ka lënë në diskrecionin e Komisionerit. Pra, Komisioneri rast pas rasti, vendos se cilat janë rregullimet dhe masat që duhen marrë në mënyrë që të sigurojë mbrojtjen efektive nga diskriminimi të personave që pretendojnë se janë viktima të diskriminimit.

Ky ligj, përmes nenit 33/12, ka vendosur kriteret që duhet të ndjekë Komisioneri, në përcaktimin e masës që ai jep nëpërmjet vendimeve të tij.

³⁰ Për analogji citojmë vendimin nr. 252, datë 13.12.2023, të KMD-së.

Komisioneri vlerëson se masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese të shkaktuar si pasojë e pezullimit nga detyra të ankuesit, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur, duke e rikthyer atë në detyrë, përmes revokimit të Urdhrit nr. 353, datë 18.11.2024, të Drejtorit të Spitalit.

Kodi i Punës, në mënyrë të shprehur referon në dispozitat e ligjit “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, si ligji i posaçëm që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi në fushën e punësimit.

Neni 9, i Kodit të Punës është miratuar me ligjin e posaçëm, me synimin ndër të tjera, harmonizimin e Kodit me direktivat e Bashkimit Evropian për mbrojtjen nga diskriminimi në fushën e punësimit, por edhe harmonizimin me legjislacionin e posaçëm kombëtar për mbrojtjen nga diskriminimi, që në rastin konkret është ligji nr. 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar.

LMD, nëpërmjet nenit 33/12, ka vendosur kriteret që duhet të ndjekë Komisioneri në përcaktimin e masës që ai jep nëpërmjet vendimeve të tij, duke sanksionuar se: “*Kur vendos masën, Komisioneri siguron që ajo të jetë: a) e efektshme dhe parandaluese; dhe b) në përpjesëtim me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës*”.

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese të shkaktuar si pasojë e pezullimit të ankuesit nga detyra, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur duke e rikthyer atë në detyrë.

Në funksion të analizimit të çështjes në fjalë, Komisioneri ka analizuar edhe Udhëzimin nr. 206, datë 09.04.2024 “*Për procedurat e punësimit, emërimit, pezullimit, lirimit dhe të disiplinës të punonjësve të administratës në DQOSHKSH, DROSHKSH, NJVKSH dhe Drejtorinë e Shërbimit Spitalor në varësi të OSHKSH-së*”, të Minsitrit të MSHMS-së, mbi të cilin Spitali Psikiatrik Vlorë, mbështet masën e pezullimit nga detyra, të punonjësit V. N.

Mbështetur në nenin 32, pika 1, shkronja “f”, të ligjit nr. 10221 datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar (LMD), ku përcaktohet se: “*Komisioneri ka kompetencë ... të bëjë rekomandime për çfarëdo lloj çështjeje që lidhet me diskriminimin*”; si dhe sa më sipër analizuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në respektim të parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, rekomandon MSHMS-në, duke pasur në vëmendje gjetjet e këtij Vendimi, të rishikojë pikën 11, të kreut VII, të Udhëzimit nr. 206, datë 09.04.2024 “*Për procedurat e punësimit, emërimit, pezullimit, lirimit dhe të disiplinës të punonjësve të administratës në DQOSHKSH, DROSHKSH, NJVKSH dhe Drejtorinë e Shërbimit Spitalor në varësi të OSHKSH-së*”, të Minsitrit të MSHMS-së.

PËR KËTO ARSYE:

Mbështetur në nenin 1, nenin 3, nenet 11-13, nenin 15, nenin 21, pika 1, nenin 32, pika 1, shkronja a) e nenin 33, pikat 10-11, të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar,

V E N D O S I:

1. Konstatimin e diskriminimit të subjektit ankues, z. V. N, nga ana e Spitalit Psikiatrik “Ali Mihali”, Vlorë, lidhur me pezullimin nga detyra, për shkak të gjendjes shoqërore³¹ të tij.
2. Rekomandohet Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, që, në vështirësi të gjetjeve dhe konstatimeve të këtij Vendimi, të bëjë rishikimin e pikës 11, të kreut VII, të Udhëzimit nr. 206, datë 09.04.2024 *“Për procedurat e punësimit, emërimit, pezullimit, lirimit dhe të disiplinës të punonjësve të administratës në DQOSHKSH, DROSHKSH, NJVKSH dhe Drejtorinë e Shërbimit Spitalor në varësi të OSHKSH-së”*, të Minsitrit të MSHMS-së.
3. Në referim të pikës 1, Spitali Psikiatrik “Ali Mihali”, Vlorë , të marrë masa për rivendosjen në vend të të drejtës së shkelur duke revokuar Urdhrin nr. 353, datë 18.11.2024 *“Për pezullimin nga detyra të punonjësit V. N, për gjithë periudhën e kohëzgjatjes së gjyqimit penal të formës së prerë”*, dhe rikthimin e subjektin ankues në detyrë.
4. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, Spitali Psikiatrik “Ali Mihali”, Vlorë, detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
5. 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.
6. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

³¹ Si person në procedim penal