



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

**KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI  
KOMISIONERI**

Nr. 1028 prot.

Tiranë, më 29. 05. 2026

**V E N D I M**

**Nr. 147, datë 29. 05. 2026**

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi<sup>1</sup>, bazuar në nenin 32, pika 1, germa “a”, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar<sup>2</sup>, shqyrtoi ankesën nr. 249 Regj., datë 28.10.2025, të subjektit ankues E. S., kundër Drejtores së Drejtorisë së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve, E. O. dhe punëdhënësit Radio Televizioni Shqiptar (RTSH), me pretendimin e diskriminimit për *shkak të gjendjes shëndetësore*<sup>3</sup> dhe *çdo shkak tjetër*<sup>4</sup>.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri,

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

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

Bazuar në parashtrimet e depozituara nga subjekti ankues, E. S., parashtron në ankesë se: *“...Marrëdhëniet e mia të punës pranë punëdhënësit Radio Televizioni Shqiptar, kanë filluar bazuar në vendimin nr. 222, datë 17.12.2012 të Drejtorit të Përgjithshëm, në detyrën me emërtesë “As/e Zv. Drejtorit të Përgjithshëm të RTSH në Drejtorinë e Përgjithshme”, detyrë e cila është kryer për periudhën 18.12.2012- 26.03.2018.*

*Më pas, me Vendimin nr. 90, datë 30.03.2018 të Drejtorit të Përgjithshëm, jam emëruar në detyrën me emërtesë “Juriste” në Drejtorinë Juridike, detyrë të cilën e kam kryer për periudhën 26.03.2018- 19.10.2023.*

*Me anë të Vendimit nr. 581, datë 19.10.2023 të Drejtorit të Përgjithshëm, “Për komandim në detyrë”, jam komanduar në detyrën me emërtesë “Përgjegjës Sektori” në Sektorin e Projekteve dhe*

<sup>1</sup> Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën Komisioneri.

<sup>2</sup> Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën “LMD”.

<sup>3</sup> Nga ana e subjektit ankues janë vënë në dispozicion të Komisionerit Raporte për Paaftësi të Përkohshme në Punë gjatë periudhës që i janë ngarkuar detyra nga drejtuesja e Drejtorisë së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve.

<sup>4</sup> Ka referuar se shkak është bërë fakti që ajo dhe një koleg i saj, në datën 01.09.2025, duke marrë shkas nga shqetësimi i vazhdueshëm prej E. O., i janë drejtuar nëpërmjet postës institucionit për t'i vendosur në dispozicion informacionin dhe dokumentacionin lidhur me procedurën e zbatuar, për emërimin e Drejtorit të Drejtorisë së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve.

*Administrimit të të Drejtave në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve, ndërsa me Vendimin nr. 459, datë 28.06.2024 të Drejtorit të Përgjithshëm, jam emëruar në këtë detyrë, e cila është formalizuar me Kontratën Individuale të Punës nr. 2063/1, datë 01.07.2024, me afat të papërcaktuar.*

*Gjatë gjithë kësaj periudhe (18.12.2012- 08.10.2025) nuk më është vendosur asnjë masë disiplinore dhe si rezultat i kryerjes së detyrave me përkushtim dhe profesionalizëm, jam ngritur vazhdimisht në detyrë. Ky fakt vërtetohet edhe nga vlerësimet maksimale të eprorëve të drejtpërdrejtë në performancat vjetore në punë të katër viteve të fundit 2021- 2024.*

*Në datë 20.06.2025 është prezantuar në zyrën e Sektorit të Marrëdhënieve me Jashtë dhe Sektorit të Projekteve, E. O., në pozicionin Drejtor i Drejtorisë së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve. Asnjë nga punonjësit e kësaj drejtorie nuk kishin dijeni apo informacion për largimin e drejtorit të mëparshëm dhe as që ky pozicion të ishte vakant. E. O., siç ajo u vetprezantua në këtë takim, pohoi se kishte mbaruar studimet për shkencë politike, eksperiencë e saj e punës ishte vetëm në Organizata Jo Fitimprurëse (OJF) dhe se nuk kishte punuar asnjëherë më parë në ndonjë institucion të administratës shtetërore.*

*Nga data 20.06.2025 deri në datën 07.10.2025 (vendimi i zgjidhjes së marrëdhënies së punës) nuk është kërkuar dhe as është realizuar ndonjë takim apo komunikim verbal midis E. O. dhe stafit të Sektorit të Projekteve dhe Administrimit të të Drejtave. Mënyra e vetme e komunikimit të E. O., ka qenë vetëm ai nëpërmjet adresave e-mail.*

*Për shkak të një dëmtimi serioz shëndetësor për periudhën 28.07.2025 deri në 06.09.2025 kam qenë me raport mjekësor për paaftësi të përkohshme në punë, të lëshuar nga mjeku i familjes dhe mjeku specialist.*

*Gjatë periudhës që kam qenë me raport mjekësor jam shqetësuar në mënyrë të vazhdueshme nga E. O. e cila me e-maile të njëpasnjëshme, më kërkonte të kryerja detyrën e Përgjegjës të Sektorit, duke vendosur afate për realizimin dhe dorëzimin e tyre, duke mos marrë aspak në konsideratë gjendjen time shëndetësore.*

*Me anë të komunikimit e-mail datë 01.08.2025, njoftohem nga Drejtorja e Burimeve Njerëzore, se me urdhër të Drejtorit të Përgjithshëm nr. 1876/1, datë 01.08.2025, më shtyhej kryerja e lejes vjetore të miratuar nga eprori me shkresën nr. 1627/3 prot., datë 25.06.2025. Ky urdhër është nxjerrë gjatë periudhës që kam qenë me raport për paaftësi të përkohshme në punë dhe vetëm një ditë pune përpara se të fillonte leja e miratuar. Kam replikuar nëpërmjet përgjigjes së kthyer për këtë rast, duke evidentuar paligjshmërinë e këtij urdhëri, i cili nuk më është vendosur në dispozicion nga Drejtorja e Burimeve Njerëzore dhe nga ana e kësaj të fundit nuk më është kthyer asnjë përgjigje.*

*Në datën 01.09.2025, duke marrë shkas nga shqetësimi i vazhdueshëm prej E. O., veprimet e së cilës më çonin të mendoja, se zozja në fjalë mund të mos kishte asnjë eksperiencë në punë, bazuar në Ligjin nr. 119/2014 "Për të drejtën e informimit", i jam drejtuar nëpërmjet shërbimit postar institucionit, për të më vendosur në dispozicion informacion lidhur me procedurën e zbatuar nga shpallja e vendit vakant, për pozicionin e Drejtorit të Drejtorisë së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve deri në emërimin e saj. Posta ka mbërritur në institucion në datën 02.09.2025, por kjo kërkesë nuk është protokolluar nga institucioni.*

*Nga data 08.09.2025 - 19.09.2025, kam vijuar me kryerjen e lejes vjetore të miratuar nga eprori me anë të shkresës nr. 1627/3 prot., datë 25.06.2025, të cilën e kisha planifikuar për ta kryer në periudhën 4 gusht - 19 gusht 2025, periudhë gjatë të cilës kam qenë regjim shtrati.*

*Me anë të shkresës nr. 2239 prot., datë 25.09.2025 “Njoftim për diskutimin e vazhdimësisë të marrëdhënieve të punës” të Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, njoftohem për t’u paraqitur për takim në datën 30.09.2025. Në mungesë të vendosjes së motivacionit të paraqitjes në takim, me anë të komunikimit me e-mail, i kam kërkuar drejtuesit të kësaj Drejtorie të informohem dhe të më vendoset në dispozicion dokumentacioni përkatës. Në kthim përgjigje më janë dërguar vetëm korrespondenca e-mail e E. O., që përkonin me periudhën kur kam qenë me raport për paaftësi në punë.*

*Në datën 30.09.2025 jam paraqitur, bashkë me avokatin për praninë e të cilit i njoftova parapraakisht. Në këtë takim, të pranishëm ishin vetëm drejtuesja e kësaj Drejtorie, A. S. dhe specialistja e kësaj drejtorie që do mbante proces verbalin e takimit. E. O., që kishte iniciuar këtë procedurë disiplinore ndaj meje, edhe pse ishte njoftuar për orën dhe datën e takimit, edhe pse ishte e pranishme në institucion, edhe pse u kërkuar të ishte e pranishme në takimin e organizuar për mundësinë e ballafaqimit të pretendimeve, nuk u paraqit. Gjatë këtij takimi nuk më është vendosur asnjë provë apo fakt të cilat vërtetonin pretendimet e ngritura bazuar në korrespondencën e-mail të dorëzuar nga E. O.. Nga ana ime janë kundërshtuar këto pretendime dhe nuk ka patur asnjë replikë nga pala tjetër prezente, fakt i cili evidentohet në procesverbalin e mbajtur dhe të nënshkruar nga palët prezente. Gjithashtu gjatë këtij takimi, por as në përfundim të tij nuk më është komunikuar, se si do të ishte vijueshmëria e marrëdhënies së punës.*

*Me anë të Vendimit nr. 517, datë 07.10.2025 “Për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës” të Drejtorit të Përgjithshëm, është vendosur zgjidhja e marrëdhënies së punës me arsyetimin, se kam cenuar mbarëvajtjen e punës për mosrealizim të detyrave gjatë periudhës që kam qenë me raport mjekësor për paaftësi të përkohshme për punë...”<sup>5</sup>.*

Në kuadër të shqyrtimit të ankesës, E. S., përmes e-mail-it datë 07.11.2025, informoi Komisionerin ndër të tjera se: “Me shkresën Nr. 2239/3 Prot., Vendim Nr. 517, datë 07.10.2025 të Drejtorit të Përgjithshëm i RTSH-së “Për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës”, pas konstatimeve të cituar në vendim, se:

- E. S., me detyrë “Përgjegjës Sektori” në Sektorin e Projekteve dhe Administrimit të të Drejtave, në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve, nuk ka zbatuar detyrat funksionale, duke mos respektuar afatet e caktuara në dorëzimin e detyrave të ngarkuara. si dhe duke cenuar mbarëvajtjen e proceseve të punës;
- Ka sjellë vonesa në hartimin dhe firmosjen e dokumentacionit, si vendime dhe kontrata që kanë rrezikuar transmetimin dhe dëmtuar marrëdhëniet me sponsorat;
- Nuk ka respektuar udhëzimet e eprorit direkt, duke mos përmbushur përgjegjësitë e ngarkuara dhe duke mos zbatuar shkallën hierarkike.

*Në kushtet, kur situata të tilla cenojnë rëndë funksionimin normal të punës, ka vendosur: “Zgjidhjen e marrëdhënieve të punës mes Radio Televizionit Shqiptar dhe E. S., me detyrë Përgjegjës sektori”, në Sektorin e Projekteve dhe Administrimit të të Drejtave, në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve, për mosrespektim të detyrave të përcaktuara dhe neglizhencë në ushtrimin e përgjegjësive funksionale”.*

*Vendimi i sipërcituar, me cilësinë e aktit administrativ të titullarit të institucionit, është i padrejtë, pasi nuk provohet nga punëdhënësi me fakte reale/konkrete në përputhje me ligjin, por është sajuar*

<sup>5</sup> Për më tepër i referohemi formularit të ankesës së znj. Spahiu.

vetëm mbi dëshirat për zbatimin e urdhrit dhe afatit të vendosur të E. O., pavarësisht nëse ky urdhër ka qenë i drejtë apo jo dhe pavarësisht nëse ky urdhër më përkiste mua nga detyra funksionale si Përgjegjës Sektori”.

Qëndrimi dhe sjellja e E. O., që nga momenti i komandimit të saj datë 19 qershor 2025 në detyrën me emërtesë Drejtor i Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve ndaj personit tim, ka qenë diskriminues dhe i qëllimshëm. Gjithashtu edhe qëndrimi/mosveprimi i strukturave të institucionit ndaj kësaj padrejtësie, konkretisht nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe punëdhënësi Drejtori i Përgjithshëm, ka qenë diskriminues dhe i qëllimshëm.

Në ankesën time, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, kam parashtruar dhe provuar me fakte në përputhje me ligjin, tre shkaqe të diskriminimit ndaj meje, që janë:

1. Gjendja shëndetësore, paaftësia e përkohshme për punë.
2. E drejta e punësimit.
3. Viktimizimi...”.

Sakaq, E. S. ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, që në përfundim të shqyrtimit të ankesës, të konstatojë diskriminim e saj nga ana e E. O., me detyrë Drejtor i Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve dhe Drejtorit të Përgjithshëm në Radio Televizionin Shqiptar, për shkak të gjendjes shëndetësore dhe faktit që i është drejtuar RTSH-së me kërkesë për vendosjen në dispozicion të informacionit dhe dokumentacionit lidhur me procedurën e emërimit të E. O.. Gjithashtu, ka kërkuar ndër të tjera, të merren masa për ndërprerjen e situatës së diskriminimit në institucionin e RTSH-së, veçanërisht nga E. O..

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

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

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

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

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Në nenin 12/1/c, të LMD përcaktohet: “Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: .....c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.”

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

Referuar nenit 33, të LMD, ankesa përmban elementët e kërkuar nga ky ligj për pranimin e saj dhe shqyrtimin në themel të pretendimeve të parashtruara nga pala ankuese.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32 dhe 33, të LMD-së, Komisioneri ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Në vijim të procedurave të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me anë të shkresës nr. 1526/1 prot., datë 13.11.2025, ka njoftuar dhe kërkuar parashtrime nga RTSH dhe E. O., sa i përket pretendimeve të ngritura nga subjektit ankues.

Në përgjigje për sa më lart, RTSH, përmes shkresës<sup>6</sup> nr. 2649/1 prot., datë 20.11.2025, informoi Komisionerin ndër të tjera se: “...E. S. ka qenë punonjëse e RTSH-së që prej viti 2012 duke ndryshuar disa pozicione pune, ku së fundi në zbatim të Kontratës Individuale të punës me nr. 2063/1, datë 01.07.2024 mbante pozicionin e “Përgjegjës Sektori” në Sektorin e Projekteve në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve.

Gjatë ushtrimit të detyrave të saj funksionale nga eprori i saj i drejtpërdrejtë janë konstatuar disa çështje dhe momente pune, të cilat kërkonin angazhim dhe përkushtim nga E. S. për realizimin e tyre në kohë. Ky fakt provohet nga emaillet e datave 25.07.2025, 31.07.2025, 06.08.2025, 07.08.2025, 07.08.2025.

Edhe pse disa procese pune duhet të ishin përfunduar brenda muajit Maj 2025 (konkretisht Festivali i Fëmijëve, Shkodër), të cilat E. S. nuk ka arritur t'i përfundojë as në muajt në vijim, ajo është lejuar të ushtrojë të drejtën e pushimeve vjetore për afatin nga 10.07.2025 - 23.07.2025 (10 ditë pune) dhe 04.08.2025 - 19.08.2025 (12 ditë pune) (Vërtetuar me shkresën Nr. 1627/3, dt. 25.06.2025). Me rikthimin nga pushimet vjetore, E. S. jo vetëm që nuk arriti të përfundonte detyrat që kishte, por u shfaqën probleme të tjera në realizimin e detyrave që ajo kishte në ngarkim. Të gjitha këto parregullsi dhe moszbatime në kohë të detyrave të ngarkuara sollën probleme jo vetëm të Drejtorisë së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve, por vunë në rrezik edhe reputacionin e RTSH-së në raport me të tretë.

---

<sup>6</sup> Protokolluar pranë Komisionerit me nr. 1526/3 prot., datë 04.12.2025.

Duke qenë se E. S., me gjithë orientimin nga drejtuesi i drejtpërdrejtë për përfundimin e detyrave të ngarkuara të cilave iu kishte kaluar edhe afati ligjor, vijonte të ishte inaktive, u gjykua që në zbatim të nenit 132/1 të Kodit të Punës, pika 3 ku parashikohet se: “Punëdhënësi ka të drejtë, pas konsultimit me punëmarrësin, të shtyjë datën e fillimit të lejes, deri në gjashtë muaj, për arsye të cilat kanë të bëjnë me nevojat operationale të ndërmarrjes”, të shtyhet realizimi i fazës së dytë të lejes. (Faktuar nga Urdhëri për shtyrjen e lejes vjetore Nr. 1876/1, datë 01.09.2025).

Duke qenë se në datën 04.08.2025 E. S. njoftoi për fillimin e raportit mjekësor për shkaqe të problemeve fizike të saj dhe fëmijës (faktuar nga raportet e sjella nga sistemi i raporteve të e-albania, 04.08.2025- 07.08.2025 dhe 07.08.2025-07.09.2025), ky urdhër nuk u vu asnjëherë në zbatim. Edhe pse në vështirësi të madhe për realizimin dhe përmbushjen e detyrave të lëna pezull dhe me kosto reputacionale dhe financiare për institucionin, E. S. në përfundim të raportit mjekësor të cilin e kreu të plotë dhe pa asnjë pengesë, kreu edhe lejen vjetore.

Nga tërësia e dokumentacionit që RTSH administron dhe të cilat janë pjesë integrale e kësaj shkrese, konstatohet se ndaj E. S. nuk ka ekzistuar asnjë element dhe formë diskriminimi në përmbushjen dhe ushtrimin e detyrës funksionale të saj.

Në të gjitha mjetet e komunikimit ndërmjet saj dhe eprorit të drejtpërdrejtë, Burimeve Njerëzore dhe Drejtorit të Përgjithshëm, si dhe kolegëve të tjerë, të cilët kanë pasur kontakt të drejtpërdrejtë për shkak të realizimit të detyrave të tyre, konstatohet se:

- Gjuha e përdorur ndaj E. S. është brenda standardeve dhe në respektim të Kodit të Etikës dhe Sjelljes së RTSH-së.
- Detyrat e ngarkuara janë në përputhje me përshkrimin e punës, që e ka konfirmuar edhe me vetdeklarimin e datës 24.07.2025.
- Në çdo detyrë të ngarkuar, por edhe ato të pa përfunduara është orientuar nga drejtuesi i drejtpërdrejtë për marrjen e masave për realizimin dhe përmbushjen e tyre edhe pse në kapërcim të kohës.
- Në asnjë komunikim ndaj E. S. nuk është përdorur asnjëherë gjuhë dhune, urrejtjeje, fyese apo diskriminuese.

Theksoj se gjatë kohës që E. S. ishte me raport mjekësor dhe e pamundur fizikisht për tu paraqitur në punë, shkonte dhe ankohej pranë Komisionerit mbi emërimin e Drejtorit të Drejtorisë së Marrëdhënive me Jashtë dhe Projekteve.

I gjithë komunikimi, procedura dhe masat e marra ndaj E. S. janë bërë në përputhje me parashikimet ligjore të përcaktuara nga Kodi i Punës, Kodi i Sjelljes dhe Etikës së RTSH, Kontrata Individuale e Punës, përshkrimi i punës dhe aktet e brendshme rregullative të RTSH-së.

Për sa i përket emërimit të Drejtorit të Drejtorisë së Marrëdhënive me Jashtë dhe Projekteve, sqarojmë se emërimi apo shkarkimi i punonjësve të RTSH-së rregullohet me ligj të veçantë dhe është në diskrecion të drejtpërdrejtë dhe të vetëm të Drejtorit të Përgjithshëm të RTSH-së... ”.

E. O., përmes shkresës<sup>7</sup> dhe e-mail-it datë 26.11.2025, informoi Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ndër të tjera se: “...Nga faktet kundërshtuese të paraqitura nga E. S., argumentet e parashtruar dhe arsyetimi i kryer prej saj, nxjerr në pah se ato kanë një përmbajtje të lartë gjuhe urrejtje të artikuluar në dëm të E. O..

<sup>7</sup> Protokolluar pranë Komisionerit me nr. 1526/2 prot., datë 02.12.2025.

*Përmbajtja e pikave kundërshtuese të parashtruara nga E. S. janë treguese të diskriminimit të tërthortë dhe strukturor që E. S. është duke kryer në dëm të figurës, imazhit, arsimimit dhe profesionalizmit të E. O..*

*Përdorimi i autoritetit të Komisionerit kundër Diskriminimit për të linçuar figurën e Drejtoreshës së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve të RTSH, duket të jetë lajtmotivi real i ankesës së depozituar pranë organit në fjalë.*

*Për të kundërshtuar në mënyrë specifike, të provuar dhe efektive sa paraqitur nga E. S., me prapësimet shtesë, evidentohet sa më poshtë:*

*A. Denigrim i qëllimshëm i figurës së E. O. nga ana e E. S.*

*Në pikën 1, të faqes nr. 2, E. S., përdor në mënyrë të përgjithshme, bazuar në perceptimin e saj, pa konkretizuar specifikisht togfjalëshja, shprehi apo fjali me përmbajta të cilës tipologji diskriminimi dhe nuk specifikon se çfarë, ku dhe si, në konkret, është përdorur gjuha e urrejtjes ndaj saj nga ana e të akuzuarës E. O.. Aludimet e pretenduara nga ana e E. S. që lidhen me përçmim, u provuan në aktin e mbrojtjes se janë përdorur ekskluzivisht nga E. S. në dëm të imazhit dhe në denigrim të figurës së E. O. dhe jo e kundërta.*

*Analiza e raporteve mjekësore dhe TIMS-i janë dy element thelbësor, për të provuar nëse raportet janë lëshuar konform ligjit dhe se pretendimet e E. O. në raport me elementin e “shqetësimit” të ngritur dhe pretenduar nga ajo, bazohen mbi fakte përtej dyshimit të arsyeshëm apo e vërteta është krejt tjetër?! Principi i përtej dyshimit të arsyeshëm, i strukturuar mbi tërësinë e provave të ofruara nga palët, është i rëndësishëm në analizën faktike verifikuese të shqetësimit të pretenduar nga E. S..*

*Kërkesa drejtuar Komisionerit nga ana e E. O. për të plotësuar dokumentacionin që lidhet me pretendimet e kryera nga E. S., janë legjitime dhe të bazuara në ligjin. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, specifikisht në nenin 32, pika 1, shkronja ç), ku lexohet: “Komisioneri ka kompetencë: të kryejë hetime administrative pas marrjes së informacionit të besueshëm për shkelje të këtij ligji”. Pra, ligji i jep Komisionerit fuqi hetimore për të zgjidhur çështjet nën shqyrtim dhe kjo i jep, kështu, të drejtën kujtdo pale të interesuar pjesë e procedurës që ti kërkojë Komisionerit dokumentacion shtesë që vetëm ai është në gjendje të marrë si nga pala ndaj kujt kërkohet, ashtu edhe nga institucionet e tjera qofshin këto private apo publike. Komisioneri ka të drejtë të marrë dokumentacion shtesë dhe provues në të gjitha rastet kur nga një procedurë nën shqyrtim prej tij ka të dhëna se mund të jetë shkelur ligji. Referenca ligjore nuk është vetëm për ligjin kundër diskriminimit por të gjithë ligjet që ndërlidhen me njëri-tjetrin në funksion të mbrojtjes nga diskriminimi dhe aplikimit të principeve të garantuara nga kushtetuta.*

*Për rrjedhojë pretendimet e E. S. se E. O. ka shkelur parime etike dhe të komunikimit, duket të jetë përdorur prej saj me qëllim për të denigruar figurën e E. O. dhe rigorozitetin dhe seriozitetin me të cilin ajo punon.*

*B. Problemi i Kompetencave të ngritura nga ana e E. S.*

*...E. O., është akuzuar nga ana e ankueses E. S. se e ka shqetësuar gjatë kohës që kjo ishte me raport mjekësor. Në mbrojtjen e parashtruar nga RTSH dhe E. O., e cila në kontekstin e kërkesës së ardhur nga Komisioneri të datës prot. nr. 2649, datë 17.11.2025 është konsideruar pjesë e palës ndaj të cilës ngrihet ankimi dhe në këtë kontekst, E. O. i lind çdo e drejtë për të mbrojtur pozicionin e saj në raport me ish vartësen në kuptim hierarkik, duke i kërkuar Komisionerit që të kryejë aktivitet*

hetimor në raport me ato që janë pikat mbi të cilat ankuesja E. S. pretendon që të jetë konsumuar “shqetësimi”.

Konkretisht rikujtohet se E. S. gjatë gjithë ankimit e lidh marrëdhënien e shqetësimit të pësuar, drejtpërdrejtë me figurën e Drejtoreshës së saj E. O., për rrjedhojë është legjitime që E. O., si palë në këtë procedurë, t’i kërkojë Komisionerit marrjen e dokumentacionit mjekësor plotësues.

Kjo për vetë faktin se, vetë E. S. pretendon se vendimi i ndërprerjes së marrëdhënieve të saj të punës lind nga raportet mjekësore të marra prej saj në mënyrë të njëpasnjëshme gjatë fund muajit korrik dhe gusht, me datë rifillimi të punës 06.09.2025.

C. Parregullsitë e provuara të raporteve mjekësore regj. nr. 2423, datë 09.07.2025 (1 ditë), regj. nr. 2641, datë 28.07.2025 (5 ditë) dhe regj. nr. 2767, datë 04.08.2025 (3 ditë) të lëshuara nga mjekja e familjes së E. S..

Vlen të theksohet se, më datë 25.11.2025, Njësia Vendore e Kujdesit Shëndetësor Durrës, i kthente përgjigje RTSH-së, në lidhje me kërkesën me prot. Nr. 2988/2, datë 17.11.2025, e ardhur pranë NJVKSH Durrës nga Drejtoria Rajonale Tiranë, bazuar në kërkesën e RTSH-së me prot. Nr. 2435, datë 21.10.2025, për Verifikimin e Raporteve Mjekësore, drejtuar znj. J. D., Drejtor i Operatorit të Shërbimeve të Kujdesit Shëndetësor, për sa i takon procedurës së lëshimit të raporteve mjekësore në favor të E. S..

Në përgjigje të kësaj shkrese, Operatori theksonte se: “Pas verifikimit grupi i punës, konstatoi se raportet mjekësore rezultuan të parregullta, pasi:

- Kartela klinike përmbante mangësi në plotësim;
- Vizitat mjekësore të raportuara nuk ishin të pasqyruara plotësisht;
- Mungonte referimi tek mjeku specialist për diagnozat e raportuara;
- Procesi nuk ishte kryer në përputhje të plotë me procedurat e vizitave mjekësore të përcaktuara me aktet nënligjore dhe me kontratën individuale të punës së mjekes”.

Nisur nga gjetjet e parregullsive nga ana e grupit të punës të ngritur apostafat me Urdhër Pune nr. 34, datë 25.11.2025, dyshimi i arsyeshëm i artikulluar në mbrojtjen e E. O., duket të gjejë bazë provuese që çon në pjesën e dytë të kërkesës së parashtruar Komisionerit dhe, konkretisht, atë të vënies në dispozicion nga ana e ankueses E. S. ose nga institucionet përkatëse shtetërore, të dokumentacionit mjekësor që lidhet me raportin 30 ditor të lëshuar nga Qendra Spitalore e Traumës dhe dokumenti i TIMS.

Dy dokumente shtesë, që do të plotësonin kuadrin provues, përtej çdo dyshimi të arsyeshëm, për sa i takon raporteve mjekësore dhe lëshimin e tyre, pjesë e të cilëve aktualisht, rezultojnë të provuar që të jenë lëshuar në shkelje të ligjit.

Konkretisht, me interes është fakti se raportet regj. nr. 2767, datë 04.08.2025 (3 ditë), që identifikojnë sëmundje që i përkasin specialiteti mjekësor nuk kanë vazhduar me rekomandim specifik për tek mjeku specialist, por, me datë 07.08.2025. E. S. pajiset nga Spitali i Traumës me raport, tashmë, 30 ditor me afat deri në 06.09.2025.

Nisur nga rezultati i hetimit të kryer nga Operatori për raportet e mësipërme, vënia në dispozicion të Komisionerit edhe të dokumentacionit mbështetës, sipas sa përcaktuar në Rregulloren e ISSH, që ka çuar mjekët e QSUT në lëshimin e një raporti 30 ditor, do të ishte i domosdoshëm për analizën

tërësore të fakteve të pretenduara nga E. S. dhe që lidhen me “shqetësimin” e pësuar prej saj gjatë kohës që ishte me raport mjekësor.

C. Paraqitja e dokumentit të sistemit TIMS (hyrje - daljet në RSH) nga ana e E. S..

...Për sa më lartë rezulton e nevojshme për kompletim të praktikës në fjalë, pajisja nga ana e Komisionerit edhe me dokumentet shtesë si epikriza mjekësore e E. S. lëshuar nga mjeku ortoped i Spitalit të Traumës Tiranë dhe/ose çdo dokumentacion tjetër mjekësor i lidhur me datën 07.08.2025 dhe TIMS për periudhat nga 26 korrik deri në 6 shtator 2025.

D. Kërkesa për ulje në detyrë të E. S..

E. O., bazuar mbi një sërë situatash dhe faktesh objektivisht penguese të kryerjes së rregullt të detyrave të caktuara në urdhërin e punës të E. S., në përputhje me Kodin e Punës dhe në respektim të sa parashikuar në nenin 37 K. Punës, ka kërkuar që në momentin e rikthimit në punë të E. S., të kryhen procedurat ligjore përkatëse, të ndërmerren masa disiplinore karshi saj në lidhje me problematikat e krijuara nga ajo përsa i takon mospërmbushjes së detyrave funksionale. Rasti referent: “Festivali për Fëmijë i Shkodrës, M. L. dhe mangësi të tjera”.

E. S. deklaroi se është njohur me kërkesën e bërë nga E. O. vetëm në momentin e kthimit përgjigjes nga ana e E. O. ndaj ankesës së saj për diskriminim.

Në fakt, data 07.08.2025, i referohet pikërisht datës në të cilën E. S., vetëm në orën 16:14 të kësaj date, do të merrte raport mjekësor 30 ditor të ri, për shkak të “Hermetrozës”, raport mjekësor që “harron” të specifikojë se në cilën pjesë të trupit (gjymtyrëve) të dyja apo vetëm njëri prej tyre është shfaqur sëmundja.

E. O. është Drejtoreshë Drejtorie dhe, në ushtrim të funksioneve të saj ka për detyrë të paraqesë raporte dhe parashtrorë kërkesa pranë Drejtoreshës së Përgjithshme, e cila, me pas, vlerëson nëse duhet të procedojë apo jo me sa parashtruar nga vartësi.

Po ashtu vlen të theksohet, se E. S. në lidhje me këtë dokument ka marrë dijeni në momentin kur ajo ka kryer seancën dëgjimore me Drejtorin e Burimeve Njerëzore, pasi ky dokument ka qenë i disponueshëm për të (pjesë e dosjes së saj personale) dhe vetëm pas kësaj seance dëgjimore, Drejtoresha e Burimeve Njerëzore i ka propozuar Drejtoreshës së Përgjithshme të marrë vendim të kundërt me atë që ishte propozuar nga E. O. në funksion hierarkik, duke zbatuar sa parashikuar në Kodin e Punës dhe Kontratën Individuale të Punës. (për më tepër shih akt - mbrojtjen E. O.).

DH. Gjuha e urrejtjes e përdorur në dëm të E. O. nga E. S.

E. Në lidhje me dokumentacionin e bashkëlidhur na E. O.

Në lidhje me dokumentacionin e bashkëlidhur nga E. O. dhe pretendimeve të ngritura nga E. S., se kjo e fundit nuk ka të drejtë të bashkëlidh, bëhet me dije se në shkresë prot. nr. 2649, datë 17.11.2025, Komisioneri i kërkonte palëve kundër të cilave ishte ngritur ankimi të vinin në dispozicion të gjithë dokumentacionin në posedim të tyre, përfshirë si dosje personale të ankueses ashtu edhe të gjithë dokumentet e tjera të rëndësishme për të qartësuar pretendimet e ngritura nga ankuesja Spahiu.

Për rrjedhojë të akuzosh E. O., Drejtoreshë e Drejtorisë së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve se nuk ka të drejtë të depozitoj dokumente pranë Komisionerit (i quajtur palë e tretë nga Spahiu), kur ky i fundit i kërkon ato, është absolutisht e kundërshtueshme dhe antiligjore.

*E. O. në cilësinë e Drejtoreshës së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve pranë RTSH ka të drejtë, në ushtrim të funksioneve të saj dhe në bashkëpunim me sektorët e tjerë pjesë përbërëse e organigramës së RTSH, që brenda zyrave të qarkullojnë dokumentacion që lidhen me punonjës varësie. Në këtë rast E. O. ka depozituar dokumentacion që lidhen drejtpërdrejt me zyrën e saj dhe ish vartësen direkte në shkallë hierarkike, E. S.. Për rrjedhojë nuk mund të ketë shkelje të asnjë natyre për sa kohë Komisioneri kërkon dokumentacion nga organi publik dhe, veçanërisht, nga struktura përgjegjëse drejtpërdrejtë, në këtë rast E. O., Drejtoreshë e Komanduar në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve pranë RTSH.*

*Ë. Diskriminimi i vazhduar ndaj personit të E. O. nga ana e E. S. në prapësimet shitesë.*

*E. S. edhe në paragrafin 5), fq. 3, të prapësimeve të saj, sërish diskriminon me gjuhën e përdorur, në raport me aftësitë etiko-morale dhe profesionale të E. O. duke e cilësuar atë jo profesionale, që i mungon etika dhe se sipas saj i ka vënë në dispozicion Komisionerit dokumente të kërkuar prej tij, duke abuzuar me funksionin.*

*Sa më lartë, vet-kupton që ankesa për diskriminim, në të vërtetë, nuk është ndaj Institucionit RTSH, por është totalisht personal dhe kundër E. O. si individ, pasi Komandimi i saj si Drejtoreshë, aty ku znoj, E. S. mbante pozicionin e Përgjegjëses së Sektorit është perceptuar nga E. S. në mënyrë negative dhe kjo ka bërë që edhe gjuha e saj, siç është provuar në aktet e mbrojtjes së E. O. është diskriminuese, si në kuptim të tërthortë ashtu edhe strukturor.*

*Për sa i takon raportit të Auditit, përmbajtja e tij është qartësuar me detaje në akt-mbrojtje dhe janë evidentuar me përpikmëri mangësitë e prodhuara nga E. S. gjatë kohës që ajo mbante pozicionin e Përgjegjëses së Sektorit. Për rikujtesë në Raport Audit shkruhet: “Gjetjet në këtë raport auditimi, dëshmojnë për një performancë të ulët, jo efikase dhe me risk të lartë në procedurat e ndjekura nga strukturat e RTSH-së, për miratimin dhe zbatimin e projekteve filmike, artistike dhe blerjes së të drejtave (funksione të E. S.)”.*

*Auditi i brendshëm i urdhëruar nga Drejtoresha e RTSH, E. V. është kryer jo për E. S., si person, por për të tërë Drejtorinë e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve për periudhën nga 01.07.2024 deri me 31.05.2025, nga ku janë evidentuar shkelje të rënda të kryera nga Sektori ku E. S. mbante postin e Përgjegjëses. Raporti i referohet në mënyrë të drejtpërdrejtë mangësive që ishin pjesë e detyrave funksionale të ngarkuara për tu kryer nga E. S..*

*Përfundimi i Auditit, data e tij, nuk prek efektet e zgjidhjes së marrëdhënies së punës karshi E. S., por vlera e tij ka nxjerr në pah një sërë shkeljesh dhe mangësish, që E. S., ka kryer duke mos ushtruar me kompetencë dhe profesionalizëm, detyrat e caktuara në urdhërin e punës dhe në respektim të kontratës individuale të punës.*

*Konkretisht Auditi ka nisur pune sipas urdhërit prot. nr. 49, datë 05.06.2025 të dhënë nga Drejtoresha e Përgjithshme e RTSH, E. V. dhe për këtë Auditim, me email të datës 08.07.2025 dhe 24.07.2025, E. S. është rivënë në dijeni nga Drejtoresha E. O. se, sipas kërkesës së Drejtorisë se Auditimit të Brendshëm, informacioni dhe dokumentacioni i kërkuar nga sektori për të cilin E. S. mbante pozicionin e përgjegjëses, duhej të ishte dorëzuar brenda datës 10.07.2025.*

*E. S., pra, kishte dijeni për Auditimin, kishte dijeni edhe për dokumentacionin që duhej të përgatiste për audituesit, si dhe kishte dijeni për afatet brenda të cilës duhej të dorëzonte sa kërkuar. Procedurë kjo që u krye në datën 25.10.2025 nga E. S.. Kjo pasi në datën 10.07.2025, e cila përkonte*

me afatin për dorëzimin e dokumentacionit dhe informacionit të kërkuar nga Drejtoria e Auditimit të Brendshëm, E. S. kishte planifikuar marrjen e lejes vjetore për një periudhë prej 10 (dhjetë) ditësh pune, deri më datë 23.07.2025. Në këtë kuadër, nuk rezultoi të jenë marrë masat e nevojshme për përmbushjen e kërkesës dhe vënien në dispozicion, brenda afatit të përcaktuar nga Drejtoria e Auditimit të Brendshëm, të dokumentacionit të kërkuar, as për delegimin e kësaj detyre pranë specialistëve të sektorit për të cilin E. S. mbante përgjegjësi.

Së fundmi, për sa i takon dosjes personale, ky dokumentacion është kërkuar shprehimisht nga Komisioneri me shkresë nr. 2649, datë 17.11.2025. Pretendimet e ngritura nga E. S. nuk qëndrojnë dhe në rreshtat më lart u qartësua edhe pozicioni juridik i E. O. karshi kësaj pike.

Gjithsesi, bëhet me dije se ky dokument ende nuk është dorëzuar fizikisht pranë Komisionerit dhe, E. O. rezervon të drejtën, në rast se Komisioneri e quan sërish si të rëndësishëm për tu depozituar, që ta sjell këtë me kërkesë të rinovuar të organit procedues.

Theksohet se E. S. tek paraqet kundërshtitë e veta, konstaton se kërkesa e kryer nga Komisioneri për të paraqitur nga RTSH dhe E. O. të dokumenteve që lidhen me pozicionin e saj, është në kundërshtim me ligjin dhe se Komisioneri, konsiderohet prej saj “Palë e tretë”, ku dokumentacioni i kërkuar prej tij nuk mund të merret pasi janë tagër ekskluziv i prokurorisë dhe gjykatës!!!

Në këtë kundërshti formale, E. O., në cilësinë e saj si Drejtoreshë e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve pranë RTSH, rezervon, po ashtu, të drejtën që, nisur edhe nga parregullsitë e konstatuara të raporteve mjekësore, ti drejtohet organeve kompetente - ligj zbatuese, deri në qartësim të plotë të efekteve shkak - pasojë të prodhuara nga paraqitja e këtyre raporteve mjekësore, përmbajtja e TIMS dhe verifikimi i raportit mjekësor prej 30 ditësh i lëshuar nga Spitali i Traumës Tiranë - Ortopedia, në rast se këto dokumente nuk do të vihen në dispozicion të Komisionerit nga pala ankuese ose nga Institucionet Shtetërore kompetente... ”<sup>8</sup>.

2. Sakaq, Komisioneri përmes e-mail-it datë 02.12.2025, i përcolli ankueses një kopje të shkresës së RTSH-së dhe E. O., dhe dokumentacionit bashkëngjitur tyre, si dhe kërkoi parashtrime me shkrim nga ana e saj.

Në këtë kuadër, më datë 05.12.2025, përmes e-mail-it, ankuesja depozitoi parashtrimet e saj sa i përket përgjigjeve të vëna në dispozicion nga ana e RTSH-së dhe E. O. përmes shkresave sipërcituar dhe sqaroi ndër të tjera se: “...Bazuar në parashtrimet, arsyetimet dhe dokumentacionin shkresor zyrtar bashkëlidhur, e përbashkëta në të dy këto shkresa është, se asnjëra nga të dyja palët nuk kanë arritur të paraqesin ndonjë argument ligjor për të kundërshtuar elementët/shkaqet e diskriminimit dhe faktet e paraqitura e të provuara në përputhje me ligjin nga ana ime, referuar pretendimeve mbi sajensat si detyra të papërfunduara, vijuar me një procedurë disiplinore fiktive dhe të mbyllur ashtu siç e kishin parapërgatitur me ndërprerjen e marrëdhënieve të mia të punës.

### **Lidhur me parashtrimet e Radio Televizionit Shqiptar**

Me shkresën nr. 2649/1 prot., datë 20.11.2025 të Drejtorit të Përgjithshëm të RTSH-së dhe dokumenteve zyrtarë bashkëlidhur saj, konstatohet, se:

---

<sup>8</sup> Për informacion më të detajuar, i referohemi përmbajtjes së shkresës së protokolluar pranë Komisionerit me nr. 1526/2 prot., datë 02.12.2025 dhe administruar në dosje.

1. Gjatë kohës që kam qenë me raport mjekësor janë nxjerrë akte administrative të njëanshme në kundërshtim me Kodin e Punës dhe Kontratën Individuale të Punës, fakt i pranuar nga institucioni, i cili e normalizon këtë akt paligjshmërie duke u shprehur, se nxjerrja e urdhërit të brendshëm për anulimin e lejes nuk është zbatuar.

2. Nga RTSH-ja nuk është trajtuar fakti, që kërkesa për informacion lidhur me emërimin e E. O. nuk është protokolluar dhe pse pikërisht bazuar në këtë kërkesë dhe këmbënguljes time për informim pranë Komisionerit për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale, unë jam larguar nga puna.

3. Dokumentacioni bashkëlidhur shkresës, si pjesa e marrë nga Rregullorja e Njesisë së Programeve, ku përshkruhet funksioni i Sektorit të Projekteve është një rregullore e shfuqizuar me kohë. Sektori i Projekteve është pjesë e organigramës së Drejtorisë së Marrëdhënive me Jashtë dhe Projekteve, por në rregulloren aktuale në fuqi të miratuar nga Këshilli Drejtues i RTSH-së me Vendimin nr. 41, datë 07.11.2018, Sektori i Projekteve dhe Administrimit të të Drejtave nuk është pjesë integrale e saj dhe nuk ka një rregullore të përcaktuar, gjetje dhe e grupit të auditimit. Në këtë rast, RTSH për të mbuluar boshllëkun ligjor, dezinformon Komisionerin duke vendosur në dispozicion të tij një dokumentacion të shfuqizuar.

4. Institucioni dezinformon Komisionerin, duke u përpjekur të justifikojë paligjshmërinë e emërimit të E. O., se ky akt bazohet në ligj të veçantë dhe që është vetëm diskrecion i Drejtorit të Përgjithshëm dhe ndërkohë nuk vendos në dispozicion dispozitat e këtij ligj, ku ka bazuar vendimmarrjen e saj. Në bazë të statutit të RTSH-së, kriteret e marrjes në punë përcaktohen me vendim të Këshillit Drejtues të RTSH-së dhe jo me ligj të veçantë dhe nuk janë kurrësi diskrecion i Drejtorit të Përgjithshëm që ka detyrimin të zbatojë me rigorozitet këto vendime, por në rastin konkret të emërimit të E. O., nuk janë marr aspak në konsideratë.

Në bazë të vendimit të Këshillit Drejtues të RTSH-së me nr. 9, datë 27.02.2023, janë miratuar kriteret e reja të marrjes në punë për punonjësit në sistemin e RTSH-së dhe komisionet ad-hoc. Kriteret për marrjen në punë të Drejtorit të Drejtorisë së Marrëdhënive me Jashtë dhe Projekteve midis të tjerave janë: eksperiencë të paktën 5 (pesë) vjeçare në pozicion drejtues dhe me arsim të lartë ekonomik ose juridik. Nga ana ime është kërkuar informacion për zbatim e këtij vendimi në rastin e emërimit të E. O. dhe fakti vërtetues i mos zbatimit të tij nga Drejtori i Përgjithshëm është, se për këtë procedurë emërimi ekziston vetëm një shkresë që është ajo e komandimit në detyrë.

### **Lidhur me parashtrimet e E. O.**

Me shkresën e datës 26.11.2025 dhe dokumentacionit zyrtarë bashkëlidhur, evidentohet qartësisht, se:

1. Gjuha e përdorur vijon të jetë ajo e urrejtjes dhe fyerjes, duke shkelur haptazi normat morale, etike dhe profesionale të komunikimit. Komentet dhe përçmimet e përdorura në të, janë ironi e qëllim të denigruese ndaj personit tim dhe një tregues i qartë, që diskriminimi ndaj meje për shkak të gjendjes time shëndetësore vazhdon ende (duke kërkuar dosjen mjekësore dhe të dhënat nga sistemi TIMS). Ky është një komunikim që bie ndesh me të gjithë standardet e etikës në punë por edhe jashtë saj.

2. E. O. i atribuon vetes kompetenca të cilat sipas akteve ligjore dhe nënligjore mbi bazën e të cilave funksionon dhe operon RTSH, i takojnë vetëm institucionit me cilësinë e punëdhënësit dhe

konkretisht titullarit të këtij institucioni. Me anë të kërkesës drejtuar Komisionerit, për verifikim të dosjes mjekësore E. O. kërkon të ushtrojë kompetenca që neni 36 i Kodi të Punës dhe neni 12 i Kontratës Individuale të Punës, ja njuh vetëm titullarit të institucionit në cilësinë e punëdhënësit, që edhe pse e kishte këtë të drejtë, nuk e ka konsideruar aspak të nevojshme ushtrimin e saj, pasi raportet mjekësore kanë qenë të mjaftueshme për të faktuar gjendjen time shëndetësore. Shkresa nr. 1914 Prot., datë 07.08.2025 “Informim mbi vonesat e përsëritura në përmbushjen e detyrave nga E. S. brenda afateve kohore të përcaktuara”, me të cilën njihem tani, përforcon akoma më shumë sjelljen diskriminuese ndaj meje, kur E. O. e konsideron gjendjen shëndetësore të faktuar me raport mjekësor, si të qëllimshme për shmangien nga detyrimet dhe abuzim me raportet mjekësore, duke kërkuar ndëshkimin tim me “Ulje në detyrë”.

3. E. O., në kërkesën për të dhënat e sistemit TIMS, i atribuon vetes kompetenca të cilat sipas akteve ligjore i takojnë vetëm organeve ligjzbatuese, si Policia e Shtetit, Prokuroria, Gjykatat, si dhe vet personit subjekt i të dhënave. Kërkimi i këtyre të dhënave bëhet vetëm për arsye të forta ligjore dhe në rastin konkret është tregues i qartë i abuzimit të E. O. me pozicionin e saj si funksionar në një institucion publik.

4. E. O. pretendon, se kërkesa e depozituar nga ana ime për informacion lidhur me procedurat e zbatuara nga RTSH për emërimin e saj është diskriminim, kur kjo kërkesë është vetëm ushtrimi i një të drejte të sanksionuar nga Ligji nr. 119/2014 “Për të drejtën e informimit”. RTSH me cilësinë e autoritet publik dhe në përputhje me programin e transparencës, ka detyrimin ligjor të garantojë akses për publikun për të gjithë veprimtarinë e tij, duke përfshirë emërimet dhe/apo shkarkimet, por mesa duket ky fakt ligjor është i panjohur për E. O..

5. E. O. bashkëlidhur shkresës, ka vendosur dokumentacione zyrtare të RTSH-së si shkresa e datës 10.08.2025 e Autoritetit të Mediave Audiovizive, Raportet elektronike mjekësore të cilat administrohen vetëm nga Drejtoria Ekonomike dhe Drejtoria e Burimeve Njerëzore, si dhe Raportin përfundimtar të Auditit të Brendshëm të RTSH-së.

- Së pari: është mungesë etike dhe profesionale, por gjithashtu edhe shkelje ligjore të nxjerrësh nga institucioni dhe të vendosësh në dispozicion të palëve të treta dokumentacione zyrtare të institucionit pa autorizimin e këtij të fundit. Vendosja e tyre në dispozicion të Komisionerit dhe mënyra e argumentimit të tyre është kryer me qëllim për të çorientuar Komisionerin dhe për të tentuar denigrimin e personit tim. Këto dokumentacione, për cilat nuk jam vendosur asnjëherë në dijeni dhe me të cilat njihem në këtë moment, janë përdorur nga E. O. për të devijuar nga objekti i ankesës time, për diskriminim permanent nga ana e saj.
- Së dyti: Raporti përfundimtar i Grupit të Auditimit i datës 20.11.2025 (44 ditë pas largimit tim nga puna) është përdorur nga E. O. jashtë qëllimit të tij ligjor, që është përmirësimi i proceseve, identifikimi i mangësive dhe hartimi i planit të masave të mëtejshme. E. O. në padijeni të këtij fakti e përdor këtë raport për të manipuluar, dëmtuar dhe cenuar me keqdashje figurën time. Ajo ka kryer një interpretim të shtrembëruar të asaj çfarë është e zezë mbi të bardhë, pasi emri im apo ai i pozicionit të Përgjegjës të Sektorit nuk është përmendur në asnjë faqe të tij. Në Aneksin 2 të raportit – OBSERVACIONET, theksohet: “Nga Drejtoria e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve, si dhe nga Drejtoritë/Njësitë e përmendura në këtë raport, nuk ka patur observacione.” pra nga 9 (nëntë) gjetjet e grupit të auditimit, nuk ka asnjë rekomandim për

*Sektorin e Projekteve dhe Administrimit të të Drejtave, por i Drejtohet vetëm Drejtorisë për shkak të mungesës së rregulloreve dhe dispozitave ligjore.*

- *Së treti: E. O. në shkresën e saj (faqja e parafundit) shprehet: **Bashkëlidhen dokumentet në kopje si më poshtë :- Kopje e dosjes personale të E. S.***

*Dosja personale e punonjësit është një dokument konfidencial që nuk mund t'i vendoset në dispozicion kujtdo për shkak të të dhënave personale dhe profesionale që ajo përmban, të mbrojtura nga dispozitat ligjore të Ligjit nr. 124/2024, datë 19.12.2024 “Për mbrojtjen e të dhënave personale”. E. O. sërish i ka atribuar vetes kompetenca që sipas ligjit i takojnë vetëm punëdhënësit, personelit të Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, organeve të autorizuara (gjykata, prokuroria) dhe vetë punonjësit. Kontrolli i dosjes personale dhe shpërndarja e saj palëve të treta, është shkelje e rëndë ligjore, si në aspektin profesional dhe atë ligjor. Ligjvënësi jo pa qëllim ka sanksionuar mbrojtjen e këtyre të dhënave me dispozitat e Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë, Ligjit nr. 124/2024, datë 19.12.2024 “Për mbrojtjen e të dhënave personale” dhe Ligjit nr. 119/2014 “Për të drejtën e informimit”.*

*Për gjithë sa më sipër, është evidente, se parashtrimet dhe dokumentacionet zyrtare bashkëlidhur të dy palëve janë tregues i qartë i gjuhës së qëllim të urrejtjes dhe diskriminimit ndaj personit tim për shkak të gjendjen shëndetësore, paaftësinë e përkohshme në punë, të drejtën e punësimit dhe viktimizimit, si pasojë e ushtrimit të së drejtës ligjore për informim, për këtë arsye kërkoj nga Komisioneri shqyrtimin dhe pranimin e ankimit tim sipas objektit të tij.”*

3. Në vijim, Komisioneri me e-mail-in datë 11.12.2025, i përcolli E. O. parashtrimet e paraqitura nga ana e E. S..

Në përgjigje të tyre, E. O. me e-mail-in datë 17.12.2025, dërgoi sërish prapësimet e saj, lidhur me pretendimet e ngritura nga ana e E. S., duke parashtruar edhe një herë pretendimet e saj të vëna në dispozicion të Komisionerit përmes e-mail-it datë 26.11.2025.

4. Në këto kushte, për administrimin e plotë të informacionit të kërkuar, për një gjykim sa më të drejtë dhe objektiv të çështjes, si dhe në zbatim të parimit të barazisë për një proces të rregullt ligjor, Komisioneri vlerësoi të nevojshme realizimin e seancës dëgjimore mes palëve. Në këtë kuptim me anë të shkresës nr. 210 prot., datë 26.01.2026 “*Njoftim për seancë dëgjimore*”, Komisioneri njoftoi palët lidhur me zhvillimin e seancës dëgjimore dhe ftoi palët në proces të merrnin pjesë për të parashtruar dhe argumentuar në mënyrë të drejtpërdrejtë pretendimet e tyre.

Në përgjigje sa më sipër, me e-mail-in datë 04.02.2026, E. O., me detyrë Drejtore e Drejtorisë së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve, njoftoi Komisionerin dhe kërkoi që seanca dëgjimore të realizohet në një datë tjetër, pasi për arsye objektive nuk mund të jenë pjesë e saj në datën e njoftuar (06.02.2026). Në këto kushte, Komisioneri me shkresën nr. 210/1 prot., datë 05.02.2026, njoftoi palët se seanca dëgjimore do të realizohej më datë 03.03.2026.

Sipas njoftimeve të realizuara, seanca dëgjimore u zhvillua në datë 03.03.2026. Në të morën pjesë, pala ankuese, E. S. dhe përfaqësuesi i saj Av. A. C., të bërë me deklaram përpara Komisionerit, si dhe subjektet kundër të cilëve është paraqitur ankesa: RTSH, përfaqësuar nga I. G.; E. O., në cilësinë e Drejtores së Drejtorisë së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve, përfaqësuar edhe nga Av. E. B., si dhe K. P.

Gjatë seancës dëgjimore, palët i qëndruan parashtresave me shkrim të depozituara paraprakisht pranë Komisionerit. Gjithashtu nga ana e përfaqësuesit të ankueses, përmes shkresës datë 03.03.2026, u depozituan parashtime shtesë duke theksuar ndër të tjera se: “...I. Në ankesën e paraqitur pranë institucionit tuaj, regjistruar me nr. 249, datë 29.10.2025, në “Shpjegime lidhur me shkaqet e pretenduara për diskriminim” të datës 07.11.2025 dhe në “Prapësime shtesë referuar parashtimeve të paraqitura nga Radio Televizioni Shqiptar dhe E. O.” të datës 05.12.2025, kemi evidentuar faktet nëpërmjet provave bashkëlidhur këtij dokumentacioni, se gjatë periudhës së paaftësisë së përkohshme në punë nga data 28 korrik deri në 6 shtator 2025, ankuesja E. S. është shqetësuar nga E. O., pasi:

- I është dërguar korrespondencë e njëpasnjëshme e-mail, duke e ngarkuar me detyra dhe vënë përpara përgjegjësisë, se mosrealizimi i tyre nga ana e saj do t'i shkaktonte dëm institucionit;
- I është kërkuar delegimi i punëve dhe t'u kërkohej informacion punonjësve të Sektorit, ndërkohë, që kur është paraqitur në punë (e-mail datë 24 shtator), i kërkohej informacion, pse s'ua kishte deleguar punën e kërkuar;
- Fakti që vetë E. O. nuk ju ka përcjellë detyrat specialistëve të Sektorit, por pritej rikthimi në punë i ankueses, tregon qartë, se së pari: - këto detyra nuk kanë qenë objektivist të domosdoshme dhe të nevojshme për t'u realizuar, dhe së dyti: - është dashur të gjendej një motiv/shkak që të përdorej për shkarkimin nga detyra dhe zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.
- Është shqetësuar në mënyrë të vazhdueshme për “punë të papërfunduar”, duke i shkaktuar gjendje ankthi.
- Ka përjetuar “përndjekje” nga ana e saj, pasi në çdo datë që i përfundonte raporti i paaftësisë për punë, nëpërmjet korrespondencës e-mail i ushtrohej presion për kthim në punë.
- Ka përjetuar ngarkesë psiko-emocionale, pasi duhet të shqetësohej për shëndetin, të përkujdesej për dy fëmijët e mitur, njëkohësisht të mendonte edhe për “punën e papërfunduar” të sajuar nga Drejtoresha.

II. Nga ish punëdhënësi Radio Televizioni Shqiptar, ankuesja E. S. është diskriminuar në të drejtën e saj kushtetuese për punësim, përse i përket:

- Shpalljes së vendeve të lira të punës, rekrutimin dhe përzgjedhjen e punëmarrësve, duke punësuar komanduar në detyrë (pa shpallje vendi vakant) një person nga jashtë strukturave të RTSH pa plotësuar kriteret e kërkesave të miratuara me vendim nr. 9, datë 27.02.2023 nga Këshilli Drejtues, përse i përket formimit arsimor dhe eksperiencës në vite pune.
- Trajtimit të ish punëmarrëses/ankueses gjatë procesit disiplinor, lidhur me pushimin nga puna dhe zgjidhjen e kontratës së punës, pa e marrë mundimin e justifikimit me ndonjë provë ligjore nisjen e procesit dhe pa verifikuar/ballafaquar pretendimet e sajua mbi të cilat u kërkuar fillimi i procedurës.

III. Nga ish punëdhënësi Radio Televizioni Shqiptar, ankuesja E. S. me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës sipas Vendimit nr. 517, datë 07.10.2025, është viktimizuar, pasi në zbatim të të drejtës së saj ligjore për informim, ka kërkuar informacion dhe dokumentacion lidhur me procedurën e zbatuar nga ish punëmarrësi për emërimin e E. O. në detyrën e Drejtorit të Drejtorisë së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve. Theksoj, se:

- Kërkesa për informacion nuk është protokolluar nga ish punëdhënësi me urdhër të titullarit.
- Vendimi nr. 386, datë 19.06.2025 për “Komandim në detyrë” është vënë në dispozicion të kërkuases/ankueses pa asnjë dokument procedural dhe vetëm pas ndërhyrjes së Komisionerit për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale.
- Të nesërmen e kthimit në punë (datë 24 shtator 2025) me shkresën nr. 2239 prot., datë 25.09.2025 “Njoftim për diskutimin e vazhdimësisë të marrëdhënieve të punës”, ish punëdhënësi ka filluar procedurën disiplinore të zgjidhjes së kontratës së punës, si shkak i “guximit të tepruar për të kërkuar informacion...”.

Në mbyllje të seancës dëgjimore, Komisioneri kërkoi nga ana e RTSH-së të depozitojë në cilësi prove dokumentacionin si më poshtë:

- kopje të dosjes së plotë të marrëdhënies së punës së E. S.;
- dokumentacionin lidhur me procedurën e ndërprerjes së marrëdhënies së punës, raporteve mjekësore të paraqitura ndër vite;
- dokumentacionin mbi verifikimin e këtyre raporteve edhe për punonjës të tjerë;
- praktika të ndjekura nga institucioni në lidhje me shtyrjen e lejeve;
- kopje të vlerësimit të performancës në punë të ankueses për 3 (tre) vitet e fundit.

5. Me e-mail-in datë 04.03.2026, E. S. iu drejtua Komisionerit duke kërkuar vënien në dispozicion të regjistrimit audio të seancës dëgjimore të zhvilluar më datë 03.03.2026.

Sa më sipër, Komisioneri me shkresën nr. 513 prot., datë 06.03.2026, i përcolli ankueses CD-në e regjistrimit audio të seancës dëgjimore të zhvilluar më datë 03.03.2026.

6. Përmes shkresës<sup>9</sup> nr. 542/3 prot., datë 18.03.2026, RTSH vuri në dispozicion të Komisionerit parashtrime dhe prova shtesë, duke referuar ndër të tjera se:

*“...Nga hetimi administrativ dhe shqyrtimi i dokumentacionit të administruar rezulton se ndërprerja e marrëdhënies së punës midis RTSH dhe E. S. është kryer në mënyrë të njëanshme nga punëdhënësi, në përputhje me kuadrin ligjor në fuqi, si pasojë e konstatimit të shkeljeve të rënda nga ana e saj, të cilat kanë ndikuar drejtpërdrejt në mbarëvajtjen e punës dhe në funksionimin normal të strukturave përkatëse, duke e bërë objektivisht të pamundur vijimin e marrëdhënies së punës. Në të njëjtën kohë, në zbatim të dispozitave të Kodit të Punës, ankueses i janë njohur dhe likuiduar të gjitha të drejtat përkatëse, përfshirë pagesën për vjetërsinë në punë dhe kompensimin për periudhën e njoftimit.*

<sup>9</sup> Administruar pranë Komisionerit me nr. 210/3 prot., datë 19.03.2026.

*Referuar dokumentacionit të vënë në dispozicion, rezulton se ankuesja ka ushtruar funksione pranë RTSH për një periudhë rreth 13-vjeçare, duke kaluar nga pozicione administrative në pozicione me përgjegjësi më të lartë, përfshirë detyrën e “Përgjegjëses së Sektorit” në Drejtorinë e Marrëdhënive me Jashtë dhe Projekteve. Megjithatë, gjatë ushtrimit të kësaj detyre, për një periudhë të konsiderueshme kohore, ajo nuk ka arritur të përmbushë në mënyrë efektive përgjegjësitë që i janë ngarkuar.*

*Nga vlerësimi i sjelljes së saj në raport me detyrimet kontraktore dhe me raportin hierarkik në punë, rezulton se ankuesja ka shfaqur në disa raste mungesë bashkëpunimi dhe moszbatim të udhëzimeve dhe urdhrave të eprorëve, duke i vënë ato në diskutim dhe duke refuzuar zbatimin e tyre për arsye të interpretimeve personale, çka ka ndikuar negativisht në organizimin dhe funksionimin e punës në Drejtorinë përkatëse.*

*Një element i rëndësishëm i kësaj çështjeje lidhet edhe me mungesat e zgjatura në punë, të justifikuara nga ankuesja me raporte mjekësore, për të cilat, nga verifikimet e kryera, rezultojnë problematika lidhur me saktësinë e informacionit të paraqitur. Dokumentacioni i administruar tregon se kjo nuk ka qenë një situatë e izoluar, por një rrethanë e përsëritur ndër vite, e cila ka krijuar vështirësi reale në vijimin normal të punës dhe në realizimin e projekteve institucionale.*

*Në këtë kontekst, duhet theksuar se verifikimi i raporteve mjekësore dhe mënyra menaxhimit të mungesave në punë nuk përbëjnë një praktikë të ndjekur vetëm ndaj ankueses, por janë pjesë e një procedure të zakonshme administrative të zbatuar edhe për punonjës të tjerë të institucionit. Po ashtu, edhe shtyrja e lejeve është një praktikë e ndjekur në raste të ngjashme, kur kjo ka qenë e nevojshme për funksionimin e punës. Dokumentacioni përkatës provon se nuk kemi të bëjmë me një trajtim të diferencuar ndaj ankueses.*

*Sa i takon pasojave të sjelljes së ankueses në ushtrimin e detyrës, rezulton se veprimet dhe mosveprimet e saj kanë sjellë vështirësi konkrete në mbarëvajtjen e punës së Drejtorisë së Marrëdhënive me Jashtë dhe Projekteve (dhe në tërësi të të gjithë institucionit), si dhe kanë ndikuar në menaxhimin e disa proceseve dhe bashkëpunimeve të rëndësishme, të evidentuara gjatë këtij procedimi administrativ nga drejtuesit përkatës (respektivisht E. O. në mbrojtjen e saj).*

*Në këto kushte, vendimmarrja për përfundimin e marrëdhënies së punës është bazuar në shkaqe objektive dhe të dokumentuara, të lidhura me përmbushjen e detyrimeve të punëmarrëses dhe me nevojën për garantimin e funksionimit normal të institucionit, dhe nuk lidhet në asnjë mënyrë me ndonjë karakteristikë personale të mbrojtur nga legjislacioni për mbrojtjen nga diskriminimi.*

*Pretendimi i ankueses për diskriminim mbetet i pambështetur, për sa kohë ajo nuk ka provuar ekzistencën e një trajtimi të ndryshëm në raport me punonjës të tjerë në kushte të njëjta, si dhe nuk ka evidentuar asnjë lidhje shkakësore midis vendimmarrjes së RTSH dhe ndonjë shkak të mbrojtur nga ligji. Nga përmbajtja e ankesës rezulton se mosdakordësia e saj lidhet në thelb me vendimmarrjen e punëdhënësit për përfundimin e marrëdhënies së punës dhe me pritshmëri personale për vijimin apo avancimin në detyrë, rrethana të cilat nuk përbëjnë në vetvete diskriminim.*

*Në këto kushte, rezulton qartë se vendimmarrja e RTSH është diktuar nga rrethana objektive dhe të dokumentuara dhe jo nga ndonjë motiv diskriminues.*

*Pas administrimit të të gjithë dokumentacionit të kërkuar, të cilin po e vendosim në dispozicion bashkëlidhur këtyre prapësimeve, rezulton se pretendimet e ankueses janë të pambështetura në prova dhe në ligj.*

*Për sa më sipër, kërkohet, Konstatimin e papranueshmërisë së ankesës së E. S., ose, në alternativë, rrëzimin e saj si të pambështetur në ligj dhe në prova.”*

7. Me e-mail-in datë 26.03.2026, Komisioneri i përcolli subjektit ankues, E. S., përgjigjen e sipërcituar të RTSH-së dhe kërkoi parashtrime shtesë lidhur me to.

Sa më sipër, me e-mail-in datë 31.03.2026, E. S., përcolli pranë Komisionerit parashtrime shtesë pas njohjes me Deklaratën e Mbrojtjes së RTSH-së, duke sqaruar ndër të tjera se: “...pasi u njohëm me “arsyetimin” e përdorur nga përfaqësuesja me autorizim e RTSH-së (pavarësisht se autorizimi nuk na është vënë në dispozicion), dëshirojmë të përqendrohemi në 3 (tre) momente, pasi pjesa më e madhe e justifikimeve të përdorura si “argumente” nuk i përkasin procedurës hetimore administrative të filluar me kërkesë të E. S..

Në Deklaratë Mbrojtje cituar më sipër, përfaqësuesja e RTSH thekson (fq. 2) se: “1. Verifikimi i raporte mjekësore dhe mënyra e menaxhimit të mungesave në punë nuk përbëjnë një praktikë të ndjekur vetëm ndaj ankueses, por janë pjesë e një procedure të zakonshme administrative të zbatuar edhe për punonjës të tjerë të institucionit. 2. Shtyrja e lejeve është një praktikë e ndjekur në raste të ngjashme, kur ajo ka qenë e nevojshme për funksionimin e punës. 3. Dokumentacioni përkatës provon, se nuk kemi të bëjmë me një trajtim të diferencuar ndaj ankueses”. Për sa më sipër, përfaqësuesja e RTSH-së ka kërkuar të mbrojë institucionin, duke bashkëlidhur dokumente të pa verifikuar në përmbajtje nga ana e saj dhe për fat të keq të këtij institucioni (RTSH), provon përpara Komisionerit të kundërtën e asaj që ka pretenduar të provojë, për dy arsye:

**Së pari:** Procedurat e verifikimit të raporteve mjekësore të paraqitura Nr. 1950 prot., datë 17.11.2025; Nr. 421/1 prot., datë 21.11.2025 dhe Nr. 3200/1 prot., datë 02.12.2025, nuk i përkasin periudhës kur ankuesja ka qenë në marrëdhënie pune me institucionin RTSH.

Kujtoj, përfaqësuesen e institucionit, se marrëdhëniet e punës nga ish punëdhënësi RTSH, i janë ndërprerë ankueses në datë 08.10.2025, në zbatim të shkresës Nr. 2239/3 prot., Vendim Nr. 517, datë 07.10.2025 të Drejtorit të Përgjithshëm, për “Zgjidhjen e marrëdhënieve të punës”.

Ky fakt thelbësor, nuk mund të lihej pa u verifikuar nga përfaqësuesja e institucionit RTSH, kur kërkon të servirë rastet përpara Komisionerit, sikur nuk kemi të bëjmë me trajtim të diferencuar të ankueses.

**Së dyti:** Në Urdhrin e Brendshëm Nr. 108, datë 11.08.2023 paraqitur nga përfaqësuesja e RTSH-së urdhërohet për dy punonjës të Njësisë Teknike “Ndërprerje të menjëhershme të lejes vjetore”. Sipas kërkesës së përfaqësuesve të Komisionerit, praktika për ndërprerje/shtyrje të lejes vjetore për nevoja të institucionit, duhet të shoqërohet edhe me problematikën që është bërë shkak për nxjerrjen e urdhrin nga titullari i institucionit RTSH, që përfaqësuesja e këtij të fundit nuk e ka paraqitur.

Gjithsesi, duke kërkuar të justifikojë veprimin e paligjshëm të institucionit RTSH në rastin e ankueses, lidhur me kërkesën për “Shtyrjen e lejes vjetore për nevoja pune” në zbatim të Urdhrin të Brendshëm Nr. 1876/1 Prot., datë 01.08.2025 të Drejtorit të Përgjithshëm, përfaqësuesja e institucionit ka harruar të verifikojë paraprakisht dhe të provojë me fakte në përputhje me ligjin, nëse edhe dy punonjësit e përmendur në Urdhrin e Brendshëm Nr. 108, datë 11.08.2023 (D. M. dhe A. O.), kanë qenë duke konsumuar raportin e paaftësisë në punë ashtu si edhe ankuesja, ndërkohë që urdhërohet ndërprerja e lejes vjetore nga punëdhënësi RTSH.

*Kujtoj, përfaqësuesen e institucionit RTSH, se ankuesja ka qenë me raport për paaftësi të përkohshme në punë, në momentin kur është nxjerrë dhe hynte në fuqi Urdhri i rëndshëm Nr. 1876/1 Prot., datë 01.08.2025 nga Drejtori Përgjithshëm për “Shtyrjen e lejes vjetore për nevoja pune”, pra nuk ka qenë duke konsumuar lejen vjetore të miratuar ashtu si dy punonjësit e Njësisë Teknike, ndaj rasti i paraqitur nuk ka si të jetë i ngjashëm me rastin e ankueses dhe përfaqësuesja nuk duhet ta servirte këtë rast përpara Komisionerit, sikur nuk kemi të bëjmë me trajtim të diferencuar të ankueses.*

*Së treti: Në detyrat e lëna nga përfaqësues të Komisionerit në përfundim të seancës dëgjimore zhvilluar në datë 03.03.2026 për përfaqësuesen e institucionit RTSH, ka qenë edhe kërkesa për paraqitjen e vlerësimit të performancës në punë të ankueses për 3 (tre) vitet e fundit, të cilat duket se kanë qenë shumë të vështira për t’u gjendur dhe për t’u paraqitur, pasi nuk mund të paraqiste prova për rast të ngjashëm dhe t’i servirte përpara Komisionerit, sikur nuk kemi të bëjmë me trajtim të diferencuar të ankueses.*

*Përfaqësuesja e institucionit RTSH, në justifikimet e paraqitura në përmbajtje të Deklaratë Mbrojtje Nr. 542/3 Prot., datë 18.03.2026, (fq. 3) konkludon, se: “Pretendimi i ankueses për diskriminim mbetet i pambështetur, për sa kohë ajo nuk ka provuar ekzistencën e një trajtimi të ndryshëm në raport me punonjës të bërë në kushte të njëjta, si dhe nuk ka evidentuar asnjë lidhje shkakësore midis vendimmarrje së RTSH dhe ndonjë shkak të mbrojtur nga ligji”. Besoj, se është e mjaftueshme që përfaqësuesja e institucionit të RTSH t’u referohet pikave trajtuar më sipër, për ta kuptuar, se sa kontradiktor dhe i pabazuar logjikisht dhe ligjërish në provat e paraqitura nga vetë ajo, është konkluzioni që ka nxituar të nxjerrë.*

*... Për gjithë sa më sipër kemi shprehur për të kundërshtuar justifikimet në Deklaratë Mbrojtje Nr. 542/3 Prot., datë 18.03.2026, arrijmë në konkluzionin, se provat e paverifikuara paraprakisht, të paraqitura nga përfaqësuesja e institucionit, RTSH, provojnë pretendimet e ankueses, se kemi të bëjmë me një trajtim të diferencuar ndaj ankueses, si në rastin e verifikimit të raportit për paaftësi të përkohshme në punë, praktikë e zhvilluar vetëm pas largimit të ankueses dhe në rastin e kërkesës për shtyrjen e lejes vjetore për nevoja pune, në kushtet kur ankuesja nuk po konsumonte lejen vjetore, por ishte me raport për paaftësi të përkohshme në punë.*

*Ndihem i detyruar të theksoj faktin, se përfaqësuesja e institucionit të RTSH, në Deklaratë Mbrojtje Nr. 542/3 prot., datë 18.03.2026 dhe dokumentacionin bashkëlidhur tij, nuk ka arritur të paraqesë asnjë provë kundërshtuese, arsyetim apo argumentin ligjor, për të kundërshtuar rastin e diskriminimit dhe viktimizimit të ankueses, në këto kushte, pretendimet e paraqitura pranë jush nga ankuesja, janë të vërteta dhe të provuara me fakte në përputhje me ligjin, ndaj kërkojmë marrjen e tyre në konsideratë”.*

8. Me shkresën nr. 210/4 prot., datë 27.03.2026, Komisioneri iu drejtua sërish Radio Televizionit Shqiptar duke i kërkuar vendosjen në dispozicion të informacionit si më poshtë:

- Kopje të e-mail-eve të datave 25.07.2025, 31.07.2025, 06.08.2025 dhe 07.08.2025, përmes së cilave E. O., në cilësinë e Drejtores së Drejtorisë së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve, ka kërkuar nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore të RTSH-së, fillimin e procedimit disiplinor ndaj E. S. (cituar në shkresën nr. 2239/2 prot., datë 07.10.2025 të Drejtorisë së Burimeve Njerëzore të RTSH-së).

- Sa i përket dokumentacionit (vendimin dhe kontratat) të emisionit “Trupi dhe Shëndeti”, kur është përfunduar procedura e hartimit të tij? Cilët kanë qenë personat përgjegjës që janë ngarkuar me hartimin dhe përfundimin e plotë të procedurës sipërcituar? Kopje të akteve provuese.
- Sa i përket vonesës së përfundimit të kontratave të Festivalit Kombëtar për Fëmijë në Shkodër, të vihet në dispozicion informacioni kur ka përfunduar ky proces dhe cilët kanë qenë personat e ngarkuar për ndjekjen e kësaj procedure? Kopje të akteve provuese.
- Sa i përket informacionit për M. L.i, kur i është kthyer dhe cilët kanë qenë personat e ngarkuar për kthimin e përgjigjes ndaj tij? Kopje të akteve provuese.
- Sa i përket Programit Buxhetor Afatmesëm, kur është hartuar (sa i përket pjesës takuese të Sektorit të Projekteve dhe Administrimit të Drejtave) dhe cilët kanë qenë personat e ngarkuar për hartimin e tij? Kopje të akteve provuese.

Në përgjigje sa më sipër, RTSH përmes shkresës<sup>10</sup> nr. 542/5 prot., datë 14.04.2026, parashtroi ndër të tjera se: “...**Çështja 1:** *Kopje të emaileve të datave 25.07.2025, 31.07.2025, 06.08.2025 dhe 07.08.2025, përmes të cilave E. O., në cilësinë e Drejtorit të Drejtorisë së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve, pretendohet se ka kërkuar nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore e RTSH-së fillimin e procedimit disiplinor ndaj E. S. (cituar në shkresën nr. 2239/2 prot., datë 07.10.2025 të Drejtorisë së Burimeve Njerëzore të RTSH-së)*

*Referuar kësaj çështjeje, pas konsultimit me E. O., si dhe pas verifikimeve të kryera në sistemin e postës elektronike, nuk rezulton asnjë email i dërguar prej saj drejt Drejtorisë së Burimeve Njerëzore me subjekt apo përmbajtje që lidhet me kërkesën “për fillimin e procedimit disiplinor ndaj E. S.”, siç citohet në shkresën nr. 2239/2 prot., datë 07.10.2025.*

*Ne funksion të sqarimit të kësaj çështjeje, E. O., në cilësinë e Drejtorit të Drejtorisë së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve, i është drejtuar me email zyrtar Drejtorisë së Burimeve Njerëzore në RTSH për vënien në dispozicion të emaileve të cituara në shkresën me nr. 2239/2 prot., datë 07.10.2025. Emaili i parë për këtë qëllim është dërguar në datën 07.04.2026, për të cilin nuk është marrë përgjigje, dhe më pas është dërguar një email rikujtesë në datën 10.04.2026.*

*Pas emailit rikujtues, përgjigjja e kthyer nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore në datën 10.04.2026 përfshin emaile në të cilat kjo drejtori ka qenë në dijeni (cc) të komunikimeve të drejtuara ndaj E. S., por jo në adresë direkte të tyre. Nga përmbajtja e këtyre emaileve nuk rezulton asnjë komunikim me subjekt apo kërkesë për fillimin e procedimit disiplinor, siç citohet në shkresën nr. 2239/2 prot., datë 07.10.2025.*

*Nga verifikimet përkatëse rezulton se emaillet e vetme të dërguara nga E. O. drejt Drejtorisë së Burimeve Njerëzore në RTSH janë:*

- *Emaili i datës 08.08.2025, përmes të cilit E. O. ka përcjellë (forward) një email të Drejtuesit të Njësisë së Programeve mbi çështjen e emisionit “Trupi dhe Shëndeti”, për të cilën është kërkuar ndërhyrje institucionale me qëllim përmbushjen e detyrave të prapambetura, duke qenë se çdo vonesë sillte pasoja ekonomike/financiare për institucionin. Në këtë komunikim nuk është kërkuar në asnjë moment fillimi i procedimit disiplinor;*

<sup>10</sup> Administruar pranë Komisionerit me nr. 210/5 prot., datë 16.04.2026.

- Emaili i datës 09.09.2025, përmes të cilit E. O. ka informuar Drejtorinë e Burimeve Njerëzore se raporti mjekësor i E. S. ka përfunduar në datën 07.09.2025 dhe se ajo nuk ishte paraqitur në punë në datat 08 dhe 09 shtator 2025.

Ndërkohë, në emailet e tjera të datave 06 dhe 07 gusht 2025, në të cilat E. S. është rinjoftuar mbi çështje të ndryshme pune (përfshirë programin televiziv me titullin “Trupi dhe Shëndeti”, çështjen e M. L. i dhe detyra të tjera të papërfunduara), Drejtoria e Burimeve Njerëzore ka qenë vetëm në dijeni (cc), pa qenë subjekt i drejtpërdrejtë i kërkesave.

Në asnjë moment nuk rezulton që E. O. të ketë dërguar një email me kërkesë për fillimin e një procesi disiplinor.

Në vijim të sa më sipër, lidhur me çështjen 1, lutemi të na informoni mbi burimin nga i cili i është vënë në dispozicion institucionit tuaj shkresa nr. 2239/2 prot., datë 07.10.2025 e Drejtorisë së Burimeve Njerëzore të RTSH-së. Kjo pasi Drejtori i Përgjithshëm i RTSH-së, E. V., është njohur me këtë shkresë vetëm pas kërkesës për informacion të dërguar nga ana juaj. Ky fakt evidentohet edhe nga kartela shoqëruese e nxjerrë nga Drejtoria e Protokollit në RTSH, ku rezulton se shkresa në fjalë nuk është e sigluar/nënshkruar nga E. V..

Vlen të theksohet se e vetmja kërkesë zyrtare nga ana e E. O. ka qenë ajo me lëndë:

“Informim mbi vonesat e përsëritura në përmbushjen e detyrave nga E. S. brenda afateve kohore të përcaktuara”, me nr. protokollit 1914, datë 08.08.2025, drejtuar Drejtoreshës së Përgjithshme dhe për dijeni Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, në të cilën është kërkuar ndër të tjera masa disiplinore “ulje në detyrë”. Kjo kërkesë nuk është pasqyruar në asnjë kërkesë apo email tjetër zyrtar.

Në përfundim të shpjegimit të çështjes 1, bashkëlidhur po ju vendosim në dispozicion dokumentacionin përkatës, si vijon:

- Kartelën shoqëruese dhe shkresën me nr. 2239/2 prot., datë 07.10.2025 (ku evidentohet mungesa e siglimit/nënshkrimit të znj. Vasili);
- Emailin e datës 07.04.2026 për vënien në dispozicion të emaileve të cituara (pa përgjigje);
- Emailin rikujtues të datës 10.04.2026;
- Emailin e përgjigjes nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore, datë 10.04.2026;
- Kërkesën me nr. protokollit 1914, datë 08.08.2025;
- Emailin përkatës ku Drejtoria e Burimeve Njerëzore është në cc, si dhe emailin e dërguar drejtpërdrejt, ku nuk evidentohet kërkesë për fillimin e procedimit disiplinor.

Shpjegim shtesë: Pas qartësimit të situatës së kësaj çështjeje dhe konstatimit të mosrespektimit të procedurave nga strukturat përkatëse, Drejtori i Përgjithshëm i RTSH-së ka marrë masat organizative për të parandaluar përsëritjen e situatave të ngjashme në të ardhmen, duke paralajmëruar strukturat përkatëse për respektimin rigoroz të procedurave administrative.

Për rrjedhojë, pretendimi për ekzistencën e një kërkesë me email për fillimin e procedimit disiplinor nuk mbështetet në asnjë provë dokumentare dhe nuk rezulton nga verifikimet e kryera.

**Çështja 2:** Sa i përket dokumentacionit (vendimit dhe kontratave) të programit televiziv me titullin “Trupi dhe Shëndeti”, kur është përfunduar procedura e hartimit të tij, si dhe cilët kanë qenë personat përgjegjës të ngarkuar me hartimin dhe përfundimin e plotë të procedurës së sipërcituar, si dhe kopje të akteve provuese:

*Lidhur me këtë çështje, ju bëjmë me dije se programi televiziv me titullin “Trupi dhe Shëndeti” kategorizohet në RTSH si projekt artistik dhe si i tillë procedura administrative për miratimin e tij ndiqet nga Sektori i Projekteve dhe Administrimit të Drejtave në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve, në përputhje me Rregulloren për miratimin dhe zbatimin e projekteve filmike, artistike dhe të blerjes së të drejtave. Në këtë kuadër, kontratat e programit televiziv me titullin “Trupi dhe Shëndeti”, sipas zërave të preventivit financiar të buxhetit të prodhimit të këtij programi televiziv, janë përgatitur gjithmonë nga Përgjegjësi i Sektorit të Projekteve dhe Administrimit të Drejtave, duke qenë se punonjësi që ushtron detyrën e përgjegjësit të këtij sektori, duhet të jetë me arsim të lartë juridik, dhe që nga viti 2024 këto kontrata janë përgatitur nga E. S., në cilësinë e Përgjegjësit të Sektorit të Projekteve dhe Administrimit të Drejtave, e cila ka arsimin e lartë juridik, dhe janë pranuar në atë kohë nga E. Sh., në cilësinë e Drejtorit të Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve.*

*Pra, personi përgjegjës për zgjidhjen e çështjes së kërkuar nga Drejtuesi i Njësisë së Programeve, përmes shkresës me nr. protokollit 1646, datë 23.06.2025 me “Lëndë: Projekt Artistik”, ka qenë E. S., e cila kishte detyrimin që të përgatiste aneks-kontratën e kontratave të lidhura në vitin 2024 për programin televiziv me titullin “Trupi dhe Shëndeti”. Në këtë aneks kontratë do të specifikohet që emisionet televizive të programit televiziv me titullin “Trupi dhe Shëndeti” do të transmetoheshin edhe gjatë muajit gusht 2025.*

*Edhe pse E. S. ka qenë në detyrë përgjatë datës 25.06.2025, përpara fillimit të lejes së saj, ajo nuk ka përmbytur detyrimin për përgatitjen e aneks kontratës, duke mos ushtruar në kohë funksionet që i ngarkohen nga pozicioni i saj i detyrës. Më tej, pavarësisht vetëofrimit të saj në datën 7 gusht 2025 për të asistuar RTSH - moment në të cilin është riinformuar në mënyrë të plotë përmes komunikimit elektronik të së njëjtës datë - si dhe duke qenë në dijeni të vazhdueshme përmes emailëve të dërguara nga ana e E. O. lidhur me këtë ngërç institucional, E. S. nuk ka ndërmarrë asnjë veprim konkret për zgjidhjen e situatës. Në këto rrethana, mosveprimi i saj përbën një mospërmbyturje të pajustificuar të detyrimeve funksionale, duke qenë se ajo ishte personi përgjegjës dhe i vetmi, brenda Drejtorisë së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve, që për shkak të funksionit të saj kishte kompetencën për të ndërhyrë dhe për të zgjidhur situatën në interes të RTSH.*

*Duke qenë se E. S. nuk zbatoi vendimin e Drejtorit të Përgjithshëm të RTSH (edhe pas raportit 30 ditor) për shtyrjen e lejes vjetore, situata e krijuar solli pasoja për RTSH, për shkak se:*

- Emisioni televiziv i programit televiziv me titullin “Trupi dhe Shëndeti”, i planifikuar për t’u transmetuar në të shtunën e fundit të muajit gusht 2025, si një emision televiziv i sponsorizuar, nuk është realizuar;*
- Mosrealizimi i këtij emisioni televiziv ka shkaktuar për RTSH dëm financiar, për shkak të mospërmbyturjes së detyrimeve ndaj sponsoreve;*
- Autori dhe moderatori i emisioneve televizive të programit televiziv me titullin “Trupi dhe Shëndeti” nuk është shpërblyer për përmbyturjen e detyrimeve prej tij gjatë muajit gusht 2025, pavarësisht transmetimit televiziv të pjesës më të madhe të emisioneve televizive.*

*Pavarësisht se vijimi i emisioneve të programit televiziv me titullin “Trupi dhe Shëndeti” gjatë muajit gusht 2025 është realizuar mbi bazën e kërkesave të sponsorëve dhe konfirmimeve përkatëse, ky proces është zhvilluar pa një formalizim të plotë dhe në kohë, për shkak të mungesës së ndjekjes administrative nga personi përgjegjës. Si pasojë, kjo situatë ka sjellë pasoja financiare, si dhe ka krijuar problematika në marrëdhëniet kontraktuale ndërmjet palëve.*

**Çështja 3:** Sa i përket vonesës së përfundimit të kontratave të Festivalit Mbarëkombëtar të Këngës për Fëmijë, të vihet në dispozicion informacioni se kur ka përfunduar ky proces dhe cilët kanë qenë personat e ngarkuar për ndjekjen e kësaj procedure, si dhe kopje të akteve provuese:

Çështja e kontratave të Festivalit Mbarëkombëtar të Këngës për Fëmijë, e cila ka qenë detyrë e E. S. për t'u përgatitur, paraqet dy problematika:

1. Problematika e parë lidhet me vonesën e pajustificuar në përgatitjen e kontratave, në nënshkrimin e tyre nga palët kontraktuese, si dhe në dorëzimin e tyre pranë Drejtorit të Përgjithshëm të RTSH vetëm në fund të muajit shtator 2025. Për pasojë, Drejtori i Përgjithshëm i RTSH nuk ka proceduar me nënshkrimin e tyre për shkak të problematikes së dytë, e cila do të trajtohet në vijim. Në këtë kontekst, theksohet se kontratat në fjalë duhet të ishin përgatitur dhe nënshkruar nga palët përpara zhvillimit të aktivitetit, i cili është zhvilluar në datën 1 qershor 2025, duke e bërë kështu këtë vonesë në kundërshtim me praktikën dhe kërkesat administrative përkatëse.
2. Problematika e dytë dhe më e rëndësishmja lidhet me marrëveshjen e bashkëpunimit të lidhur mes RTSH dhe Bashkisë Shkodër në datën 09.05.2025. Për trajtimin nga pikëpamja juridike të kësaj çështjeje, në datën 06.01.2026, Drejtori i Përgjithshëm i RTSH, E. V., si dhe Drejtori i Drejtorisë së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve, E. O., zhvilluan një takim me z. A. H., Specialist Jurist në Sektorin e Projekteve dhe Administrimit të të Drejtave. Ky i fundit, pas shqyrtimit të plotë të dokumentacionit që lidhet me projektin artistik me titullin “Festivali Mbarëkombëtar i Këngës për Fëmijë”, ka paraqitur qëndrimin e tij si më poshtë: “Pasi mora në shqyrtim të gjithë dokumentacionin që lidhet me projektin artistik me titullin “Festivali Mbarëkombëtar të Këngës për Fëmijë”, i konceptuar si një bashkëprodhim ndërmjet RTSH dhe Bashkisë Shkodër konstaton se marrëveshja e bashkëpunimit e lidhur në datën 09.05.2025 midis RTSH dhe Bashkisë Shkodër nuk përbën në thelb dhe në përmbajtje, një marrëveshje bashkëprodhimi. Në analizë të përmbajtjes së saj, rezulton se kjo marrëveshje nuk rregullon në mënyrë të plotë dhe të qartë marrëdhënien juridike ndërmjet palëve nënshkruese, veçanërisht sa i përket elementeve thelbësore të një marrëveshjeje bashkëprodhimi, siç janë: përcaktimi i kontributeve respektive financiare të RTSH dhe të Bashkisë Shkodër, përmes hartimit të preventivave financiare, bashkëlidhur marrëveshjes; ndarja e të drejtave dhe detyrimeve midis palëve, përcaktimi i shprehur dhe i detajuar i të drejtave të transmetimit audioviziv (televiziv të Festivalit Mbarëkombëtar të Këngës për Fëmijë, vëllimi, llojet dhe kohëzgjatja e këtyre të drejtave; rregullimi i ndarjes së të ardhurave që burojnë nga shfrytëzimi i Festivalit Mbarëkombëtar të Këngës për Fëmijë; administrimi i të drejtave të autorit dhe të drejtave të lidhura me to, si dhe përcaktimi i mënyrës se shfrytëzimit dhe të përfitimit të këngëve pjesëmarrëse konkurruese në Festivalin Mbarëkombëtar të Këngës për Fëmijë, si dhe të regjistrimit audio dhe të regjistrimit audioviziv të Festivalit”.

Në vijim të kësaj problematike, vlerësohet e domosdoshme të theksohet se ndërçi i krijuar nga marrëveshja në fjalë e ekspozon RTSH ndaj rrezikut të përgjegjësive, që mbart një marrëveshje e tillë bashkëpunimi, që nuk përmbush kërkesat e rregullshmërisë juridike. Kjo situatë përbën jo vetëm cenim të rregullshmërisë së veprimtarisë administrative, por gjithashtu krijon rrezik për dëm

ekonomik potencial ndaj institucionit, si dhe mund të ngrejë përgjegjësi administrative për personat përgjegjës për ndjekjen dhe zbatimin e kësaj procedure.

Po në këtë kuadër, vlen të theksohet se Drejtori i Përgjithshëm i RTSH, E. V., në 18 Dhjetor 2025 është njohur nga ana e E. O. për mesazhet e vazhdueshme të dërguara në WhatsApp nga znj. M. Ll. B., e cila ka qenë e përfshirë në bashkëorganizimin e Festivalit Mbarëkombëtar të Këngës për Fëmijë, si përfaqësuese e Bashkisë Shkodër. Kjo e fundit i ka dërguar mesazh zanor E. O., duke shprehur se situata është kthyer në shqetësim për personat që ende nuk janë paguar, si rrjedhojë e problematikës së krijuar.

Ky mesazh zanor po vendoset i bashkëlidhur kësaj shkrese përmes një CD-je, si dhe një “screenshot” i mesazhit në WhatsApp e E. O., ku provohet dërgimi i mesazhit zanor nga ana e znj. M. Ll. B.

**Çështja 4:** Sa i përket informacionit për M. L., kur i është kthyer përgjigje dhe cilët kane qenë personat e ngarkuar për kthimin e përgjigjes ndaj tij, si dhe kopje të akteve provuese:

Lidhur me këtë çështje, në kushtet kur E. S. nuk i dha zgjidhje situatës edhe pas rikthimit në detyrë në RTSH në muajin tetor 2025, E. O. ngarkoi z. Arben Hoxha, specialist jurist në Sektorin e Projekteve dhe të Administrimit të të Drejtave për ndjekjen dhe trajtimin e këtij rasti.

Ky i fundit është informuar përgjatë komunikimit me vetë M. L., se M. L. kërkon që videoja muzikore me titullin “Antihero”, e publikuar në platformën “YouTube”..., të monetizohet nga subjekti juridik i autorizuar për administrimin dhe monetizimin e videove muzikore të tij në këtë platformë.

Gjithashtu, bashkëlidhur me këtë kthim përgjigje, po vendosim në dispozicion “screenshots” të të gjitha komunikimeve në WhatsApp ndërmjet E. O. dhe M. L., ku evidentohet qartë se, pavarësisht se E. O. i kishte deleguar një detyrë znj E. S. për t’i dhënë informacion M. L. për shqetësimin e tij, në mesazhe rezulton se E. S. e orientonte M. L. që të kontaktonte me E. O..

Pra, M. L., ndryshe nga sa është cituar në mbrojtjet e paraqitura nga ana e E. S., nuk ka kërkuar të komunikojë domosdoshmërisht me E. O., por ka kërkuar zgjidhjen e problematikës dhe, në mungesë të një zgjidhjeje, i është drejtuar asaj (E. O.) për ndihmë.

**Çështja 5:** Sa i përket Programit Buxhetor Afatmesëm, kur është hartuar (sa i përket pjesës takuese të Sektorit të Projekteve dhe Administrimit të të Drejtave) dhe cilët kanë qenë personat e ngarkuar për hartimin e tij. Kopje të akteve provuese.

Lidhur me këtë çështje, pasi E. S. nuk i’u përgjigj pozitivisht vendimit për shtyrje të lejes së zakonshme si rezultat i paaftësisë në punë, marrë në konsideratë që Programi Buxhetor Afatmesëm duhej të dorëzohej në datën 11.08.2025, u angazhua vetë Drejtoresha e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve, E. O., e cila kërkoi ndihmë të Drejtoreshës së Ekonomisë për ta ndihmuar dhe asistuar në përgatitjen e Programit Buxhetor Afatmesëm përsa i përket Sektorit të Projekteve dhe Administrimit të të Drejtave në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve në RTSH.

Bashkëlidhur me këtë shkresë, ju lutem gjeni shkresën me Nr. 1789/1 Prot., datë 29.07.2025 drejtuar Drejtorive dhe Sektorëve përkatëse në RTSH, ku vërtetohet se E. S. është ngarkuar me këtë detyrë dhe se shtyrja e lejes vjetore në muajin Gusht 2025 u kërkua me një motiv tepër të fortë.

Gjithashtu bashkëlidhur me këtë shkresë po vendosim në dispozicionin tuaj dhe shkresën përcjellëse të Programit Buxhetor Afatmesëm të realizuar për pjesën takuese të Sektorit të Projekteve dhe Administrimit të Drejtave në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve.

### **Çështje të tjera:**

#### **1. Mos përmbushja e detyrave funksionale nga E. S. pas rikthimit në detyrë**

I nderuar z. Komisioner, E. S. deri në datën e dorëzimit të të gjitha dokumenteve përkatëse për dorëzimin e punës në muajin Tetor 2025, përpos detyrave të papërmbushura si më sipër, nuk ka përmbushur edhe detyra të tjera si p.sh.: Raportin 6-mujor të punës së kërkuar nga Drejtoresha e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve. Në këtë pikë, E. S., përsëri bazuar në emailët që i ka dërguar E. O. të përfshira në dy mbrojtjet e saj, evidentohet qartë se nuk e ka përmbushur, duke pretenduar se ishte e njëjta gjë me informacionin e kërkuar nga Drejtoria e Auditit në kuadër të raportit të auditimit. E. O. nuk kishte kërkuar këtë informacion, por një raport 6-mujor pune të sektorit që E. S. ka qenë përgjegjëse. Ky raport nuk u dorëzua në asnjë moment.

#### **2. Mungesa e bashkëpunimit reciprok nga palët e përfshira në këtë proces, e reflektuar në mosvënien në dispozicion të dokumentacionit ndihmues të nevojshëm për qartësimin e plotë dhe objektiv të situatës**

I nderuar z. Komisioner, RTSH ka qenë dhe mbetet e gatshme për bashkëpunim të plotë institucional për çdo dokument të kërkuar nga ana juaj, me qëllim qartësimin në detaj të të gjithë situatës së krijuar. Por njësoj si bashkëpunimi i ofruar prej RTSH, kërkojmë nga ana juaj që të kërkonin disa dokumente të rëndësishëm që do të qartësonin situatën. Në këtë pikë parashtrojmë edhe një herë kërkesat për të cilat nuk është dhënë ende një informacion:

A) Vlerësojmë të nevojshme që, nëse çmohet e arsyeshme nga institucioni juaj të kryhet një hetim administrativ, duke kërkuar informacion pranë Qendrës Spitalore të Traumës, Tiranë, në lidhje me kartelën mjekësore të administruar për E. S. për periudhën nga data 7 gusht deri me 6 shtator 2025, përfshirë edhe epikrizën mjekësore dhe të gjitha analizat specifike të kryera që vërtetojnë hemartrozën e E. S., do t'i kërkojë E. S. që të depozitojë të gjithë dokumentacionin mjekësor që provon bazën mbi të cilën është lëshuar raporti mjekësor 30-ditor, specifikisht:

- konsultat mjekësore të dokumentuara dhe historikun e vizitave;
- epikrizën;
- ekzaminimet diagnostikuese shoqëruese (analiza laboratorike, grafi apo ekzaminime imazherike ku të vërtetohet diagnoza e plotë e raportit 30-ditor);
- dokumentacionin mbi shtrimin dhe daljen eventuale në institucion shëndetësor, nëse ka qenë i nevojshëm për lëshimin e raportit 30-ditor;
- recetat dhe terapitë e përshkruara;
- vendimmarrjen e mundshme të Komisionit Mjekësor, në rast se raporti ka kaluar në komision;
- çdo dokument tjetër mbështetës që lidhet drejtpërdrejt me diagnozat e deklaruara në raportet mjekësore përkatëse.

B) Gjithashtu, nëse çmohet e nevojshme, mund të kryhen verifikime pranë institucioneve përgjegjëse lidhur me lëvizjet jashtë territorit të Republikës së Shqipërisë për periudhën nga data 26 korrik 2025 deri me 6 shtator 2025, dhe/ose kërkesën për paraqitje të TIMS të E. S., e shkarkueshme

nga sistemi e-Albania në zërin: “Vërtetim për hyrje-daljet nga territori shqiptar, kur kërkesa bëhet nga vetë personi, prindi për fëmijën e mitur, apo përfaqësuesi ligjor” për periudhën nga data 26 korrik deri me 6 shtator 2025.

C) Gjithashtu, vlerësohet se, nëse çmohet e arsyeshme, mund të kërkohet informacion shtesë nga E. S. lidhur me rregullsinë e raporteve mjekësore të paraqitura, në funksion të një vlerësimi të plotë dhe objektiv të situatës, konkretisht qartësimin e rrethanave që lidhen me tre raportet si vijon:

- Raporti me nr. regjistri 2423, datë 09.07.2025, për 1 (një) ditë, me diagnozë “Cervikalagjia”.
- Raporti me nr. regjistri 2641, datë 28.07.2025, për 5 (pesë) ditë, me diagnozë “Dëmtime me dërrmime të shumta të specifikuara”.
- Raporti me nr. regjistri 2767, datë 04.08.2025, për 3 (tre) ditë, me diagnozë “Dëmtime me dërrmime përfshirë shumë zona të një ose dy gjymtyrëve të poshtme”.

E konsiderojmë të arsyeshme të risjellim edhe një herë në vëmendje se, pas verifikimit të kryer nga ana e NJVKSH Durrës, është konstatuar se këto raporte rezultojnë të parregullta për arsyet si vijon (shkresa është vënë në dispozicion nga E. O. në mbrojtjen e saj të dytë):

1. Kartela klinike përmbante mangësi në plotësim;
2. Vizitat mjekësore të raportuara nuk ishin të pasqyruara plotësisht;
3. Mungonte referimi pranë mjekut specialist për diagnozat e raportuara;
4. Procesi nuk ishte kryer në përputhje të plotë me procedurat e vizitave mjekësore, të përcaktuara në aktet nënligjore në fuqi, si dhe në kontratën individuale të punës së mjekes.

Nëse E. S. nuk ka dijeni, vlerësojmë se, nëse çmohet e arsyeshme nga institucioni juaj, mund të kërkohet një shpjegim nga mjekja e familjes, znj. G. V., pranë Qendrës Shëndetësore Nr. 4, Durrës, e cila ka lëshuar raportet përkatëse.

Dokumentet e mësipërme konsiderohen të nevojshme për të patur një panoramë të qartë të sëmundjes së E. S. në raport me pamundësinë e saj objektive për të kryer detyrat funksionale takuese gjatë kohës që mbante detyrën e Përgjegjëses së Sektorit pranë Drejtorisë së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve dhe regjimit të shtratit që duhej të ndiqte si pasojë e sëmundjes së vuajtur prej saj.

Nga të gjitha sa më sipër, rezulton se çdo veprim administrativ i ndërmarrë nga RTSH ka qenë i bazuar në performancën në punë, përmbushjen e detyrave funksionale dhe nevojat operative të institucionit, dhe jo në ndonjë kriter të mbrojtur nga legjislacioni kundër diskriminimit.

Në asnjë moment nuk evidentohet trajtim i ndryshëm për shkak të gjendjes shëndetësore, gjinisë apo ndonjë karakteristike tjetër të mbrojtur... ”.

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

#### **A. Lidhur me trajtimin e padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshëm**

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

Lidhur me shqyrtimin e pretendimeve të subjektit ankues, Komisioneri vlerëson se objekti 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, në kuadër të këtij procesi.

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

Mbështetur në informacionin e vënë në dispozicion nga palët, ankuesja, bazuar në vendimin nr. 222, datë 17.12.2012 të Drejtorit të Përgjithshëm, është punësuar pranë Radio Televizionit Shqiptar detyrën me emërtesë “As/e Zv. Drejtorit të Përgjithshëm të RTSH në Drejtorinë e Përgjithshme”, detyrë të cilën e ka kryer gjatë periudhës 18.12.2012- 26.03.2018.

Me vendimin nr. 90, datë 30.03.2018 të Drejtorit të Përgjithshëm, E. S., është emëruar në detyrën “Juriste” në Drejtorinë Juridike, të cilën e ka kryer gjatë periudhës 26.03.2018- 19.10.2023.

Me vendimin nr. 581, datë 19.10.2023 të Drejtorit të Përgjithshëm, “Për komandim në detyrë”, ankuesja është komanduar në detyrën “Përgjegjës Sektori” në Sektorin e Projekteve dhe Administrimit të të Drejtave në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve. Më pas, me vendimin nr. 459, datë 28.06.2024, të Drejtorit të Përgjithshëm të RTSH-së, është emëruar në këtë detyrë, pra si Përgjegjëse e Sektorit të Projekteve dhe Administrimit të të Drejtave në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve, e cila është formalizuar me Kontratën Individuale të Punës nr. 2063/1, datë 01.07.2024, me afat të papërcaktuar.

Gjatë ushtrimit të detyrave të mbajtura gjatë kësaj periudhe, nuk rezultoi se ndaj ankueses të jenë vendosur ndonjë masë disiplinore. Gjithashtu, rezultoi e provuar se ankuesja është vlerësuar maksimalisht nga eprorët e drejtpërdrejtë në performancat vjetore në punë përgjatë katër viteve të fundit 2021- 2024.

Me vendim Nr. 386, datë 19.06.2025, të Drejtoreshës së Përgjithshme të RTSH-së, në pozicionin Drejtor i Drejtorisë së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve, është komanduar E. O., me afat duke filluar nga data 20.06.2025 deri në një vendim të dytë.

Mbështetur në shkresën nr. 1627/3 prot., datë 25.06.2025, rezulton se ankueses i është miratuar nga punëdhënësi, leja vjetore nga data 10.07.2025-23.07.2025 (10 ditë pune) dhe nga data 04.08.2025-19.08.2025 (12 ditë pune).

Nga provat e administruara, rezulton se më datë 06.07.2025, shtetasi M. L., i është drejtuar me e-mail, E. O., duke kërkuar ndër të tjera mbledhjen e të ardhurave të këngës së tij me të cilën ka marrë pjesë në Festivalin e Këngës së Edicionit 63 të RTSH-së. Përmes e-mail-it datë 14.07.2025, E. O., i është drejtuar M. L. dhe për dijeni ankueses, duke e informuar se pika e kontaktit për çështjen e ngritur prej tij është E. S., e cila deri më datë 23.07.2025 ndodhej me leje vjetore dhe brenda datës 25.07.2025, do të merrte një përgjigje zyrtare prej saj.

Përmes e-mail-it datë 25.07.2025, ankuesja i është drejtuar eprores së saj të drejtpërdrejt, E. O., duke e sqaruar ndër të tjera se: *“...Në vijim të kërkesës së M. L., ju informoj lidhur me procedurën e Drejtorisë së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve dhe në veçanti Sektori i Projekteve dhe Administrimit të të Drejtave për projektin artistik Festivali i Këngës në RTSH, në të cilin edhe M. L. ishte pjesëmarrës në cilësinë e artistit interpretues, kompozitorit dhe autorit të tekstit të veprës muzikore të llojit këngë me titull “Antihero”. Sektori, në zbatim të vendimit të Këshillit Drejtues të RTSH për miratimin e festivalit, harton kontratat sipas zërave të preventivit financiar të festivalit dhe ndjek procesin e nënshkrimit të tyre me subjektet/individët përkatës. Monitorimi dhe zbatimi i kontratave është një proces që nuk ndiqet nga drejtoria jonë. M. L. është në dijeni të faktit se sektori nuk disponon informacionin e kërkuar prej tij, pasi kemi komunikuar disa herë lidhur me këtë çështje. Megjithatë kërkesa e tij është paraqitur edhe kohë më përpara, ajo i është përcjellë Drejtorit të Drejtorisë Juridike dhe Drejtorit të Drejtorisë së webit dhe Komunikimit të rrjeteve sociale...”*

Në fund të ditës, në orën 03:48 PM, datë 25.07.2025, E. O. i është drejtuar ankueses me e-mail, duke i kërkuar t’i kthente përgjigje M. L. dhe ta orientonte me një kontakt ku ai mund të drejtohej.

Për arsye shëndetësore, për periudhën 28.07.2025 deri në 06.09.2025 ankuesja është trajtuar me raport mjekësor për paaftësi të përkohshme në punë, të lëshuar nga Qendra Shëndetësore Nr. 4 Durrës (për periudhën 28.07.2025 - 07.08.2025) dhe nga Spitali i Traumës (nga data 07.08.2025 - 06.09.2025).

Gjatë periudhës që ka qenë me raport mjekësor për paaftësi të përkohshme në punë, përmes e-mail-it datë 30.07.2025, ankuesja është njoftuar nga ana e E. O., duke ju kërkuar ndër të tjera se: *“Në vijim të planifikimit strategjik dhe hartimit të planit të punës së Drejtorisë për Marrëdhëniet me Jashtë dhe Projektet për periudhën gusht - dhjetor 2025, kërkoj nga ju një paketë të plotë raportimi, si në vijim:*

*1- Një raportim të detajuar bashkë-shoqëruar me evidenca (aty ku është e mundur), mbi punën dhe veprimtarinë e Sektorit të Projekteve dhe Administrimit të të Drejtave për periudhën janar - qershor 2025. Afati për dorëzim: e enjte, 28 gusht 2025.*

*2- Një raportim mujor pune individuale për muajin korrik 2025, mbi punën e kryer nga ju në cilësinë Përgjegjëses së Sektorit të Projekteve dhe Administrimit të të Drejtave, si dhe stafit pranë këtij sektori. Lutem që kjo kërkesë të mund të delegohet nga ana juaj tek stafi i sektorit. Afati për dorëzim: e premte, 22 gusht 2025.*

*3- Një Plan Pune për secilin punonjës brenda Sektorit të Projekteve dhe Administrimit të të Drejtave për muajin gusht - shtator 2025. Do të ishte ndihmuese që plani të mund të përmbante objektivat/aktivitetet dhe rezultatet e pritshme të punës së gjithësecilit përgjatë muajit gusht - shtator 2025. Lutem që edhe kjo kërkesë të mund të delegohet nga ana juaj tek stafi i sektorit tuaj. Afati për dorëzim: e premte, 22 gusht 2025.*

*Lutem që 2 paketat e raportimit të jenë shteruese, të plota, të detajuara si dhe të bazuara në rezultate konkrete të arritura nga sektori i Projekteve dhe Administrimit të të Drejtave. Kjo do të ishte shumë ndihmuese për të mirë-planifikuar punën e sektorit për periudhën e mbetur të vitit gusht - dhjetor 2025. Mbetem në dispozicion për t’ju ndihmuar me çdo paqartësi që mund të lindë nga secili prej jush”.*

Më datë 31.07.2025, E. O., i është drejtuar sërish me e-mail ankueses, duke i parashtruar se: “Me anë të këtij emaili dëshiroj të të sjell në vëmendje se janë disa çështje të cilat kërkojnë finalizim pune nga ana jote, si në vijim:

1. Kontratat e Festivalit Kombëtar për Fëmijë Shkodër, të cilat janë të papërfunduara dhe nga informacionet që kam këto kontrata duhet të ishin të përfunduara prej disa ditësh tashmë.

2. Në datë 29.07.2025 ka ardhur shkresa me nr. 66, prot 1789/1 për dorëzimin e Programit Buxhetor Afatmesëm 2026-2028. Afati fundit për dorëzimin e relacionit lidhur me kërkesën është data 11.08.2025 (me prioritet).

3. Nuk është kthyer ende një përgjigje nga ana jote ndaj M. L., pavarësisht se unë të kisha përcaktuar datën 25 korrik 2025 për ti kthyer përgjigje M. L. për kërkesën e tij. Nëse ti e ke të pamundur ti kthesh një përgjigje, të lutem delegoje.

Përsa më sipër, lutem merr masa për të gjetur një zgjidhje në mënyrë që të shmangim vonesat e mëtejshme. Jam në pritje të përgjigjes tënde deri nesër, e premte, data 1 gusht 2025, ora 10:00.”

Në vijim, me anë të komunikimit e-mail datë 01.08.2025, ankuesja është njoftuar nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore, se me Urdhër të Brendshëm të Drejtorit të Përgjithshëm nr. 1876/1, datë 01.08.2025, i shtyhej kryerja e lejes për nevoja pune, duke i kërkuar të marrë masat dhe të paraqitet në punë më datë 04.08.2025.

Përmes e-mail-it datë 05.08.2025, ankuesja i është drejtuar Drejtorisë së Burimeve Njerëzore me e-mail, duke i sqaruar ndër të tjera se: “Së pari: Lidhur me lejen vjetore. Leja vjetore është planifikuar për tu kryer në këtë periudhë të vitit korrik-gusht periudhë e cila përkon me përfundimin e realizimit dhe prodhimit të programeve televizive dhe radiofonike. Duke patur parasysh praktikën e mëparshme për parapërgatitjen e sezonit të ri televiziv i cili gjithmonë ka nisur në fund të gushtit dhe është finalizuar deri në mesin apo fundin e muajit shtator, për vijueshmërinë e sezonit të ri një pjesë e lejes 10 ditë i kam kryer në muajin korrik dhe 12 ditë në muajin gusht, përkatësisht në datat 4-19.

Së dyti: Lidhur me urdhrin e Drejtorit të Përgjithshëm për shtyrjen e lejes. Ky veprim administrativ është i paligjshëm pasi:

1. Në ndërmarrjen e veprimeve të tilla duhet të informohen dhe të përfshihen të gjitha palët të cilat preken drejtpërdrejtë. Nuk më është vendosur në dispozicion urdhëri i Drejtorit të Përgjithshëm.

2. Urdhëri është nxjerr gjatë kohës që unë kam qenë me raport mjekësor për paaftësi të përkohshme për punë të lëshuar nga mjeku.

3. Urdhëri është nxjerrë një ditë (pune) përpara fillimit të lejes vjetore të miratuar. Leja e planifikuar dhe miratuar fillonte në datën 4 gusht 2025, ditë e hënë, ndërsa urdhëri për shtyrjen e saj është nxjerr në datën 01 gusht 2025 ditë e premte. Në çdo moment që lind nevoja e institucionit për prezencën punonjësve duhet të paktën 5-10 ditë përpara njoftim me qëllim që punonjësi të ketë kohën nevojshme për të mundësuar kthimin dhe sidomos në këtë periudhë të viti që punonjësit kanë pushime të rezervuara dhe të paguara.

4. Në emailin tuaj, i cili është dërguar jashtë orarit zyrtar të punës, ju citoni urdhërin e Drejtonit të Përgjithshëm por informacioni që ky urdhër përmban dhe arsyeja perse lindi nevoja apo emergjenca për nxjerrjen e tij e dispononi vetëm ju. Nga ana juaj kërkohet zbatimi i një urdhëri për

të cilin nuk kam asnjë dijeni, duke e bërë në këtë mënyrë fakt të kryer zbatimin e tij nga ana ime dhe njëkohësisht duke më mohuar të drejtën për tu njohur me të dhe të paraqes aprovimin për zbatimin e tij apo të parashtrij duke arsyetuar mosaprovimin e tij.

*Së treti:* lidhur me motivacionin (të hamendësuar nga unë) për nxjerrjen e urdhërit.

Ndodhur para faktit që nuk më është vendosur në dispozicion as urdhëri dhe as shkresa pararendëse e tij, mbi të cilën mund të jetë bazuar ky urdhër si dhe duke patur parasysh citimin tuaj në email “për motive të përmbushjes së detyrave papërfunduara” më lejoni t’ju informoj lidhur me këtë pretendim të ngritur:

1. Funkcioni që kryen Sektori është zbatim i drejtpërdrejtë i urdhrave shkresorë apo verbal të Drejtorit të Përgjithshëm drejtuar Drejtorisë së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve, të cilat i delegohen sektorit nëpërmjet Drejtorit të kësaj drejtorie.
2. Për periudhën 20 qershor 2025 dhe deri më sot, nuk kam asnjë komunikim verbal nga Drejtori i Drejtorisë, nuk më është kërkuar asnjë informacion mbi funksionin e sektorit, mbi detyrat dhe përgjegjësitë e punonjësve pjesë të tij, nuk është kërkuar asnjë informacion mbi angazhimet aktuale të sektorit të cilat mund të jenë në proces e sipër dhe asnjë informacion për angazhimet në vijim. I vetmi komunikim verbal me Drejtorin e Drejtorisë së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve është evidentim i hierarkisë. Më lejoni t’ju citoj pjesë nga komunikimi i saj “Nëse nuk e ke marrë vesh ende, unë jam Drejtori Drejtorisë të pëlqen apo s’ të pëlqen. Nëse nuk të pëlqen emri im mund edhe të më thërrasësh Drejtoresha...”.

Gjatë kësaj periudhe kam pritur që të kryhen takime verbale midis Drejtorit dhe stafit të sektorit me qëllim që të krijohen urat e duhura të komunikimit dhe linja e punës, të cilën ja kam përcjellë edhe Drejtorit por Drejtori i Drejtorisë është shprehur: “se kur vendos të bëj takim e di unë, nuk ju jap juve llogari.”.

3. Sektorit nuk i është përcjellë asnjë informacion mbi projektet e planifikuara dhe/ose çdo kërkesë tjetër që Drejtorit të Drejtorisë mund ti jetë përcjell nga Drejtori i Përgjithshëm.
4. Sektorit gjatë kësaj periudhe i janë deleguar realizimi i disa detyrave në kompetencë të tij nga Drejtori Përgjithshëm. Direktivat për përmbushjen dhe realizimin e tyre Sektorit i janë komunikuar nga këshilltar juridik të Drejtorit të Përgjithshëm. Lidhur me këtë fakt kam informuar Drejtorin e Drejtorisë e cila është shprehur se sektori nuk duhet të marrë asnjë delegim nga këshilltari pasi ajo nuk është pjesë e stafit të saj.

Por në çdo rast sektori ka zbatuar kërkesat e Drejtorit të Përgjithshëm duke patur parasysh frymën bashkëpunimit midis të gjithë strukturave përbërëse të RTSH-së.

5. Pretendimi se sektori ka detyra të papërfunduara është i pabazuar pasi përpara datës së fillimit të leje vjetore 10-23 korrik 2025, nga Sektori janë përgatitur dhe vendosur në dispozicion të Drejtorit të Drejtorisë:
  - E gjithë praktika ligjore për blerjen e të drejtave të transmetimit të filmave për fëmijë;
  - E gjithë praktika ligjore për blerjen e të drejtave të transmetimit të koncertit muzikor të propozuar nga I. Y.;
  - Të gjithë vendimet për ndërprerjen/apo zgjatjen e afatit të transmetimit të emisioneve;
  - Të gjithë materialet e kërkuara nga Drejtoria e Auditit dhe jam paraqitur për të dhënë informacion sa herë është kërkuar.

Gjithashtu në fund të muajit maj RTSH (30-31 maj, 1 qershor) është realizuar projekti Festivali i këngës për fëmijë, një bashkëprodhim midis RTSH-së dhe Bashkisë Shkodër. Staf i angazhuar dhe realizues i tij është i kontaktuar dhe përcaktuar nga bashkia. RTSH në këtë bashkëprodhim ka marrë përsipër detyrimin të shpërblejë stafin realizues, të dhënat e të cilave RTSH-së i vendosen nga bashkia. Pasi këto të dhëna dërgohen, hartohen kontratat. Këto kontrata janë përgatitur dhe janë njoftuar personat përkatës për paraqitjen e tyre në RTSH për nënshkrim. Aktualisht jemi në fazën e nënshkrimit, proces cili po ndiqet nga specialistët e sektorit.

Në rast se ky informacion nuk i është përcjell Drejtorit të Përgjithshëm, apo materialet e mësipërme nuk janë vendosur në dispozicion të tij nuk është përgjegjësi e Sektorit. Sektori përgatit atë çfarë i delegohet, i dorëzon Drejtori i Drejtorisë i cili i përcjellë ato pranë Drejtorit të Përgjithshëm.

Për gjithë sa më lartë, lutem në marrjen e masave të duhura për vendosjen e frymës së bashkëpunimit e besimit dhe përfshirjen e të gjithë palëve pjesë të procesit pasi janë thelbësore në mbarëvajtjen dhe ecurinë e punës...”.

Në përgjigje sa më sipër, E. O. me e-mail-n datë 06.08.2025, i është drejtuar E. S. duke i sqaruar se: “Me anë të këtij emaili dëshiroj të të informoj se, në zbatim të Urdhrit të Brendshëm të Drejtorit të Përgjithshëm RTSH, nr. 1876/1 prot., datë 01.08.2025, që parashikon shtyrjen e lejes vjetore, do të duhet të paraqitesh në punë ditën e nesërme, datë 07.08.2025, për të përmbyllur detyrat ende të papërfunduara, vonesat e të cilave po krijojnë dëme institucionale. Kërkesa për t’u paraqitur në punë ditën e nesërme është gjithashtu në përputhje me raportin mjekësor tëndin, ku është përcaktuar se je e aftë për punë në datë 07.08.2025.”

Me e-mail datë 07.08.2025, ora 08:31, Drejtoresha e Drejtorisë së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve ka njoftuar ankuesen dhe për dijeni Drejtorinë e Burimeve Njerëzore, duke i sqaruar se: “Në datë 31 korrik 2025 je njoftuar përmes emailit lidhur me detyrat e papërfunduara, ku ndër të tjera kam kërkuar një zgjidhje nga ana jote me qëllim shmangien e vonesave të mëtejshme.

Pavarësisht rëndësisë së kërkesës, nga ti nuk kam marrë asnjë përgjigje, në ndryshim nga emaili që po marr sot. Gjithashtu, për shkak të mos kryerjes nga ana jote në kohë të dokumentacionit (vendimi dhe kontrata) emisioni “Trupi dhe Shëndeti” rrezikon transmetimin për muajin gusht 2025 dhe dëmtimin e marrëdhënies me sponsorat. Lidhur me këtë emision është bërë kërkesa nga Drejtoresha e Njësisë së Programeve që në date 23.06.2025”.

Në përgjigje sa më sipër, më datë 07.08.2025, ankuesja i është drejtuar me e-mail E. O. dhe për dijeni Drejtorinë e Burimeve Njerëzore, duke e informuar se: “Ju njoftoj se për arsye shëndetësore e kam të pamundur të paraqitem në punë. Më lejoni t’ju informoj se nga rrëzimi që kam pësuar kam dëmtime serioze në të dy gjunjët dhe në fund të shpinës. Mjekët, për shkak të pozicionit të dëmtimit dhe mjekimeve që marr, kanë rekomanduar regjim. Duke qenë se qëndrimi në këmbë por edhe ai ulur në karrige më përkeqëson dhimbjet e kam të pamundur ardhjen në punë.

Megjithatë, duke patur parasysh nevojën e institucionit, edhe pse nuk kanë asnjë informacion nga ju lidhur me detyrat e deleguara për sektorin, jam në dispozicion duke ofruar të gjithë bashkëpunimin

*tim sa herë të lindë nevoja. Uroj që edhe ju të tregoni vullnet për të mirëkuptuar situatën në të cilën unë ndodhem.”*

Sa më sipër, me e-mail-in datë 07.08.2025, E. O., i është drejtuar sërish E. S. duke i sqaruar se: *“Po vijoj të kontaktohem nga M. L., të cilin e kam njoftuar përmes një emaili kthim përgjigje në datë 14 korrik 2025, se personi përgjegjës për informimin mbi kërkesën e tij do jesh ti në cilësinë e Përgjegjësës së Sektorit të Projekteve dhe Administrimit të të Drejtave. Ti je në cc të emailit. Duke qenë se ti ishe me leje vjetore dhe ktheheshe në zyrë në datë 24 korrik 2025, kam kërkuar që brenda datës 25 korrik 2025 të informosh M. L. mbi kërkesën e tij. Pavarësisht kërkesës time për të informuar z M. L., ti i përgjigjesh emailit tim dhe nuk i kthen një përgjigje zotërisë. Në po të njëjtën ditë (25 korrik 2025) të kam kërkuar, brenda orarit zyrtar të punës, që ti kthesh një email shpjegues M. L., si dhe të orientosh me një kontakt se ku mund të drejtohet për kërkesën e tij.*

*Kjo detyrë nuk është zbatuar nga ana jote duke sjellë për rrjedhojë këtë situatë ku institucioni vendoset përballë rrezikut për veprime ligjore.*

*Lutem për të disatën herë ti kthesh një përgjigje sqaruese dhe orientuese M. L., si dhe të shmangim vonesa të tilla në kryerjen e detyrave që të jepen nga unë...”*

Në vijim, ankuesja i ka kthyer përgjigje E. O., me e-mail-in e datës 07.08.2025, duke i sqaruar ndër të tjera se: *“Siç jeni informuar në emailin e datës 25 korrik 2025, por dhe siç ju kam vënë në dijeni verbalisht lidhur me kërkesën e M. L., ky i fundit përgjigjen e kërkon nga ana juaj në cilësinë e Drejtorit të Drejtorisë. Kërkesë të cilën e parashtroni edhe në telefonatën e sotme, i cili më kërkoi të kontaktoje drejtpërdrejtë me ju pasi informacionin dhe orientimin nga ana ime e ka marr në çdo kohë që është kërkuar nga ana e tij. Nga ana ime është vënë në dispozicionin tuaj i gjithë informacioni që sektori disponon. Ju në cilësinë e përfaqësuesit të Drejtorisë, përderisa ai ju është drejtuar juve si Drejtor i Drejtorisë mund të kishit shmangur këto vonesa pasi ju informacionin e kishit.”*

Po në të njëjtën ditë, datë 07.08.2025, E. O. i është drejtuar E. S. duke i parashtruar se: *“M. L. më komunikoi dhe sot përmes telefonit që nuk kërkon të komunikoj me mua, por kërkon zgjidhje të çështjes së tij. Nevoja për zgjidhje dhe jo për të folur me drejtues të Drejtorisë është e shkruar dhe në emaile. Duke qenë se nuk ka përgjigje nga ana juaj, ai është detyruar të më shkruaj mua si hallkën e fundit me shpresë për ta zgjidhur problemin.*

*Edhe një herë, po të jap një rekomandim shumë dashamirës që të mos humbasësh kohë duke replikuar me emaile, por merr masa të menjëhershme për kryerjen e detyrës që ta kam ngarkuar unë si Drejtor. Më njofto kur ta kesh informuar dhe orientuar M. L. se ku të drejtohet për zgjidhjen e çështjes së tij. Ai pret orientim nga ti...”*

Mbështetur në provat e administruara, E. O., me e-mail-in datë 07.08.2025, i është drejtuar Drejtorisë së Burimeve Njerëzore të RTSH-së, duke i parashtruar ndër të tjera se: *“...Po ndaj me ju edhe emailin e Drejtores së Njësisë së Programeve lidhur me shqetësimin e ngritur për emisionin Trupi dhe Shëndeti. Lutem për ndërhyrje institucionale që E. S. të përmbush detyrat e prapambetura pasi në këtë rast çdo vonesë sjell dëm ekonomik për institucionin...”*

Me shkresën nr. 1914 prot., datë 07.08.2025, E. O., i është drejtuar Drejtores së Përgjithshme të RTSH-së dhe Drejtores së Burimeve Njerëzore me shkresën me lëndë “*Informim mbi vonesat e përsëritura në përmbushjen e detyrave nga E. S. brenda afateve kohore të përcaktuara*”. Ndër të tjera në shkresë, E. O. thekson se: “*Me anë të kësaj shkrese, dëshiroj t’ju informoj lidhur me një situatë të përsëritur që lidhet me E. S., e cila aktualisht ushtron detyrën e Përgjegjëses së Sektorit të Projekteve dhe Administrimit të Drejtave pranë Drejtorisë së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve, lidhur me mosrespektimin e detyrave funksionale dhe vonesat në dorëzimin e punëve brenda afateve të përcaktuara, si dhe me sjellje që cenojnë rëndë hierarkinë institucionale dhe parimet e bashkëpunimit të brendshëm.*”

*Vonesat e përsëritura të konstatuara gjatë periudhës korrik - gusht 2025, përbejnë një precedent shqetësues, pasi, në rastet kur, E. S. është ngarkuar me përmbushjen e detyrimeve të pozicionit të saj në afatet e përcaktuara, ajo në mënyrë të përsëritur ka paraqitur raporte mjekësore ose ka hyrë menjëherë në leje vjetore, pa marrë masa për delegimin e detyrave, duke sjellë si pasojë vonesa të theksuara dhe pengesa në përmbushjen e objektivave të Sektorit dhe të Drejtorisë në tërësi.*

*...Gjatë muajit korrik dhe gusht 2025, E. S. ka paraqitur leje mjekësore në mënyrë të përsëritur dhe në ditë kyçe për përfundimin e detyrave që kanë ndikim në mbarëvajtjen e punës së institucionit. Kjo sjellje ngre dyshime serioze për shpërdorim të së drejtës për raport mjekësor, sidomos kur:*

- *Mungesat përkojnë me afate të rëndësishme dhe ngarkesë të lartë;*
- *Asnjëherë nuk shoqërohen me masa për delegimin e punës;*
- *Shkaktojnë dëm real dhe të verifikueshëm për institucionin....*

*... Në kushtet kur situata të tilla me E. S. nuk përbejnë më raste të izoluara, por një model të përsëritur që cenon rëndë funksionimin normal të sektorit, drejtorisë dhe institucionit, konsideroj se ndërhyrja institucionale është e domosdoshme për të garantuar integritetin e proceseve të punës, barazinë ndërmjet punonjësve dhe respektimin e hierarkisë. Për këtë arsye, ju parashtroj më poshtë disa kërkesa konkrete për vlerësim dhe veprim nga ana juaj:*

1. *Verifikimin e legjitimitetit të raportit mjekësor 5-ditor të datës 28.07.2025, atij 3-ditor të datës 04.08.2025, si dhe raportit 30 ditor të datës 07.08.2025, me qëllim vlerësimin objektiv të rregullsisë dhe proporcionalitetit të përdorimit të kësaj të drejte në raport me përgjegjësitë funksionale të pozicionit drejtues, përmes:*
  - *Konsultës së dokumentuar mjekësore;*
  - *Grafive shoqëruese në datën 28 korrik dhe 4 gusht 2025;*
  - *Listës së mjekimeve të dhëna në datat e sipërpërmendura;*
  - *Raportit të komisionit mjekësor për raportin mjekësor 30 ditor;*
  - *Çdo dokument mbështetës në përputhje me diagnozat e raportuara.*
2. *Analizimin e praktikës së përsëritur për shmangie nga detyrimet dhe abuzim të mundshëm me raportet mjekësore;*
3. *Ndërmarrjen e masës disiplinore “Ulje në detyrë”, sapo E. S. të rikthehet në punë në datë 08.09.2025, të parashikuar në Kodin e Punës dhe kontratat individuale të punës; (Kjo masë propozohet si rrugë e arsyeshme për të ndaluar një sjellje të përsëritur që ka prodhuar pasojat të matshme, dhe jo si ndëshkim i rastit.)*

4. *Hartimin e një udhëzimi të brendshëm për monitorimin dhe kontrollin e rasteve të përsëritura të lejeve mjekësore, me qëllim garantimin e barazisë, integritetit dhe përgjegjshmërisë në ushtrimin e funksioneve drejtuese... .”*

Në datën 01.09.2025, mbështetur në provat e administruara, bazuar në Ligjin nr. 119/2014 “Për të drejtën e informimit”, të ndryshuar, ankuesja dhe kolegu i saj, R. K., i janë drejtuar nëpërmjet shërbimit postar RTSH-së, për tu informuar dhe për t’ju vendosur në dispozicion informacioni lidhur me procedurën e zbatuar nga momenti i shpalljes së vendit vakant, për pozicionin e Drejtorit të Drejtorisë së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve deri në emërimin e E. O.. Referuar në Dëftesën e Pranimit të Objekteve Zyrtare, kjo shkresë rezulton se ka mbërritur në RTSH në datën 02.09.2025, por nuk është protokolluar nga institucioni.

Më datë 09.09.2025, E. O., i është drejtuar me e-mail Drejtores së Drejtorisë së Burimeve Njerëzore të RTSH-së, duke e informuar ndër të tjera se: “...Dëshiroj t’ju informoj se E. S., bazuar në përfundimin e raportit për paaftësi të përkohshme në punë me vlefshmëri nga 07.08.2025 dhe deri në 06.09.2025, nuk është paraqitur në punë ditën e djeshme dhe sot, respektivisht data 8 dhe 9 shtator 2025. Gjithashtu, unë nuk kam asnjë komunikim zyrtar nga ana e saj për arsyet e mos paraqitjes së saj në punë”.

Pas kthimit në punë, me anë të shkresës nr. 2239 prot., datë 25.09.2025 “Njoftim për diskutimin e vazhdimësisë të marrëdhënieve të punës” të Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, ankuesja, E. S., është njoftuar nga punëdhënësi/RTSH për t’u paraqitur për takim në datën 30.09.2025.

Lidhur me këtë, më datë 25.09.2025, me anë të komunikimit me e-mail, ankuesja i është drejtuar Drejtores së Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, duke i kërkuar të informohet dhe të marrë dijeni lidhur me dokumentacionin sa i përket motivacionit të paraqitjes në këtë takim. Në kthim përgjigje, nga ana e Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, ankueses përmes e-mail-it datë 25.09.2025, i janë vënë në dispozicion vetëm korrespondenca e-mail e E. O., gjatë periudhës që ajo ka qenë me raport për paaftësi në punë.

Mbështetur në provat e administruara, në datën 30.09.2025 ankuesja, bashkë me avokatin është paraqitur pranë punëdhënësit për të diskutuar lidhur me vazhdimësinë e marrëdhënieve të punës. Referuar procesverbalit të mbajtur, në këtë takim, të pranishëm kanë qenë vetëm drejtuesja e Drejtorisë së Burimeve Njerëzore të RTSH-së dhe specialistja e kësaj drejtorie që do mbante proces verbalin e takimit. E. O., nuk rezultoi të ketë qenë prezent në këtë takim. Gjatë këtij takimi rezultoi se ankueses nuk i ishte komunikuar, se si do të ishte vijueshmëria e marrëdhënies së punës.

Në vijim, nëpërmjet e-mail-it të datës 02.10.2025, ora 11:56, E. O., i është drejtuar E. S., duke i sqaruar ndër të tjera se: “E. S. në datë 30 korrik 2025 ju kam dërguar email me detyrat përkatëse (referoju emailit të mëposhtëm). Duke qenë se keni marrë raport mjekësor në atë periudhë, kam qenë në pritje të zbatimit të detyrave që ju kam deleguar duke filluar nga data 24 shtator 2025, datë kur ju jeni rikthyer normalisht në punë. Deri më tani nuk kam asnjë përgjigje nga ju nëse:

1- I keni deleguar punën e kërkuar stafit të Sektorit të Projekteve dhe Administrimit të Drejtave, përkatësisht I. G. dhe E. Sh.?

2- Ke përgatitur raportin 6-mujor për periudhën janar - qershor 2025?

Nëse ju e keni kryer këtë detyrë, pres të më nisësh dokumentacionin përkatës tëndin dhe të stafit, sot brenda orës 16:00. Nga ana tjetër, në rast se nuk i ke kryer detyrat e deleguara nga unë, jam në pritje brenda ditës se sotme, të arsyes se përse kjo detyrë nuk është zbatuar nga ju kur jeni ri-kthyer në punë.”

Në përgjigje sa më sipër, E. S. përmes e-mail-it të së njëjtës datë, 02.10.2025, i është drejtuar E. O., duke i sqaruar se: “Nga ana juaj jam ngarkuar me detyrë në datën 30 korrik 2025, datë e cila përkon me kohën kur unë kam qenë me raport mjekësor të lëshuar nga mjeku për paaftësi të përkohshme për punë. Rezulton se nga data 28 korrik 2025- 06 shtator 2025 kam qenë me raport mjekësor për të cilin jeni informuar nga ana ime, njëkohësisht edhe institucioni nëpërmjet portalit e- albania.

Së pari: Legjislacioni shqiptar dhe në veçanti Kodi i Punës, në bazë të së cilit rregullohet marrëdhënia punëdhënës - punëmarrës në RTSH, dhe Ligji nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi” e ndalon kategorikisht shqetësimin e punëmarrësit nga punëdhënësi kur punëmarrësi është i sëmurë. Nga ana juaj nuk është marrë aspak në konsideratë gjendja ime shëndetësore dhe Ju me emaile të njëpasnjëshme gjatë kësaj periudhe më keni shqetësuar në mënyrë të vazhdueshme.

Së dyti: Bazuar në aktet ligjore dhe nënligjore në bazë të së cilave operon RTSH, Përgjegjësi i Sektorit nuk delegon punë por kryen shpërndarjen e saj, pasi ajo i është dhënë nga Drejtori epror. Përsëris se s’mund të ngarkohesha me punë gjatë kohës që kam qenë sëmurë dhe aq më tepër ta shpërndaja atë të kolegët. Ju, në cilësinë e drejtuesit të kësaj drejtorie, gëzoni të gjithë kompetencat për shpërndarjen e punës të pjesa tjetër stafit, për rrjedhojë kjo vonesë është pasojë e mosveprimit tuaj.

Lidhur me raportimin e 6 mujorit të parë për vitin 2025, siç jeni në dijeni me anë të urdhërit të Drejtorit të Përgjithshëm me nr. 49, datë 1706.2025 “Për ngritjen e grupit të punës për kryerjen e një misioni auditimit” i ndryshuar, të gjithë dosjet e kësaj periudhe janë dorëzuar pranë grupit të auditimi sipas kërkesave të këtij të fundit. Me dorëzimin e tyre do të vendoset në dispozicion informacioni i kërkuar nga ana juaj.”

Me e-mail-in datë 06.10.2025, E. O. i është drejtuar E. S. me e-mail, duke i sqaruar ndër të tjera se: “...Lidhur me pikën e parë të ngritur prej jush: Nga verifikimi komunikimeve tona elektronike rezulton se në datën 7 gusht 2025, ora 07:51, ju jeni vetëofruar, pavarësisht gjendjes suaj shëndetësore, të kontribuoni në përmbushjen e detyrave duke patur parasysh nevojën e institucionit sa herë të lindte nevoja. Megjithatë, pas këtij komunikimi nuk rezulton të ketë patur asnjë përgjigje tjetër nga ana juaj lidhur me realizimin e punës, as edhe ndonjë shkresë apo email që të dokumentonte ndarjen apo delegimin e detyrave tek specialistët e sektorit. Edhe pse ju jeni vetë-ofruar, nga ana ime nuk të është dërguar asnjë email pune pas kësaj date!

Në këtë kuadër, përpara se të referoheni në dispozita ligjore për të justifikuar vonesat në organizmin dhe ndarjen e punës gjatë periudhës së paaftësisë shëndetësore (çka nuk ju është kërkuar në asnjë moment ta bëni), është e nevojshme të sqaroni arsyen përse nuk është siguruar përmbushja

*e detyrës menjëherë pas rikthimit tuaj në punë, në datë 24 shtator 2025, në një kohë kur ju keni qenë plotësisht e aftë për ta realizuar atë.*

*Nëse ju keni lexuar email-in me detyrat e përcaktuara nga ana ime, në momentin e rikthimit në detyrë keni patur mundësinë të kërkonit sqarim nëse këto detyra vazhdonin të ishin në fuqi. Duke qenë se deri më sot nuk kam marrë një produkt, rezulton se nga data 24 shtator 2025 deri në datën 6 tetor 2025, ndarja e detyrave dhe përgatitja e Raportit 6-Mujor të Veprimtarisë së Sektorit nuk janë përmbyshur. Për këtë arsye, kërkoj një shpjegim të qartë për vonesën.*

*Theksoj se ndarja/delegimi i detyrave të dhëna nga unë është pjese përbërëse e kompetencave tuaja sipas Përshkrimit të Punës, pika 2, 3 dhe 9, si dhe detyra e përcaktuar duhet të ishte zbatuar menjëherë pas përfundimit të raportit mjekësor ose lejes së zakonshme. Mosrealizimi i saj për shkak të lejes nuk e përjashton përgjegjësinë për përmbyshjen e detyrës. Referuar kësaj do ju këshilloja të mos analizoni dhe të mos e lidhni vonesën e përmbyshjes së detyrave përkatëse deri në ditën që flasim, me faktin e mos delegimit apo ndarjes së detyrës nga ana ime tek sektori ku ju jeni përgjegjëse, sepse nuk është në kompetencën tuaj diktimi apo orientimi i vendimeve të marra nga unë si Drejtor i Drejtorisë. E theksoj edhe një herë në momentin që jeni rikthyer në punë duhet të kishit marrë në konsideratë emailët dhe përmbyshjen e detyrave të caktuara.*

*2. Lidhur me pikën e dytë të ngritur prej jush: Sqaroj se nuk kam kërkuar shpjegime për vonesën gjatë periudhës së raportit mjekësor, por vonesën që ka ndodhur pas rikthimit tuaj në punë deri më sot, datë 6 tetor 2025. Në këtë kontekst, bazuar në kompetencat tuaja funksionale, ju kërkoj të organizoni dhe ndani në mënyrë më efektive detyrën e dhënë nga unë mes stafit të sektorit, si dhe të më dorëzoni Raportin 6-Mujor të Veprimtarisë së Sektorit brenda datës 8 tetor 2025, ora 14:00.*

*Dëshiroj të theksoj se ky raport nuk lidhet me dokumentacionin e auditimit që ju keni përmendur (mos u ngatërro) por ka si qëllim kryerjen e një Raporti të Veprimtarisë së sektorit me qëllim evidentimin e praktikave pozitive, vështirësitë e hasura dhe masat për përmirësim në të ardhmen.*

*Mbetem e hapur për tju ndihmuar, në rast nevoje, në realizimin e detyrave.”*

Në vijim, me anë të Vendimit nr. 517, datë 07.10.2025 “Për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës” të Drejtorit të Përgjithshëm, është vendosur zgjidhja e marrëdhënies së punës së E. S. me punëdhënësin, me arsyetimin:

- E. S., me detyrë “Përgjegjës sektori” në Sektorin e Projekteve dhe Administrimit të të Drejtave, në Drejtorinë e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve, nuk ka zbatuar detyrat funksionale, duke mosrespektuar afatet e caktuara në dorëzimin e detyrave të ngarkuara si dhe duke cenuar mbarëvajtjen e proceseve të punës.
- E. S. ka sjellë vonesa në hartimin dhe firmosjen e dokumentacionit si vendime dhe kontrata që kanë rrezikuar transmetimin dhe dëmtuar marrëdhënien me sponsorat.
- Gjithashtu E. S., nuk ka respektuar udhëzimet e eprorit direkt, duke mos përmbyshur përgjegjësitë e ngarkuara dhe duke mos zbatuar shkallën hierarkike.
  
- *Vlerësimi i Komisionerit*

Komisioneri konstaton se në rastin objekt shqyrtimi Kodi i Punës përbën legjislacionin që rregullon marrëdhënien e punës midis ankueses dhe punëdhënësit/RTSH.

Marrëdhëniet e punës midis ankueses dhe RTSH rregullohen bazuar në kontratën individuale të punës nr. 2063/1 prot., dt. 01.07.2024.

Bazuar në Kontratën Individuale të Punës nënshkruar me datë 01.07.2024, mes punëdhënësit/RTSH-së dhe punëmarrësit/ankueses, në nenin 3, të saj, përcaktohet si më poshtë citohet:

- “3.1. Kjo kontratë lidhet për një periudhë të pacaktuar duke nisur nga dt. 01.07.2024.
- 3.2. Kontrata hyn në fuqi nga momenti i nënshkrimit të saj nga palët.
- 3.3. Konsiderohen si periudhë prove, 3 (tre) muajt e parë të punës, nga momenti nënshkrimit të kontratës, me përjashtim të rasteve kur palët, kanë lidhur një kontratë për kryerjen e të njëjtës punë. Kjo kohë do t’i shërbejë punëdhënësit për të verifikuar aftësitë, njohuritë dhe korrektësinë në punë, të punëmarrësit. Gjatë këtij afati, punonjësi mbikëqyrës i punëmarrësit do të kryejë aktin e vlerësimit të punës i cili do të vlerësohet nga strukturat e caktuara.
- 3.4. Gjatë periudhës së provës, secila nga palët mund të zgjidhë kontratën duke e njoftuar palën tjetër të paktën 5 ditë para.
- 3.5. Në rast se njëra nga palët do ta ndërpres këtë kontratë pas përfundimit të periudhës së provës, ajo detyrohet të zbatojë afatet dhe procedurat e përcaktuara në Kodin e Punës.”.

Neni 21<sup>11</sup>, i Kodit të Punës, në pikën 2, të tij, ka përcaktuar se: “Kontrata e punës quhet e lidhur kur punëmarrësi pranon kryerjen e një pune ose shërbimi, për një periudhë kohe të caktuar ose të pacaktuar, brenda kuadrit të organizimit dhe sipas urdhrave të punëmarrësit dhe që, në bazë të këtyre rrethanave, kryhet vetëm kundrejt pagesës”.

Në këto kushte, bazuar në nenin 4, të Kontratës Individuale të Punës, kemi të bëjmë me një kontratë me afat të pacaktuar.

Bazuar në dispozitat e Kodit të Punës, parashikohet se punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën e punës pa dhënë më parë arsyet me shkrim për zgjidhjen e kontratës. Referuar nenit 144/3, të Kodit të Punës, arsyet për të cilat një punëdhënësi mund të zgjidhë kontratën e punës duhet të jenë të lidhura me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operationale të ndërmarrjes. Në momentin që punëdhënësi vendos të ndërpresë marrëdhënien e punësimit me punëmarrësit ai duhet t’a bëjë atë konform një procedure të përcaktuar dhe të parashikuar nga Kodi i Punës<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> “Forma e kontratës së punës”.

<sup>12</sup> Neni 144, i K.P: “1. Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të. 2. Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për t’u marrë dhe i jep atij mundësi për t’u shprehur. 3. Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit. Në njoftimin me shkrim, punëdhënësi përcakton arsyet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operationale të ndërmarrjes. 4. Shfuqizuar. 5. Punëdhënësi, i cili nuk respekton procedurën e përcaktuar në këtë nen, detyrohet t’i japë punëmarrësit një dëmshpërblim të barabartë me pagën e dy muajve, që i shtohet dëmshpërblimeve të tjera të mundshme. 5/1. I takon punëdhënësit të provojë respektimin e procedurës së përcaktuar në këtë nen. 6.”

Në këtë kuadër, me anë të shkresës nr. 2239 prot., datë 25.09.2025 “Njoftim për diskutimin e vazhdimësisë të marrëdhënieve të punës” të Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, ankuesja, është njoftuar nga punëdhënësi/RTSH për t’u paraqitur për takim në datën 30.09.2025.

Më datë 25.09.2025, me anë të komunikimit me e-mail, ankuesja i është drejtuar Drejtores së Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, duke i kërkuar të informohet dhe të marrë dijeni lidhur me dokumentacionin sa i përket motivacionit të paraqitjes në këtë takim. Në kthim përgjigje, nga ana e Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, ankueses përmes e-mail-it datë 25.09.2025, i janë vënë në dispozicion vetëm korrespondenca e-mail e E. O., gjatë periudhës që ajo ka qenë me raport për paaftësi në punë.

Në datën 30.09.2025 mes punëdhënësit/RTSH-së dhe punëmarrësit/ankueses është zhvilluar takimi për të diskutuar lidhur me vazhdimësisë të marrëdhënieve të punës.

Në vijim, me anë të Vendimit nr. 517, datë 07.10.2025 “Për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës” të Drejtorit të Përgjithshëm, është vendosur zgjidhja e marrëdhënies së punës së E. S. me punëdhënësin.

Komisioneri vlerëson se, marrëdhëniet kontraktuale ndërmjet punëmarrësit/ankueses dhe punëdhënësit/RTSH-së, i nënshtrohen përcaktimeve të akteve ligjore dhe nënligjore që normojnë këtë marrëdhënie.

Në këtë kontekst, Komisioneri ka analizuar bazën ligjore në të cilën është mbështetur RTSH, si dhe argumentet e sjella prej saj, lidhur me justifikimin e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës me subjektin ankues.

Punëdhënësi/RTSH ka sjellë informacion apo dokumentacionin përkatës sa i përket procedurës së zgjidhjes së marrëdhënieve të punës.

Në pikat 1 dhe 2 të nenit 153 të Kodit të Punës, parashikohet shprehimisht:

- “1. Punëdhënësi e punëmarrësi, në çdo kohë, mund të zgjidhin menjëherë kontratën për shkaqe të justifikuara.*
- 2. Vlerësohen si shkaqe të justifikuara të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, t’i kërkohej atij që ka zgjidhur kontratën, vazhdimin e marrëdhënieve të punës.*
- 3. Gjykata vendos nëse ekzistojnë shkaqe të justifikuara për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës. Konsiderohen shkaqe të justifikuara rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, si edhe rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të lehtë, në mënyrë të përsëritur, me gjithë paralajmërimin me shkrim të punëdhënësit.”*

Neni 13, i Kontratës së Individuale të Punës, “Masat disiplinore”, parashikohet se:

*“13.1. Punëmarrësit i jepen masa disiplinore për moszbatim të detyrave funksionale, për thyerje të disiplinës në punë, rregullave të etikës apo raste të tjera që konsiderohen si shkelje me pasoja; të ligjit, urdhrave, rregulloreve, etj.*

*13.2. Procedura e shqyrtimit të masës disiplinore nga punëdhënësi duhet të garantojë të drejtën e punëmarrësit për t’u dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova.*

### 13.3. Llojet e masave disiplinore janë:

- a) Tërheqje vëmendje verbale,
- b) Ndalesë të pagës ditore për mungesa pa arsye në punë,
- c) Tërheqje vëmendje me shkrim,
- d) gjobë/mbajtje të ardhurash për shlyerjen e dëmit të shkaktuar gjatë ushtrimit të detyrës;
- e) Pezullim nga detyra,
- f) Vërejtje me paralajmërim për pushim nga puna,
- g) Ulje në detyrë,
- h) Zgjidhje e menjëhershme e marrëdhënies së punës,

13.4. Masa disiplinore e parashikuar në pikën 13.3 pika “a” dhe “b” të këtij neni jepet për shkelje të lehta të disiplinës në punë. Shkeljet e lehta të disiplinës në punë do të konsiderohen rastet si më poshtë vijon:

- a) mosrespektim i orarit të punës;
- b) mosrespektim pa shkaqe të pranueshme i afateve të caktuara për kryerjen e detyrave;
- c) largim nga vendi i punës, për periudha të shkurtra, pa njoftuar eprorin direkt;
- d) mosrespektim i detyrimeve nga punëmarrësi, sipas vlerësimit të punëdhënësit.

13.5. Masat disiplinore të parashikuara në pikën 13.3 shkronja “c”, “d” “e” dhe “f” jepen për shkelje të rënda në punë. Shkelje të rënda në punë do të konsiderohen, rastet si më poshtë vijon:

- a) mosrespektim i orarit në mënyrë të përsëritur,
- b) mungesa të përsëritura në vendin e punës;
- c) shkelje nga punëmarrësi, i detyrimeve që rrjedhin nga kjo kontratë apo nga akte ligjore që rregullojnë marrëdhënien e punës;
- d) kryerja apo moskryerja e veprimeve të punëmarrësit, të cilat i sjellin dëme të rënda institucionit;
- e) rrethanat e rënda që nuk lejojnë sipas parimit të mirëbesimit, t’i kërkohet atij që ka zgjidhur kontratën, vazhdimin e marrëdhënies së punës.
- f) përvetësim i pasurisë së institucionit dhe përdorimi i saj jashtë funksionit për të cilën është dhënë, si dhe krijimi pa shkaqe të pranueshme i mundësisë për dëmtim apo keqpërdorim i saj;
- g) dëmtime me dashje apo pakujdesi të rëndë të pajisjeve apo mjeteve të punës;
- h) shkelje të etikës në punë apo sjellje të parregullta me eprorët, kolegët, vartësit dhe me publikun;
- i) moszbatim apo shkelje të dispozitave ligjore, në përmbushje të detyrave funksionale;
- j) shkelje e parimit të konfidencialitetit;
- k) Moszbatimi i të drejtës së autorit sipas parashikimeve në këtë kontratë, nga ana e Punëmarrësit.

13.6. Për një shkelje disiplinore nuk mund të jepen më shume se një masë disiplinore. Masat disiplinore jepen në raport të drejtë me shkeljen e kryer nga punëmarrësi dhe dëmin e shkaktuar; pavarësisht faktit nëse ndaj punëmarrësit është marrë ose jo më para një masë disiplinore. Për shkelje të rënda, punëdhënësi mund të aplikojë masën e largimit nga puna të punëmarrësit, pavarësisht faktit nëse ndaj tij nuk është marrë më parë ndonjë masë disiplinore.

13.7. Masat disiplinore vendosen, duke marrë parasysh natyrën e shkeljes, shkallën e përgjegjësisë së Punëmarrësit, shkallën e dëmit të shkaktuar, ekzistencën e masave të ndërmarra më parë, etj.; dhe pa pasur detyrimin për të respektuar renditjen e mësipërme. Punëdhënësi përcakton

nëse masa disiplinore për shkeljen e konstatuar do të jetë e njëjtë me një masë të mëparshme apo nëse mund të tejkalojë rendin përshkallëzues të masave të përshkruara më lart.

Neni 14, “Zgjidhja e kontratës”, parashikon se:

“14.1. Afatet e njoftimit për largim nga puna, në respektim të Kodit të Punës, janë:

- a) afat njoftimi prej 2 (dy) javësh, kur marrëdhënia e punësimit ka zgjatur deri në gjashtë muaj,
- b) afat njoftimi prej 1 (një) muaji, për kohëzgjatjen mbi gjashtë muaj deri në dy vjet,
- c) afat njoftimi prej 2 (dy) muajsh, për kohëzgjatjen mbi dy vjet deri në pesë vjet,
- d) afat njoftimi prej 3 (tre) muajsh, për kohëzgjatjen për më shumë se pesë vjet.

14.2. Në çdo rast punëdhënësi ka të drejtë të zgjidhë kontratën menjëherë, me vërtetimin e një prej rasteve të mëposhtme:

a) Punëmarrësi vepron me faj të rëndë, sidomos kur thyen në mënyrë të përsëritur disiplinën në punë, pavarësisht paralajmërimeve verbale ose me shkrim të punëdhënësit.

b) Punëmarrësi është i paafte nga ana profesionale për kryerjen e punës së caktuar.

c) Punëmarrësi kryen shkelje të rënda të disiplinës në punë.

d) Punëmarrësi kryen një veprë penale që ka lidhje me detyrat e tij/saj, sipas kësaj kontrate; dëmton, shpërdoron, vjedh ose hyn në posedim të paligjshëm të pasurisë së punëdhënësit ose punëmarrësve të tjerë.

e) Në rast ristrukturimi të institucionit në zbatim të veprimtarisë ekonomike të tij nuk zbaton rregullat dhe masat mbrojtëse të sigurimit teknik në punë, në mënyrë të përsëritur;

g) Nxjerr sekretet e veprimtarisë për të cilat ai është në dijeni;

h) Dënohet me vendim të formës së prerë nga Gjykata, për kryerjen e një veprë penale;

i) Punëmarrësi ndërron jetë.

j) Punëmarrësit i lind e drejta e pensionit të pleqërisë, del në KEMP të plotë, etj.

k) Humbet zotësinë për të vepruar me vendim gjykate të formës së prerë.

14.3. Kur punëmarrësi kërkon largimin nga puna me shkrim; punëmarrësi dhe punëdhënësi mund të dakordësojnë për zgjidhjen e kontratës në një afat të ndryshëm nga ai i parashikuar në pikën 1 të këtij neni”.

Sipas nenit 12, të Kodit të Punës, kontrata e punës është një marrëveshje ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit, që rregullon marrëdhëniet e punës dhe përmban të drejtat dhe detyrimet e palëve. Në kontratën e punës punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e vet për një periudhë të caktuar ose të pacaktuar kohe, në kuadër të organizimit dhe të urdhrave të një personi tjetër, të quajtur punëdhënës, i cili merr përsipër të paguajë një shpërblim.

Bazuar në dispozitat e mësipërme të Kodit të Punës të cilat japin kuptimin e marrëdhënies së punës dhe mënyrën e zgjidhjes së kësaj marrëdhënie midis palëve kontraktore punëdhënës dhe punëmarrës, Komisioneri ndan të njëjtin qëndrim me punëdhënësin/RTSH, kur shprehet se, shkaqet e arsyeshme ose jo, të justifikuar ose jo, lidhen me sjelljen e palëve kontraktore në respektimin e detyrimeve reciproke që vijnë nga kontrata e punës e lidhur mes tyre, lidhen me shkeljen ose jo të kushteve të kontratës së punës, me përmbushjen ose jo të detyrimeve që punëdhënësit dhe punëmarrësit i vijnë nga kontrata e punës, nga marrëdhënia juridike e punës.

Rezulton e provuar se, punëdhënësi/RTSH ka vendosur të përfundojë marrëdhënien e punës me ankuesen për shkak të moszbatimit të detyrave funksionale, duke mosrespektuar afatet e caktuara në dorëzimin e detyrave të ngarkuara si dhe duke cenuar mbarëvajtjen e proceseve të punës; vonesa në hartimin dhe firmosjen e dokumentacionit si vendime dhe kontrata që kanë rrezikuar transmetimin dhe dëmtuar marrëdhënien me sponsorat, si dhe mosrespektimin e udhëzimeve të eprorit direkt, duke mos përmbushur përgjegjësitë e ngarkuara dhe duke mos zbatuar shkallën hierarkike.

Bazuar në faktet dhe provat e administruara Komisioneri arrin në përfundimin se, shkeljet që punëdhënësi/RTSH pretendon se janë konsumuar nga pala ankuese lidhen drejtpërdrejtë me moszbatimin e detyrave të ngarkuara nga eprori i saj direkt, E. O., si Drejtore e Drejtorisë së të Drejtorisë së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve. Nga aktet dhe provat e administruara, rezulton se ankueses i janë kërkuar nga ana e E. O., të kryej detyrat si më poshtë:

- *Përgatitjen dhe nënshkrimin e kontratave të Festivalit për fëmijë, që organizohet nga Bashkia Shkodër dhe që duhet të ish in mbyllur brenda 30 (tridhjetë) ditësh nga përfundimi i festivalit;*
- *Përgatitjen e dokumentacionit (vendim dhe kontrata) të emisionin “Trupi dhe Shëndeti”, pasi rrezikonte transmetimin për muajin gusht 2025 dhe dëmtimin e marrëdhënies me sponsorat;*
- *Zgjidhjen e problematikës së paraqitur prej kohësh nga artisti M. L.;*
- *Përgatitjen e programit buxhetor afatmesëm 2026-2028.*

*Lidhur me përgatitjen dhe nënshkrimin e kontratave të Festivalit për fëmijë, brenda 30 (tridhjetë) ditësh nga përfundimi i festivalit, mbështetur në provat e administruara rezulton se ky projekt kishte përfunduar më datë 1 qershor 2025. Sipas ankueses, kontratat e projektit janë dorëzuar nga ana e saj pranë Drejtorit të Drejtorisë së të Drejtorisë së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve që ka qenë më parë, dhe procesi i nënshkrimit të tyre ndiqej në vijim nga specialistët dhe drejtori i Drejtorisë së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve.*

Sakaq, nga ana e E. O. apo punëdhënësit/RTSH-së, nuk rezulton që të jetë hulumtuar dhe analizuar nëse kontratat e festivalit të fëmijëve ish in hartuar ose jo, dhe në cilën fazë të procesit ish in. Punëdhënësi/RTSH dhe E. O., pavarësisht faktit që ka qenë në dijeni të faktit që ankuesja ishte me raport për paaftësi të përkohshme në punë, kërkonin nga ana e saj përgatitjen dhe nënshkrimin e kontratave të Festivalit për fëmijë.

*Lidhur me përgatitjen e dokumentacionit të emisionin “Trupi dhe Shëndeti”, nuk rezulton që nga ana e punëdhënësit/RTSH-së dhe E. O., t’i jetë përcjellë për zbatim një detyrë e tillë ankueses, përpara periudhës që ajo ka nisur lejen vjetore apo raportin për paaftësi të përkohshme në punë.*

*Lidhur me zgjidhjen e problematikës së paraqitur nga artisti M. L., nga provat e administruara, rezulton se në datën 25.07.2025, ankuesja ka sqaruar eporen e saj, E. O., se nuk ishte kompetencë e saj zgjidhja e problematikës së ngritur nga ana e artistit. Gjithashtu, nga komunikimet e vëna në dispozicion nga ana e RTSH-së, rezulton se ankuesja ka patur një komunikim me M. L., pavarësisht faktit që nuk ka mundur t’i jap zgjidhje problematikës së tij, edhe pse ka qenë me raport për paaftësi të përkohshme në punë.*

*Lidhur me përgatitjen e programit buxhetor afatmesëm 2026-2028, rezulton se kjo detyrë ankueses i është ngarkuar nga ana e E. O. përmes korrespondencës me e-mail, më datë 29.07.2025, periudhë*

gjatë së cilës ajo ka qenë me raport për paaftësi të përkohshme në punë. Afati i caktuar për përgatitjen e programit ishte caktuar brenda muajit Gusht 2025, ndërkohë ankuesja është kthyer në punë në datë 24.09.2025. Praktikisht, e kishte të pamundur të realizonte një detyrë të tillë duke qenë se trajtohej me raport për paaftësi të përkohshme në punë.

Mbështetur në përshkrimin e punës së vënë në dispozicion nga ana e palëve në proces, rezulton se Drejtoria e Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve, përbëhet nga 6 (gjashtë) vende pune, sipas strukturës organizative të RTSH-së, si më poshtë:

1. Drejtori i Drejtorisë, 1 (një) pozicion - E. O.;
2. Përgjegjës i Sektorit të Marrëdhënieve me Jashtë, 1 (një) pozicion – R. K.;
3. Specialist, 1 (një) pozicion – F. C.;
4. Përgjegjësi i Sektorit të Projekteve dhe i Administrimit të të Drejtave, 1 (një) pozicion - E. S.;
5. Specialist Ekonomist 1 (një) pozicion – E. Sh.;
6. Specialist 1 (një) pozicion – I. G.

Drejtor i Drejtorisë ka përgjegjësitë dhe kryen këto detyra:

1. është përfaqësuesi i Drejtorisë;
2. është përgjegjës për të gjithë veprimtarinë e Drejtorisë;
3. bën organizimin dhe planifikimin e punës së Drejtorisë, ndan detyrat për secilin prej Sektorëve, në përputhje me ligjin dhe rregulloren, jep urdhra dhe udhëzime Përgjegjësve të secilit prej Sektorëve, kontrollon zbatimin e detyrave prej tyre dhe ndërhyr, duke marrë masa dhe ndihmuar për mbarëvajtjen e punës;
4. siguron kushte normale pune për punonjësit e Drejtorisë, merr masa për trajnimin e tyre, kontrollon respektimin e disiplinës dhe mirëmbajtjen e mjeteve e të pajisjeve që kanë në administrim;
5. bashkërendon punën midis Sektorëve në përputhje me detyrat e përgjithshme apo të veçanta që dalin nga urdhrat dhe udhëzimet e titullarit të RTSH-së dhe të Këshillit Drejtues të RTSH-së;
6. bën studime për ndryshime e shtesa në strukturën e numrin e punonjësve, të cilat ia propozon titullarit të RTSH-së;
7. analizon në përfundim të çdo viti, ose sa herë që e kërkon titullari i RTSH-së, punën e Drejtorisë dhe i paraqet titullarit të RTSH relacion për mbarëvajtjen dhe ecurinë e punëve, për vlerësimin e punës të secilit punonjës, për detyrat e plotësuara, mosrealizimet e përgjegjësitë për to, si dhe masat e mëtejshme për mbarëvajtjen e punës, përfshirë edhe propozime për masa disiplinore apo zhdëmtimi;
8. paraqet në drejtorinë përkatëse listën e materialeve dhe të nevojave të tjera për efektet e përgatitjes së projekt-buxhetit për vitin e ardhshëm;
9. propozon kryerjen e lejeve vjetore, bazuar në kërkesat e punonjësve të secilit prej dy Sektorëve

Përgjegjësja e Sektorit të Projekteve dhe e Administrimit të të Drejtave, kryen këto funksione dhe ndër të tjera bën punët e mëposhtme:

1. Është përfaqësuesja e Sektorit të Projekteve dhe e Administrimit të të Drejtave.
2. Është përgjegjëse për të gjithë veprimtarinë e Sektorit të Projekteve dhe i Administrimit të të Drejtave.
3. Përgjegjësja e Sektorit të Projekteve dhe i Administrimit të të Drejtave drejton dhe mbikëqyrur veprimtarinë e Sektorit të Projekteve dhe të Administrimit të të Drejtave, duke koordinuar veprimtarinë e punës me specialistët e Sektorit të Projekteve dhe të Administrimit të të Drejtave, duke u caktuar detyra në përputhje me detyrat funksionale.
4. Siguron që burimet në dispozicion të Sektorit të Projekteve dhe të Administrimit të të Drejtave të mirëorganizohen në mënyrë që objektivat e përcaktuar të realizohen në afatet kohore të parashikuara, duke siguruar efektivitet të lartë, si dhe një mënyrë të rregullt dhe korrekte.
5. Informon dhe sqaron subjektet në lidhje me kriteret dhe dokumentacionin administrativo – ligjor, që duhet të përmbushin në rastet e:
  - a. projekteve filmike dhe projekteve artistike, të cilat janë prodhime ekskluzive të RTSH dhe që financohen tërësisht nga RTSH-ja;
  - b. projekteve filmike dhe projekteve artistike, të cilat paraqiten në RTSH nga personat fizikë dhe personat juridikë;
  - c. blerjes së të drejtave të veprave audiovizive;
  - d. prodhimeve të pavarura dhe/ose blerjeve të prodhimeve të gatshme të pavarura;
  - e. krijimeve të porositura të veprave me të drejta autori në bazë të kontratës së porosisë;
6. Merr informacionin e nevojshëm në lidhje me dokumentacionin administrativo - ligjor që RTSH duhet të plotësojë në lidhje me projektet filmike dhe projektet artistike, që RTSH-ja paraqet tek subjektet e tjera për përfitimin e grantit ose të financimit;
7. Ndjek nënshkrimin e të gjitha kontratave ...;
8. Ndjek nënshkrimin e të gjitha kontratave të bashkëprodhimit të projekteve filmike dhe artistike...;
9. Koordinon veprimtarinë midis punonjësve të Sektorit të Projekteve dhe të Administrimit të të Drejtave në përputhje me detyrat funksionale dhe u cakton detyra, ndjek dhe analizon zbatimin e tyre. Jep konsulencë dhe bashkëpunon me ta për hartimin dhe zbatimin e detyrave dhe të planeve të punës.
10. Mbledh dhe administron dokumentacionin juridiko - administrativ në lidhje me kriteret që duhet të plotësohen nga subjektet në rastin e projekteve filmike dhe projekteve artistike, të cilat paraqiten në RTSH nga personat fizikë dhe personat juridikë.
11. Mbledh dhe administron dokumentacionin juridiko - administrativ në lidhje me blerjen e të drejtave të veprave audiovizive, blerjen e prodhimeve të pavarura të gatshme.
12. Mbledh dhe administron kontratat e dorëzuara nga subjektet prodhuese të prodhimeve të pavarura, në rastet e prodhimit të porositur të programeve të pavarura të transmetimit audioviziv.
13. Mbledh dhe administron kontratat e paraqitura nga personi fizik ose personi juridik në lidhje me zërat që mbulohen nga RTSH-ja në bazë të buxhetit të përgjithshëm të bashkëprodhimit të projekteve filmike dhe artistike...

Ndërsa, Specialisti i Sektorit të Projekteve dhe e Administrimit të të Drejtave, ka këto funksione dhe kryen këto detyra:

1. Përgatit dokumentacionin administrativ në lidhje me miratimin e:

- a. projekteve filmike dhe projekteve artistike, të cilat janë prodhime ekskluzive të RTSH-së dhe që financohen tërësisht nga RTSH-ja;
- b. projekteve filmike dhe projekteve artistike, të cilat paraqiten në RTSH nga personat fizikë dhe personat juridikë;
- c. projekteve filmike dhe projekteve artistike, që RTSH paraqet te subjektet e tjera për përfitimin e grantit ose të financimit;
- d. Përgatit dokumentacionin administrativ në lidhje me miratimin e programeve që financohen nga fondi i prodhimit të pavarur.
- e. Përgatit dokumentacionin administrativ në lidhje me miratimin e programeve të porositura dhe/ose blerjes së prodhimeve të pavarura.
- f. Përgatit dokumentacionin administrativ në lidhje me miratimin e krijimeve të porositura të veprave me të drejta autori në bazë të kontratës së porosisë mes RTSH dhe mbajtësit të së drejtës mbi veprën e ardhshme.
- g. Përgatit të gjitha kontratat (bazuar në preventivin e miratuar), të cilat nënshkruhen midis RTSH-së dhe autorëve; artistëve interpretues dhe/ose ekzekutues në cilësinë e aktorit, muzikantit, këngëtarit, instrumentistit, valltarit, dirigjentit të orkestrës ose të korit dhe çdo person tjetër, i cili paraqet, aktron, këndon, reciton, luan, interpreton, ekzekuton, drejton një orkestër ose shfaq në mënyra të tjera vepër artistike; prodhuesve të fonogrameve; ofruesve të shërbimeve; dhënësve të mjeteve të ndryshme me qira/përdorim etj., në të gjitha rastet e projekteve filmike dhe artistike, të cilat prodhohen ekskluzivisht nga RTSH dhe që financohen tërësisht nga RTSH-ja.
- h. Përgatit të gjitha kontratat e bashkëprodhimit të projekteve filmike dhe artistike, të cilat nënshkruhen nga RTSH-ja dhe personat fizikë dhe personat juridikë.
- i. Përgatit kontratat mes RTSH-së dhe subjekteve, që lidhen me prodhimin e pavarur dhe/ose blerjen e prodhimit të gatshëm të pavarur.
- j. Përgatit kontratat mes RTSH-së dhe autorit në rastet e krijimeve të porositura të veprave me të drejta autori në bazë të kontratës së porosisë.
- k. Kontrollon dhe vlerëson vlefshmërinë e kontratave të paraqitura nga personi fizik ose personi juridik në lidhje me zërat që mbulohen nga RTSH-ja në bazë të buxhetit të përgjithshëm të bashkëprodhimit të projekteve filmike dhe artistike.
- l. Kontrollon dhe vlerëson vlefshmërinë e kontratave të dorëzuara nga subjektet prodhuese të prodhimeve të pavarura, në rastet e prodhimit të porositur të programeve të pavarura të transmetimit audioviziv.
- m. Në rastet e veçanta të bashkëprodhimeve të projekteve filmike dhe artistike, përgatit kontratat sipas zërave, që në bazë të buxhetit të përgjithshëm të bashkëprodhimit të projektit filmik dhe/ose të projektit artistik.
- n. Kontrollon dhe vlerëson vlefshmërinë e dokumentacionit juridiko-administrativ në lidhje me kriteret që duhet të plotësohen nga subjektet në rastin e projekteve filmike dhe projekteve artistike, të cilat paraqiten në RTSH nga personat fizikë dhe personat juridikë.
- o. Kontrollon dhe vlerëson vlefshmërinë e dokumentacionit juridiko - administrativ në lidhje me blerjen e të drejtave të veprave audiovizive, blerjen e prodhimeve të pavarura të gatshme.

*p. Kryen detyra të tjera që i ngarkohen nga Përgjegjësi i Sektorit dhe Drejtori i Drejtorisë.*

Për sa më sipër, Komisioneri, vlerëson se punëdhënësi/RTSH, si dhe E. O., pavarësisht se kanë patur detyrimin për të siguruar mbarëvajtjen e proceseve të punës dhe funksionimit të institucionit, kanë ngarkuar vetëm ankuesen, duke i kërkuar dhe penalizuar për detyra të pazbatuara gjatë periudhës që ajo ka qenë me raport për paaftësi të përkohshme në punë dhe leje vjetore.

E. O. edhe pse ishte përgjegjëse për të mbarëvajtjen e punës së Drejtorisë së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve, nuk rezultoi të ketë ndërmarrë hapa për organizimin dhe planifikimin e punës, si dhe ndarë detyrat tek punonjës të tjerë të Sektorit të Projekteve dhe Administrimit të Drejtave, të cilët në mungesë të ankueses mund të realizonin detyrat e ngarkuara.

Nga provat e administruara, rezultoi se punëdhënësi/RTSH, pavarësisht se kishte detyrimin të verifikonte dhe analizonte arsyet përse ankuesja nuk kishte arritur të realizonte detyrat e caktuara nga ana e E. O., nuk e ka bërë një gjë të tillë, duke marrë masën disiplinore më të rëndë të mundshme, atë të zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, duke mos vlerësuar performancën e ankueses gjatë ushtrimit të detyrave ndër vite, apo faktin që ndaj saj nuk ishte marrë më parë ndonjë masë disiplinore.

Në analizë të parashtrimeve sipërcituar, Komisioneri vëren se:

- E. O., pavarësisht faktit që ka patur dijeni se ankuesja ka qenë me raport për paaftësi të përkohshme në punë, ka kërkuar që ajo kryej detyrën e saj në cilësinë e Përgjegjëses së Sektorit të Projekteve dhe Administrimit të Drejtave;
- E. O., pavarësisht faktit që ka patur dijeni se ankuesja ka qenë me raport për paaftësi të përkohshme në punë, ka ngarkuar ankuesen dhe ka kërkuar nga punëdhënësi të marrë masa ndaj saj, për mos përfundimin dhe detyrave të ngarkuara prej saj;
- Punëdhënësi/RTSH, nuk ka vlerësuar faktin që ankuesja ka qenë me raport për paaftësi të përkohshme në punë dhe nuk e kishte të mundur të realizonte detyrat e ngarkuara nga ana e E. O., dhe ka marrë masën disiplinore më të rëndë të parashikuar nga dispozitat sipërcituara, duke i zgjidhur marrëdhëniet e punës;
- Punëdhënësi/RTSH, nuk ka patur në vëmendje faktin që ankuesja gjatë ushtrimit të funksioneve të saj pranë RTSH-së, ndër vite, nuk rezultoi të jetë ndërmarrë ndonjë masë disiplinore apo vlerësim performance të ulët;
- Nga ana e RTSH-së dhe E. O., nuk u vunë në dispozicion prova dhe fakte, përmes të cilave të argumentohet se ndërprerja e lejes vjetore, lidhet me detyra që nuk mund të realizoheshin nga punonjës të tjerë të Drejtorisë së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve apo si pasojë e mbingarkesës gjatë periudhës që E. S., ka qenë me leje vjetore. Aq më tepër që në momentin e daljes së urdhrit për ndërprerjen e lejes vjetore, ankuesja ka qenë me raport për paaftësi të përkohshme në punë;
- Gjithashtu, nga provat e administruara nuk rezultoi që RTSH të ketë verifikuar më parë raportet mjekësore të lëshuara për punonjësit e saj, por vetëm pas ndërprerjes së marrëdhënieve të punës me ankuesen;

- Së fundmi, mbështetur në nenin 12, të Kontratës Individuale të Punës, punëdhënësi/RTSH, kishte të drejtë të verifikonte gjendjen shëndetësore të ankueses nëpërmjet një mjeku të caktuar prej tij ose të kryente verifikimet e nevojshme sa i përket vërtetësisë së raportit mjekësor. Nëse raportet mjekësore rezultonin të rreme apo të pasakta, punëdhënësit i lindte e drejta të mos i paguante ankueses pagën përkatëse për periudhën e mungesës në punë. Nga faktet e administruara, nuk rezulton që RTSH, të ketë marrë ndonjë veprim për të verifikuar raportet mjekësore gjatë periudhës që ankuesja, E. S., ka qenë në marrëdhënie pune, por kërkesa për verifikimin e tyre është bërë pas ndërprerjes së tyre dhe pas paraqitjes së ankesës pranë Komisionerit. Gjithashtu, nuk rezulton që ankueses të mos i jetë paguar paga përkatëse për periudhën e mungesës në punë.

Kodi i Procedurës Administrative<sup>13</sup> dhe Kodi i Punës, i ndryshuar<sup>14</sup>, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/subjektit ndaj të cilit paraqitet ankesa, në këtë rast, RTSH dhe E. O., në cilësinë e Drejtores së Drejtorisë së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve, të cilat duhet të provonin se ankuesja nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë apo të paligjshme.

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

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, lidhur me:

- trajtimin e saj gjatë periudhës që ka qenë me raport për paaftësi të përkohshme në punë, duke i kërkuar realizimin e detyrave të ndryshme;
- si dhe marrjen e masës më të rëndë disiplinore për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, pa marrë parasysh performancën e saj ndër vite apo faktin që ndaj saj nuk janë marrë masa të mëparshme disiplinore.

Në përfundim, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e punëdhënësit/RTSH-së dhe E. O., në cilësinë e eprores së drejtpërdrejtë të ankueses.

## **B. Shkaku i mbrojtur**

<sup>13</sup>Kështu, neni 82, pika 2 e tij, përcakton se: “Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj”.

<sup>14</sup>Kështu, neni 9, pika 10 e tij, përcakton se: “10. Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë”.

Bazuar në shkaqet e mbrojtura të përcaktuara në nenin 1, të LMD si dhe duke ju referuar përkufizimit të diskriminimit që ky ligj ka bërë në nenin 3, të tij, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim më pak i favorshëm, përbën diskriminim dhe 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 LMD.

Në lidhje me shkakun/shkaqet e pretenduara të diskriminimit, në radhë të parë duhet që shkakun i pretenduar të diskriminimit të jetë një shkak për të cilin ligji garanton mbrojtje dhe në radhë të dytë duhet të provohet se ankuesi e mbart këtë shkak.

Në ankesën objekt shqyrtimi, ankuesja pretendon se është diskriminuar për shkak të “*gjendjes shëndetësore*” dhe “*çdo shkak tjetër*”<sup>15</sup>.

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

- Raport për paaftësi të përkohshme në punë për sëmundje të përgjithshme që paguhen nga punëdhënësi, datë 28.07.2025, të lëshuar nga Qendra Shëndetësore Nr. 4, Durrës, me nr. regjistri 2641, në të cilën rezulton se E. S., i është dhënë pushim për 5 (pesë) ditë, nga data 28.07.2025 deri më datë 02.08.2025;
- Raport për paaftësi të përkohshme në punë për sëmundje të përgjithshme që paguhen nga punëdhënësi, datë 04.08.2025, të lëshuar nga Qendra Shëndetësore Nr. 4, Durrës, me nr. regjistri 2767, në të cilën rezulton se E. S., i është dhënë pushim për 3 (tre) ditë, nga data 04.08.2025 deri më datë 07.08.2025;
- Raport për paaftësi të përkohshme në punë që lëshohet nga institucione shëndetësore me shtretër, datë 07.08.2025, të lëshuar nga Spitali Universitar i Traumës Tiranë, me nr. regjistri A222935, në të cilën rezulton se E. S., i është dhënë pushim për 30 (tridhjetë) ditë, nga data 07.08.2025 deri më datë 06.09.2025.

Sa më sipër, Komisioneri çmon se, shkakun i diskriminimit të pretenduar nga ankuesja gjendja shëndetësore është një shkak që gëzon mbrojtje sipas nenit 1, të LMD dhe se bazuar në provat e administruara rezulton se ankuesja e mbart këtë shkak.

Në ankesën e paraqitur pranë Komisionerit, ankuesja pretendon diskriminim edhe në kuadër të “*çdo shkak tjetër*”.

---

<sup>15</sup> Ka referuar se shkak është bërë fakti që ajo dhe një koleg i saj, në datën 01.09.2025, duke marrë shkas nga shqetësimi i vazhdueshëm prej E. O, i janë drejtuar nëpërmjet postës institucionit për t’i vendosur në dispozicion informacionin dhe dokumentacionin lidhur me procedurën e zbatuar, për emërimin e Drejtorit të Drejtorisë së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve.

Nisur nga shqyrtimi i akteve dhe dokumentacionit të sjellë pranë KMD, ankuesja ka pretenduar diskriminim për shkak se ajo dhe një kolegj i saj, në datën 01.09.2025, duke marrë shkas nga shqetësimi i vazhdueshëm prej E. O., i janë drejtuar nëpërmjet postës institucionit për t'i vendosur në dispozicion informacionin dhe dokumentacionin lidhur me procedurën e zbatuar, për emërimin e Drejtorit të Drejtorisë së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve.

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ofron mbrojtje dhe rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë jo shteruese shkaqesh<sup>16</sup>. Në nenin 1, ligji liston një sërë shkaqesh për të cilat garantohet mbrojtja nga diskriminimi, por mbyllet me përcaktimin se ligji merr në mbrojtje edhe shkaqe të tjera që nuk janë listuar në nenin 1.

Neni 1, i ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” është në linjë edhe me parashikimet e nenit 14 të Konventës Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut (KEDNJ-së), e cila sanksionon mbrojtjen nga diskriminimi bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh<sup>17</sup>.

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

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

GJEDNJ-ja ka zhvilluar disa shkaqe në kategorinë “staturë të tjera”. Sipas praktikës së GJEDNJ-së, neni 14, i KEDNJ-së nuk ndalon të gjitha dallimet në trajtim, por vetëm ato diferenca të bazuara në një karakteristikë personale të identifikueshme, personale, ose “status”, me të cilin personat ose grupet e personave janë të dallueshëm nga njëri-tjetri.<sup>18</sup> Gjykata ka theksuar se fjalës “shkak/status tjetër” në përgjithësi i është dhënë një kuptim i gjerë.<sup>19</sup> Interpretimi i këtij nocioni “nuk është kufizuar në karakteristika që janë personale në kuptimin që ato janë të lindura apo të pandashme”<sup>20</sup>.

<sup>16</sup> Neni 1, i LMD-së: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me .....ose me çdo shkak tjetër.”

<sup>17</sup> Neni 14, i KEDNJ-së: “Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër”.

<sup>18</sup> Shih: Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar, prg 55; Kjeldsen Busk Madsen dhe Pedersen kundër Danimarkës, prg 56; Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar, prg 61 dhe 70; Novruk dhe të tjerë kundër Rusisë, prg. 90.

<sup>19</sup> Shiko: Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar, prg 70.

<sup>20</sup> Shiko: Biao kundër Danimarkës, aplikimi nr. 38590/10, prg.89.

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

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

Një nga përkufizimet e cituara të Gjykatës Evropiane për të Drejtat e Njeriut (GJEDN), është “*veçoria personale*” në bazë të së cilës, personat ose grupet e personave dallohen mes njëri-tjetrit. Sipas GJEDNJ, shkaku i diskriminimit është individual, karakteristik për një individ, dhe nuk duhet konsideruar si relevant në kuptimin e trajtimit të ndryshëm ose gjatë gëzimit të disa përfitimeve të caktuara<sup>21</sup>.

LMD, por edhe legjislacioni ndërkombëtar në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi, nuk ka parashikime ose përkufizim se çfarë është shkaku i mbrojtur. Sipas praktikës së GJEDNJ-së, neni 14, i KEDNJ-së nuk ndalon të gjitha dallimet në trajtim, por vetëm ato diferenca të bazuara në një *karakteristikë personale të identifikueshme, objektive ose personale, ose "status", me të cilin personat ose grupet e personave janë të dallueshëm nga njëri-tjetri.*<sup>22</sup>

Referuar akteve shkresore të depozituara nga palët, konstatohet se më datë 01.09.2025, ankuesja bashkë me një koleg të saj, në kuadër të së drejtës së informimit, i janë drejtuar punëdhënësit/RTSH-së në datën 01.09.2025, me shkresën “*Kërkesë për informacion dhe vendosje në dispozicion të dokumentacionit*”, duke i kërkuar vendosjen në dispozicion të informacionit dhe dokumentacionit lidhur me procedurën e zbatuar, për emërimin e Drejtorit të Drejtorisë së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve. Kjo është e vërtetuar edhe nga Dëftesa e Objekteve Postare Nr. 1001, datë 01.09.2025, lëshuar nga Posta Shqiptare.

Bazuar në standardet e mësipërme si dhe në praktikën e mëparshme të tij<sup>23</sup>, Komisioneri vlerëson se, pretendimi i ankuseses se është diskriminuar për shkak të “*ushtrimi i të drejtës ligjore për informim publik*”, nuk përbën shkak të mbrojtur sipas LMD dhe nuk mund të gëzojë mbrojtje në kuadër të

<sup>21</sup> Handbook on European Non-discrimination Law. EU FRA and CoE, 2010.97

<sup>22</sup> Shih: *Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 55; *Kjeldsen Busk Madsen dhe Pedersen kundër Danimarkës*, prg 56; *Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 61 dhe 70; *Novruk dhe të tjerët kundër Rusisë*, prg. 90.

<sup>23</sup> Shiko vendimin nr. 140, datë 02.06.2025 dhe nr. 254, datë 10.11.2025, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

termi “*çdo shkak tjetër*”, të parashikuar në nenin 1, të LMD. Kërkesa për informacion, nuk mund të konsiderohet e njëjtë me “ankesat” apo “kritikat”, të cilat referuar praktikës së Komisionerit janë konsideruar si shkaqe që gëzojnë mbrojtje sipas LMD<sup>24</sup>.

Sa më sipër, Komisioneri çmon se, shkak i diskriminimit i pretenduar nga ankuesja “*çdo shkak tjetër*”<sup>25</sup> nuk është një shkak që gëzon mbrojtje sipas nenit 1, të LMD dhe se bazuar në provat e administruara rezulton se ankuesja e mbart këtë shkak.

Në thelb të diskriminimit, është trajtimi i diferencuar dhe më pak i favorshëm, i shfaqur qoftë në formën e *dallimit, kufizimit, përjashtimit ose preferencës* dhe që ka për bazë një nga shkaqet e mbrojtura nga ligji. Pra, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim më pak i favorshëm gëzon mbrojtje nga ligji. Mbrojtja nga diskriminimi sipas ligjit garantohet vetëm për ato diferenca në trajtim apo trajtime më pak të favorshme që kanë për bazë një ose më shumë se një nga shkaqet e mbrojtura. Në mungesë të një shkak të mbrojtur, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim i pafavorshëm konsiderohet diskriminim sipas ligjit. Gjithashtu, jo çdo diferencë në trajtim është diskriminim, por vetëm ato që nuk kanë një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm. Pra, nëse për diferencën në trajtim konstatohet se ka një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, atëherë trajtimi ndryshe është i përligjur dhe nuk është i ndaluar nga ligji.

Në këtë kontekst, Komisioneri vlerëson se ankuesja ka dokumentuar dhe provuar vetëm shkakun e gjendjes shëndetësore dhe në këtë logjikë më poshtë në këtë vendim do të analizohet nëse trajtimi i padrejtë dhe i pafavorshëm i E. S., lidhet me shkakun e mbrojtur, gjendjen shëndetësore.

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

Neni 18, i Kushtetutës, sanksionon parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit, duke u shprehur 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.

Parimi i barazisë dhe mosdiskriminimit 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*”.

<sup>24</sup> Shiko vendimet Nr. 151, datë 11.8.2021, Nr. 14, datë 13.01.2022, Nr. 97, datë 15.04.2024, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

<sup>25</sup> Për shkak se ankuesja dhe një koleg i saj, në datën 01.09.2025, i janë drejtuar nëpërmjet postës institucionit për t’i vendosur në dispozicion informacionin dhe dokumentacionin lidhur me procedurën e zbatuar, për emërimin e Drejtorit të Drejtorisë së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve.

Neni 17, i Kushtetutës, përcakton: “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.

Mbështetur në nenin 17, të Kushtetutës, *Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ-ja)*, zë një vend të veçantë në hierarkinë e normave juridike. 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, duke sanksionuar : “*Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër.*”. Ndërsa shkak i gjendjes shëndetësore nuk parashikohet në mënyrë të shprehur nga neni 14, i KEDNJ si një shkak i mbrojtur, GJEDNJ ka konfirmuar se, gjendja shëndetësore gëzon mbrojtje sipas nenit 14, në kuadër të “*shkaqeve të tjera*”<sup>26</sup>.

*Protokolli 12-të i KEDNJ*, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, shtrihet përtej të drejtave të mbrojtura shprehimisht nga KEDNJ. Në veçanti, fusha e mbrojtjes sipas nenit 1, të Protokollit të 12, të KEDNJ përfshin rastet kur personi është diskriminuar: “*a) në gëzimin e çdo të drejte ligjore të njohur shprehimisht me ligj të veçantë; b) në gëzimin e çdo të drejte që rrjedh nga një detyrim i qartë i autoritetit publik sipas legjislacionit të brendshëm, sa kohë autoriteti ka detyrimin të dëshmojë një sjellje të caktuar mbi bazën e ligjit të brendshëm; c) nga autoriteti publik në ushtrimin e kompetencës diskrecionare; d) nga çdo akt apo mosveprim tjetër i autoritetit publik*”.

E drejta për punë dhe mbrojtja nga diskriminimi në gëzimin e kësaj të drejtë parashikohet edhe në akte të tjera ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria të tilla si: *Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore*<sup>27</sup>, (neni 2/2 dhe 6), Konventa Nr.111 e Organizatës

<sup>26</sup> GJEDNJ, *Kiyutin kundër Rusisë*, Aplikimi nr. 2700/10, vendimi datë 10.03.2011.

<sup>27</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

Ndërkombëtare të Punës<sup>28</sup> “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit” dhe Karta Sociale Europiane<sup>29</sup>.

Kodi i Punës, mbi bazën e të cilit janë rregulluar marrëdhëniet e punës midis ankueses dhe punëdhënësit, në nenin 9, sanksionon: “ 1. Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi. 3. Ndalimi i diskriminimit, i përcaktuar nga ky Kod, nuk zbatohet nëse nuk ekziston një përlligje e arsyeshme dhe objektive. 5. Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me: ..... c) kushtet e punës dhe punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën;... ” Sipas këtij neni, ndalohet diskriminimi në punësim dhe profesion për shkak të gjendjes shëndetësore.

Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëjlojta për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Ky parim presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta dhe vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme e objektive mund të përlligjet trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë (Vendimet nr. nr. 31 datë 04.10.2021, nr. 27, datë 29.06.2021; nr. 20, datë 20.04.2021; nr. 10, datë 29.02.2016; nr. 48, datë 15.11.2013 të Gjykatës Kushtetuese). Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, duke sanksionuar parimin e barazisë para ligjit, nuk i ka dhënë atij kuptimin e një të drejte absolute, sepse ajo ka përcaktuar njëkohësisht edhe kushtet e kufizimit në ushtrimin e kësaj të drejte. Paragrafi i tretë i nenit 18 të Kushtetutës pranon kufizimet e të drejtës për barazi me përmbushjen e disa kushteve të posaçme, pikërisht të përlligjes së arsyeshme dhe objektive. (vendimi nr. 19, datë 09.07.2009 i Gjykatës Kushtetuese). Ky parim kërkon që të gjitha subjektet të trajtohen në mënyrë të njëjtë, por nuk formulon ndalime që të mund të bëhen trajtime të diferencuara kur individët e grupet nuk ndodhen në kushte të njëjta a të ngjashme, apo kur ka justifikim të arsyeshëm e objektiv, duke vendosur një raport të arsyeshëm dhe përpjesëtimor midis mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të arrihet. (Vendimet nr. 18, datë 29.07.2008 dhe nr.19, datë 09.07.2019 të Gjykatës Kushtetuese).

Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se trajtimi i diferencuar është diskriminues nëse ai nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, nëse trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim ose nëse nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet<sup>30</sup>. Sipas GJEDNJ-së, e drejta për të mos u diskriminuar e garantuar nga KEDNJ, gjithashtu çënohet kur pa një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm shtetet dështojnë që të trajtojnë ndryshe personat situata e të cilëve është objektivisht e ndryshme<sup>31</sup>. Referuar jurisprudencës së GJEDNJ-së, *diskriminimi i drejtpërdrejtë*, edhe pse neni 14 i KEDNJ-së nuk jep një përkufizim të tij,

<sup>28</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

<sup>29</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002

<sup>30</sup> Shih: *Molla kundër Greqisë*, Vendim i Dhomës së Madhe, 2018, prg. 135; *Fábán kundër Hungarisë*, Vendim i Dhomës së Madhe 2017, prg. 113; *Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar*, 1985, prg.72.

<sup>31</sup> Shih: *Çështja Thlimmenos kundër Greqisë* [GC], nr. 34369/97, prg. 44, GJEDNJ 2000-IV; *Çështja J.D dhe A kundër Mbretërisë së Bashkuar*, nr.32949/17 dhe 34614/17, prg. 84, 24.10. 2019.

konsiderohet si “dallim në trajtim i personave në situata të njëjta ose të ngjashme” dhe “bazuar në një karakteristikë ose “status” të dallueshëm”<sup>32</sup>

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 arsyeshme<sup>33</sup>.

LMD (neni 3, pika 1), e përkufizon diskriminimin si: *çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi.*

Në nenin 3, pika 2, të LMD, përcaktohet: *“2. Diskriminim i drejtpërdrejtë” është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një person ose grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, ose një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji.”*

Në nenin 3, pika 13, të LMD, përcaktohet: *“13. “Shqetësim” është ajo formë diskriminimi që ndodh në rastin e një sjelljeje të padëshiruar, kur lidhet me cilëndo nga shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, që ka për qëllim ose efekt cenimin e dinjitetit të personit dhe krijimin e një mjedisi frikësues, armiqësor, përçmues, poshtërues a ofendues për atë person, si dhe trajtimi më pak i favorshëm, i kryer si rezultat i kundërshtimit ose i mosnënshtrimit nga ana e personit të cenuar ndaj një sjelljeje të tillë.”*

Në nenin 6, pika 1, të LMD përcaktohet se: *“1. 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.”*

LMD e konkretizon nenin 18 të Kushtetutës dhe është hartuar nën frymën e tij. Vendi ynë si vend anëtar i Këshillit të Europës dhe që ka ratifikuar Konventën Europiane të të Drejtave të Njeriut, duhet që të veprojë në përputhje me Konventën dhe me vendimet e Gjykatës Europiane të të Drejtave të Njeriut, si organi që mbikëqyr zbatimin e saj.

Barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm. Ky rregullim i posaçëm në lidhje me barrën e provës pasqyrohet në nenin nenin 33, pika 7/1 të LMD-së ku sanksionohet se : *“7/1. Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala*

---

<sup>32</sup> Shih: *Biao kundër Danimarkës, Dhoma e Madhe, datë 14.05.2016, § 89, Carson dhe të Tjerët kundër Mbretërisë së Bashkuar, Dhoma e Madhe 2010, datë 16.03.2010, prg. 61.*

<sup>33</sup> Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

*tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim.”*

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

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

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

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

Nëse subjekti që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njërën nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin<sup>34</sup>.

Parimi i zhvendosjes/shpërndarjes së barrës së provës, në çështjet e diskriminimit është i ngjashëm me atë të supozimeve të marra si të vërteta deri në vërtetimin e të kundërtës - *praesumptio iuris tantum* dhe po kështu bazohet tek logjika e përdorur për vendosjen e lidhjes mes fakteve që tregojnë trajtim të mundshëm diskriminues dhe ekzistencës së këtij trajtimi në realitet. Barra e provës zhvendoset/shpërndahet dhe pala kundër të cilës është paraqitur ankesa, për të vërtetuar se nuk ka patur diskriminim, duhet të rrëzojë supozimin faktik se ka patur diskriminim.

GJEDNJ pranon si fakte ato vlerësime “*të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave... provat mund të vijnë nga bashkekzistenca 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*

<sup>34</sup> [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-laë-2018\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-laë-2018_en.pdf), fq.232.

*drejtat e pretenduara.*”<sup>35</sup> 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.”<sup>36</sup>

Në lidhje me barrën e provës në çështjet e diskriminimit, Gjykata Kushtetuese në vendimin nr. 16 datë 12.03.2024 (V-16/24), ka mbajtur qëndrimin 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.”

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.

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 ankuesja është diskriminuar për shkak të gjendjes shëndetësore, bazuar në konstatimet e mëposhtme:

- Rezultoi e provuar se, ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme në vendin e punës nga ana e punëdhënësit/RTSH-së dhe E. O..
- Nga ana e punëdhënësit/RTSH-së, i është anuluar leja vjetore gjatë kohës që ankuesja ka qenë me raport për paaftësi të përkohshme në punë;
- E. O., pavarësisht faktit që ka patur dijëni se ankuesja ka qenë me raport për paaftësi të përkohshme në punë, ka kërkuar që ajo të kryej detyrën e saj në cilësinë e Përgjegjëses së Sektorit të Projekteve dhe Administrimit të të Drejtave;

---

<sup>35</sup> GJEDNJ *Nachova dhe të tjerët v. Bullgarisë* [GC] (Nr. 43577/98 dhe 43579/98), 6.07.2005, para. 147.

GJEDNJ, *Timishev v. Ruisë* (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.

<sup>36</sup> GJEDNJ *Nachova dhe të tjerët v. Bullgarisë* [GC] (Nr. 43577/98 dhe 43579/98), 6.07.2005, para. 147.

GJEDNJ, *Timishev v. Ruisë* (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.

- E. O., pavarësisht faktit që ka patur dijeni se ankuesja ka qenë me raport për paaftësi të përkohshme në punë, ka ngarkuar ankuesen dhe ka kërkuar nga punëdhënësi të marrë masa ndaj saj, për mos përfundimin e detyrave të ngarkuara prej saj;
- Punëdhënësi/RTSH, nuk ka vlerësuar faktin që ankuesja ka qenë me raport për paaftësi të përkohshme në punë dhe nuk e kishte të mundur të realizonte detyrat e ngarkuara nga ana e E. O., dhe ka marrë masën disiplinore më të rëndë të parashikuar nga dispozitat e sipërcituara, duke i zgjidhur marrëdhëniet e punës;
- Punëdhënësi/RTSH, nuk ka patur në vëmendje faktin që ankuesja gjatë ushtrimit të funksioneve të saj pranë RTSH-së, ndër vite, nuk rezultoi të jetë ndërmarrë ndonjë masë disiplinore apo vlerësim performance të ulët;
- Nga ana e RTSH-së dhe E. O., nuk u vunë në dispozicion prova dhe fakte, përmes të cilave të argumentohet se ndërprerja e lejes vjetore, të lidhej me detyra që nuk mund të realizoheshin nga punonjës të tjerë të Drejtorisë së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve apo si pasojë e mbingarkesës gjatë periudhës që E. S., ka qenë me leje vjetore. Aq më tepër që në momentin e daljes së urdhrimit për ndërprerjen e lejes vjetore, ankuesja ka qenë me raport për paaftësi të përkohshme në punë;
- Gjithashtu, nga provat e administruara nuk rezultoi që RTSH të ketë verifikuar më parë raportet mjekësore të lëshuara për punonjësit e saj, por vetëm pas ndërprerjes së marrëdhënieve të punës me ankuesen;

Në kushtet kur, jemi përpara një *prezumimi se diskriminimi ka ndodhur*, RTSH dhe E. O. *kishin barrën e provës që të provonin të kundërtën*, pra që sjelljet e pretenduara nuk përbëjnë diskriminim. Kjo realizohet duke treguar se, nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të gjendjes shëndetësore dhe trajtimit të ankueses, ose duke provuar se megjithëse trajtimi i pafavorshëm është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Gjatë procedurës administrative të zhvilluar nga Komisioneri për shqyrtimin e ankesës, punëdhënësi/RTSH-së dhe E. O., në cilësinë e eprores së drejtpërdrejtë të ankueses, nuk paraqitën asnjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm për të hedhur poshtë prezumimin se diskriminimi ka ndodhur. Në mungesë të një justifikimi objektiv dhe të arsyeshëm i vetmi shpjegim i arsyeshëm mbetet shkakun i diskriminimit të pretenduar, pra gjendja shëndetësore.

Në referim të nenit 3, pika 2, të LMD, Komisioneri, vlerëson se, RTSH, në cilësinë e punëdhënësit dhe E. O., në cilësinë e eprores së drejtpërdrejtë, e kanë diskriminuar ankuesen në formën e diskriminimit të drejtpërdrejtë duke e trajtuar të mënyrë më pak të favorshme krahasimisht me punonjësit e tjerë në lidhje me trajtimin gjatë periudhës që ka qenë me raport për paaftësi të përkohshme dhe dhënien e masës disiplinore të largimit nga puna.

Në referim të nenit 3, pika 13, të LMD, Komisioneri, vlerëson se, E. O., Drejtore e Drejtorisë së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve, e ka diskriminuar ankuesen E. S. në formën e shqetësimit, pasi me veprimet e saj, ka krijuar një mjedisi frikësues për ankuesen për shkak të gjendjes shëndetësore, duke i ngarkuar detyra gjatë kohës që ajo ka qenë me raport për paaftësi të përkohshme

në punë edhe pse ka qenë në dijeni të këtij fakti. Gjithashtu, E. O., në disa raste ka kërkuar nga punëdhënësi/RTSH, të marrë masa për zgjidhjen e situatës me saj dhe ankueses, pasi kjo e fundit, nuk ka realizuar detyrat e ngarkuara edhe pse ka qenë me raport mjekësor.

Në bazë nenit 35, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” ku përcaktohet: “Çdo person mban përgjegjësi në bazë të dispozitave të këtij ligji, kur, me veprimet ose mosveprimet e tij, ka kryer një akt diskriminues në kuptimin e këtij ligji. Përgjegjësia individuale nuk e përjashton përgjegjësinë e shtetit ose të personit juridik privat.”, si dhe në nenin 33, pika 13/c, E. O., në cilësinë e eprores së drejtpërdrejtë të ankueses, mban përgjegjësi individuale për veprimet dhe mosveprimet e saj, duke e ekspozuar ankuesen E. S. ndaj një trajtimi të padrejtë dhe të disfavorshëm.

Përfundimisht, bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se ankuesja E. S. është diskriminuar për shkak të gjendjes shëndetësore në formën e diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe të shqetësimit, nga ana e E. O., në cilësinë e eprores së drejtpërdrejtë të ankueses dhe Radio Televizionit Shqiptar, në cilësinë e punëdhënësit.

### **PËR KËTO ARSYE :**

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

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

1. Konstatimin e diskriminimit në formën e “*diskriminimit të drejtpërdrejtë*” dhe “*shqetësimit*”, të ankueses E. S., në të drejtën për punësim, për shkak të gjendjes shëndetësore, nga ana e punëdhënësit Radio Televizioni Shqiptar.
2. Konstatimin e diskriminimit në formën e “*diskriminimit të drejtpërdrejtë*” dhe “*shqetësimit*”, të ankueses E. S., në të drejtën për punësim, për shkak të gjendjes shëndetësore, nga ana e Drejtores së Drejtorisë së Marrëdhënieve me Jashtë dhe Projekteve, në Radio Televizionin Shqiptar, E. O..
3. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

**KOMISIONER**

**Genta Tafa (BUNGO)**

(Shkaku: Gjendja shëndetësore)

(Fusha: Punësim)

(Forma: Diskriminim i drejtpërdrejtë dhe shqetësim)