



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI
KOMISIONERI

Nr. 1027 Prot.

Tiranë, më 29 . 05 . 2026

V E N D I M

Nr. 146, Datë, 29 . 05 . 2026

Mbështetur në nenin 32, pika 1, shkronja a), të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën me nr. 303 Regj., datë 03.12.2025¹, I. M, kundër Drejtorisë Rajonale të Fondit të Sigurimit të Detyrueshëm të Kujdesit Shëndetësor, (DRFSDKSH) Durrës, me pretendimin e diskriminimit për shkak të “gjendjes shëndetësore” dhe “çdo shkak tjetër”.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi²,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues

Në ankesën e paraqitur përpara Komisionerit nga subjekti ankues, evidentohet se I. , është me profesion farmaciste, me eksperiencë pune prej 38 vitesh, dhe së fundmi ka mbajtur detyrën e Përgjegjëses së Sektorit të Rimbursimit, pranë Drejtorisë Rajonale të Fondit të Sigurimit të Detyrueshëm të Kujdesit Shëndetësor, (DRFSDKSH) Durrës.

Ankesa e znj. M ka të bëjë me problematikat që ka hasur gjatë punës me Drejtuesin e këtij Institucioni, për të cilat citon se ka njoftuar rregullisht Drejtorinë e Përgjithshme të FSDKSH-së.

¹ Plotësuar nga ankuesja nëpërmjet e-mailit datë 11.12.2025.

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

Ankuesja pretendon se, prej dy vitesh ka kundërshtuar një urdhër të brendshëm të Drejtorit të DRFSDKSH Durrës, i cili është në shkelje flagrante të Rregullores nr. 3, të FSDKSH-së, për mënyrën e ushtrimit të kontrolleve në subjektet farmaceutike, për të cilin ankuesja shprehet se ka informuar në mënyrë të vazhdueshme dhe Drejtoritë përkatëse të FSDKSH-së dhe Drejtorin e Përgjithshëm.

Kjo shkelje e evidentuar nga grupi i Auditit të Fondit në muajin gusht 2025, i cili gjeti përgjegjës për këtë Drejtorin e Drejtorisë, fakt, i cili shënoi dhe acarimin e marrëdhënieve bashkëpunuese mes ankueses dhe titullarit.

Ankuesja evidenton disa momente specifike të sjelljes së pretenduar si diskriminuese, të Drejtorit të DRFSDKSH Durrës, karshi saj.

Episodi i parë, lidhet me një ngjarje të datës 18.09.2025, kur Drejtori i Drejtorisë, nuk e lejoi atë për më shumë se një orë të futej në ambientin e punës, në Sektorin e Rimbursimit. Ajo shprehet se është shtyrë me forcë në ambientin e zyrës, duke i marrë nga dora celularin dhe kompjuterin e punës, pa asnjë dokument apo procesverbal dorëzimi. Znj. M pretendon se është marrë peng nga Drejtori në zyrën e tij së bashku me një koleg të saj nga Sektori i Statistikës.

Episodi i dytë, lidhet me Urdhrin nr.34, datë 23.09.2025, për dhënie masë disiplinore “Kalim në një detyrë me nivel dhe klasë në të ulët”, me të cilin ankuesja shprehet se është njohur me datë 06.10.2025.

Gjatë periudhës kohore nga data 25.09.2025, deri më datë 31.10.2025, ankuesja thekson se ka qenë me raport mjekësor për shkak të situatës së rënduar psikologjike dhe shqetësimeve në punë, për të cilën është mbajtur nën kujdesin mjekësor në një spital në Tiranë.

Episodi i tretë, lidhur me Urdhrin nr. 39, datë 17.10.2025, dhënie e masës disiplinore “Largim nga puna”, gjatë periudhës kur ankuesja ishte me raport mjekësor.

Ankuesja shprehet se me këtë Urdhër është njohur në aplikacionin whatsapp nga juristja e Institucionit. Në vendimin e largimit nga puna është pretenduar se mungesat e znj. M, gjatë periudhës së paaftësisë në punë, përcaktuar nga Spitali Privat “Avita” dhe evidentuar në sistemin e-Albania, për datat 2 dhe 17 tetor kanë qenë të pajustificuara. Ankuesja hedh poshtë këtë pretendim duke cituar se, të dyja këto data janë të justifikuara me dokumentacion të vlefshëm mjekësor. Në vijim raportet nuk i janë paguar.

Episodi i katërt, për të cilin ankuesja pretendon se është diskriminuar nga titullari i Institucionit, ka të bëjë me shpalljen e njoftimit të largimit të saj nga puna në hyrje të godinës së Institucionit, si dhe në derën e hyrjes së godinës së Prefekturës. Lidhur me këtë fakt, ankuesja shprehet se, publikimi në derë i një vendimi që përmban të dhëna personale ose profesionale, pa pëlqimin e personit, është shkelje e privatësisë dhe cenim i dinjitetit në punë dhe se kjo shkelje administrative tregon për qëllimin diskriminues të Drejtorit të DRFSDKSH Durrës.

Së fundmi, ankuesja pretendon se është diskriminuar, duke u shprehur në mënyrë të përmbledhur se: “Jam diskriminuar duke mos më lejuar të kryej detyrën time si Përgjegjëse e Sektorit, duke krijuar një frymë të pabarabartë me kolegët, në shkelje të Rregullores nr. 3, të FSDKSH-së.

Jam penalizuar për shkak të raportit mjekësor duke mos më dhënë pagën e llogaritur nga raportet mjekësore, duke mos zbatuar Rregulloren e Sigurimeve Shoqërore për pagesat e raportit të paaftësisë së përkohshme në punë.

Përmes marrjes së masave disiplinore “Ulje në detyrë” dhe “Largim nga puna”, për arsye që përbëjnë diskriminim dhe e shoqëruar me shkelje të të dhënave personale, shëndetësore dhe çënim të dinjitetit.”.

Në përfundim të ankesës së saj, pala ankuese kërkon nga Komisioneri, *konstatimin e diskriminimit lidhur me dhënien e dy masave të mësipërme disiplinore, si dhe marrjen e masave për ndreqjen e pasojave duke u rikthyer në punë, në pozicionin e mëparshëm.*

I. Ndjekja e procedurës për shqyrtimin e ankesës nga Komisioneri

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

Për sa më lart, referuar nenit 33, të këtij Ligji, ankesa përmban elementët formalë të kërkuar nga ky ligj. Gjatë shqyrtimit të kësaj ankesë, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, dhe në përputhje me LMD.

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

1. Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me anë të shkresës me nr. 1698/1 prot., datë 17.12.2025, ka kërkuar nga FSDKSH dhe DRFSDKSH Durrës, informacion dhe dokumentacion shkresor.
2. Komisioneri, kërkoi gjithashtu dhe nga ana e Fondit të Sigurimit të Detyrueshëm të Kujdesit Shëndetësor, kopje të akteve shkresore, ankesave apo denoncimeve të I. M, pranë Institucionit, sikurse ka pretenduar, sa më sipër cituar, si dhe të kthim përgjigjeve apo të procedurës së trajtimit të tyre.
3. Nëpërmjet shkresës me nr. 1340/24 prot., datë 31.12.2025, DR FSDKSH Durrës³, ka dërguar pranë KMD-së, dokumentacionin respektiv (analizur më poshtë në vendim), duke parashtruar si vijon:

³ Përcjellë për njohje edhe subjektit ankues nëpërmjet e-mailit.

Adresa: Rruga e Durrësit, Nr. 27, Kodri Postar 1001, Tiranë, Tel: +355 4 2431078, e-mail: info@kmd.al, web: www.kmd.al

“Ju sqarojmë se në lidhje me pretendimin se Znj.M ka njoftuar rregullisht Drejtorinë e Përgjithshme të FSDKSH-së, duhet tju bejme me dije se nga ana jonë si DRF Durrës, ky fakt nuk është i ditur dhe se nga ana e FSDKSH-së nuk ka patur në asnjë moment qoftë komunikim verbal apo shkresor mbi këtë problematike.

Gjithashtu në lidhje me Urdhrin e Brendshëm të cituar nga ankuesja, e cila pretendon se është në shkëlqje flagrante të Rregullores Nr.3 (bashkëngjitur shkresës), ju sqaroj se Rregullorja në fjalë është e hartuar mbi mënyrën se si duhet të bëhet kontrolli nga ana e Drejtorisë Qëndrore të Fondit dhe nuk është e përshtatur dhe përditësuar në përputhje me zhvillimet aktuale të sistemit elektronik të përshkrimit të barnave (eRx) për Drejtoritë Rajonale. Ndaj u lind nevoja për nxjerrjen e urdhërave të brendshëm për përshtatjen e saj për DRF Durrës.

Në vazhdimësi nga ana e DRF Durrës i është kërkuar Fondit Qendror nxjerrja e një Rregulloreje të re standarte për sektorin e rimbursimit për DRF, gjë që nuk është realizuar deri më sot. Për këtë arsye u nxorën Urdhri i Brendshëm nr.34 datë 01.10.2024 “Për detyrat e lëna nga auditimi i FSDKSH për Sektorin e Rimbursimit”, Urdhri nr.34/1 datë 10.10.2024 “Për detyrat e lëna nga auditimi i FSDKSH për Sektorin e Rimbursimit”, Urdhri nr.20 datë 17.02.2025 “Për detyrat e lëna nga auditimi i FSDKSH për Sektorin e Rimbursimit dhe verifikimi e zbatimi i tyre”.

Nga ana e Znj.M nuk ka patur asnjëherë komunikime verbale apo shkresore mbi pretendimet e saj mbi këto urdhra. Ajo është njohur me këto urdhra me listë njohje dhe i ka zbatuar ato gjatë gjithë kohës. Në këto urdhra jo vetëm që nuk është cenuar asnjë e drejtë e Znj.M apo ndonjë specialisti tjetër të sektorit të rimbursimit por ka ndodhur e kundërta. Si Znj.M ashtu dhe specialistët e kanë mirëpritur këtë urdhër pasi ai ka ndihmuar në cilësinë e kontrolleve të përditshme si dhe në rezultatet e arritura pas daljes së këtyre urdhërave, kjo e evidentuar edhe nga Auditimet e bëra nga Fondi Qendror për vitet 2023 dhe 2024, ku DRF Durrës është vlerësuar si Drejtoria me rezultatet më të larta në shkallë Republike. Gjithashtu në këto urdhra Znj.M është vlerësuar nga ana e Drejtorit të DRF Durrës duke i dhënë asaj dhetribute të tjera që i përkisnin Drejtorit gjithmonë kjo bazuar në Rregulloren e brendshme të Funkcionimit të FSDKSH-së. Nëse ka patur pretendime që urdhërat qenkan në kundërshtim dhe me shkëlqje flagrante me Rregulloren Nr.3, pas njohjes me këto urdhëra, pse Znj.M i zbatoi ato duke shkelur ligjin siç pretendon ajo në këtë ankesë.

***Në lidhje me episodin e parë** të datës 18.09.2025 ku ankuesja pretendon se “Drejtori i Drejtorisë Z.F. Gj nuk e ka lejuar atë për më shumë se 1 orë të futej në ambientet e punës në Sektorin e Rimbursimit, është shtyrë me forcë në ambientet e zyrës, duke i marrë nga dora celularin dhe kompjuterin e punës pa asnjë dokument apo procesverbal dorëzimi si dhe është marrë peng nga Drejtori në zyrën e tij së bashku me një koleg tjetër nga Sektori i Statistikës”, ju sqarojmë se pretendimet e Znj.M janë të pavërteta dhe trillime, pasi para, gjatë apo pas kontrollit të ushtruar në zyrën e saj bazuar në Urdhrin e Brendshëm nr.31 datë 18.09.2025 të Drejtorit të DRF Durrës, kanë qenë prezent 4 anëtarët e grupit të punës e konkretisht I. P në cilësinë e Kryetarit të grupit (specialist në Sektorin e Statistikës për të cilin bëhet fjalë te ankesa e Znj.M që është marrë peng nga ana e Drejtorit), F. J, anëtare (specialiste në Sektorin e Statistikës), S. L, anëtare (përgjegjëse e Sektorit të Financës) dhe M. K, anëtare (juriste e Institucionit) si dhe shumica e stafit të DRF Durrës prezent atë ditë në punë, me përjashtim të punonjësve A. Gj (me leje të zakonshme), K. B*

(me leje të zakonshme), M. A (specialiste në zyrat e Agjencisë Kavajë) dhe F. T (specialiste në zyrat e Agjencisë Krujë).

Për të konfirmuar të pavërtetën dhe trillimet e Znj.M po ju vendosim bashkëlidhur deklaratat e 22 punonjësve⁴.

Gjithashtu për sa i përket episodit të parë ju vendosim në dispozicionin tuaj të gjithë praktikën e datës 18.09.2025, për ngritjen e grupit të punës për verifikimin e deklaratës së dhënë nga shtetësja L. K, pronare dhe drejtuese teknike e farmacisë “Aldi” Fushë Krujë, ku ndër të tjera është dhe informacioni i grupit të punës me nr prot 923/1 datë 18.09.2025 drejtuar Drejtorit të DRF-Durrës ku janë pasqyruar veprimet e kryera prej tyre, gjetjet, masat e marra nga ana e tyre “marrje në dorëzim për efekt ruajtje të të dhënave, grupi i vendos PC në dispozicion Titullarit të Institucionit”, propozimet për shkeljet e konstatuara. Me këtë informacion është njohur dhe Znj. M, e cila nuk ka pretenduar asgjë çfarë ajo është ankuar për këtë episod në KMD dhe konkretisht ka shkruar në fund të informacionit “U njoha me informacionin e bërë nga grupi i punës dhe deklaroj me përgjegjësi se nuk kam hyrë në program për të printuar. Dua të ritheksoj se hyrja në eRx është detyra ime si Përgjegjëse Sektori si dhe specialiste farmacistë në këtë Sektor, I. K firmosur Durrës 22.09.2025”.

Po kështu për episodin e parë, me datë 18.09.2025 me nr. protokolli 925, datë 18.09.2025 do të gjeni Program Kontrolli për subjektin Farmaci “Troplini”, me nr protokolli 925/1, datë 18.09.2025, Shkresën me lëndën “Kërkesë për nxjerrjen e konsumit referencë të F/A Troplini”, me nr. protokolli 924 datë 18.09.2025, Program Kontrolli për subjektin Farmaci “Shameti”, me nr protokolli 924/1, datë 18.09.2025, Shkresën me lëndën “Kërkesë për nxjerrjen e konsumit referencë të F/A Shameti”, të përgatitura dhe te firmosura këto dokumente nga Znj.I. M (bashkëngjitur

⁴1.Deklaratë Nr 1340/2 Prot, datë 22.12.2025 i Juristes së DRF Durrës, Znj.M. K.

2.Deklaratë Nr 1340/3 Prot, datë 22.12.2025 i Përgj/Sek Financës së DRF Durrës, Znj.S. L.

3.Deklaratë Nr 1340/4 Prot, datë 22.12.2025 i Specialistit së DRF Durrës, Z. I. P.

4.Deklaratë Nr 1340/5 Prot, datë 22.12.2025 i Përgj/Sek Rimbursimit së DRF Durrës, Znj.I. D.

5.Deklaratë Nr 1340/6 Prot, datë 22.12.2025 i Specialistes së DRF Durrës, Znj.G. A.

6.Deklaratë Nr 1340/7 Prot, datë 22.12.2025 i Specialistes së DRF Durrës, Znj.C. F.

7.Deklaratë Nr 1340/8 Prot, datë 22.12.2025 i Specialistes së DRF Durrës, Znj.K. Sh.

8.Deklaratë Nr 1340/9 Prot, datë 22.12.2025 i Përgj/Sek KSHP/S së DRF Durrës, Znj.E. C.

9.Deklaratë Nr 1340/10 Prot, datë 22.12.2025 i Specialistes së DRF Durrës, Znj.A. Gj.

10.Deklaratë Nr 1340/11 Prot, datë 22.12.2025 i Specialistes së DRF Durrës, Znj.S. M.

11.Deklaratë Nr 1340/12 Prot, datë 22.12.2025 i Specialistes së DRF Durrës, Znj.D. D.

12.Deklaratë Nr 1340/13 Prot, datë 22.12.2025 i Specialistes së DRF Durrës Agjencia Kavajë, Znj.M. A.

13.Deklaratë Nr 1340/14 Prot, datë 22.12.2025 i Specialistes së DRF Durrës, Znj.I. K.

14.Deklaratë Nr 1340/15 Prot, datë 22.12.2025 i Specialistes së DRF Durrës, Znj.E. B.

15.Deklaratë Nr 1340/16 Prot, datë 22.12.2025 i Sekretares së DRF Durrës, Znj.J. D.

16.Deklaratë Nr 1340/17 Prot, datë 22.12.2025 i Sanitaires së DRF Durrës, Znj.I. Xh.

17.Deklaratë Nr 1340/18 Prot, datë 22.12.2025 i Shoferit së DRF Durrës, Z. N. M.

18.Deklaratë Nr 1340/19 Prot, datë 22.12.2025 i Përgj/Sek Statistik/Informatik së DRF Durrës, Znj.K. B.

19.Deklaratë Nr 1340/20 Prot, datë 22.12.2025 i Specialistes së DRF Durrës, Znj.S. K.

20.Deklaratë Nr 1340/21 Prot, datë 22.12.2025 i Specialistes së DRF Durrës, Znj.I. M.

21.Deklaratë Nr 1340/22 Prot, datë 22.12.2025 i Specialistes së DRF Durrës Agjencia Krujë, Znj.F. T.

22.Deklaratë Nr.1340/23 Prot, datë 29.12.2025 i Specialistes së DRF Durrës, Znj.O. K

shkresat), e njëjta datë kjo me datën ku Znj.I. M pretendon se ka qenë marrë peng në zyrën e Drejtorit. Këto shkresa tregojne qartazi se deri ku shkon trillimi dhe fantazia e Znj. I. M për të justifikuar shkeljet e saj në kryerjen e detyrës pasi qartazi ajo ka vazhduar punën e saj normale. Nëse do të kishte ndodhur “pengmarrja” e pretenduar si dhe ku i përgatiti Znj. I. M dokumentacionin në fjalë!!!!!!

.....
Për sa i përket episodit të dytë që lidhet me Urdhrin nr.34, datë 23.09.2025, për dhënien masë disiplinore “Kalim në një detyrë me nivel dhe klasë më të ulët”, me të cilin ankuesja shprehet se është njohur me datë 06.10.2025, në rrugë postare. Gjatë periudhës kohore nga data 25.09.2025, deri më datë 31.10.2025, ankuesja thekson se ka qenë me raport mjekësor për shkak të situatës së rënduar psikologjike dhe shqetësimeve në punë, për të cilën është mbajtur nën kujdesin mjekësor në një spital në Tiranë”.

Në lidhje me pretendimet e ankueses I. M për episodin e dytë kemi për të shpjeguar se, Znj. M, në datën 23.09.2025 ka qenë në punë dhe është larguar nga puna para orarit zyrtar për arsye personale, ditë që ka dalë dhe Urdhri Nr. 34 datë 23.09.2025 i Drejtorit të DRF Durrës për dhënien e masës disiplinore “Kalim në një detyrë me nivel dhe me klasë më të ulët”.

Me datë 23.09.2025 juristja e institucionit paraqet pranë Drejtorit një informacion ku e bën me dije se punonjësja është larguar për arsye personale para orarit zyrtar e konkretisht para orës 16:00 dhe nuk ka mundur të zbatojë Urdhrin në atë ditë por do të kryhej në fillim të orarit zyrtar të ditës pasardhëse. Duke qenë se punonjësja në datën 24.09.2025 nuk është paraqitur në punë por ka paraqitur raport për paaftësi në punë për sëmundje të përgjithshme që paguhet nga punëdhënësi, ky urdhër ju dërgua me postë në adresën e nënës së saj. Bashkëngjitur do të gjeni praktikën e DRF Durrës deri në daljen e Urdhërit nr.34 datë 23.09.2025 për dhënien e masës disiplinore “Kalim në një detyrë me nivel dhe me klasë më të ulët”.

Për sa i përket episodit të tretë lidhur me Urdhrin nr. 39 datë 17.10.2025 për dhënien e masës disiplinore “Largim nga puna”, gjatë periudhës kur ankuesja ishte me raport mjekësor. Ankuesja shprehet se me këtë Urdhër është njohur në aplikacion whatsapp nga juristja e Institucionit. Në vendimin e largimit nga puna është pretenduar se mungesat e Znj.M, gjatë periudhës së paaftësisë në punë, përcaktuar nga Spitali Privat “Avita” dhe evidentuar në sistemin e-Albania, për datat 2 dhe 17 tetor kanë qenë të pajustificuara. Ankuesja hedh poshtë këtë pretendim duke cituar se, të dyja këto data janë të justifikuara me dokumentacion të vlefshëm mjekësor. Në vijim raportet nuk i janë paguar.”

Kjo masë disiplinore i është dhënë Znj.M për shkelje të rënda të detyrës dhe të mungesës pa arsye të paraqitjes në punë në datën 02.10.2025 (raste të përsëritura).

Raporti për paaftësi të përkohshme në punë që lëshohet nga institucionet shëndetësore me shtretër datë 03.10.2025, lëshuar nga Institucioni Shëndetësor Jopublik, Spitali “Amavita”, i pa konfirmuar nga Mjeku i Familjes, sipas konfirmimit të ardhur me email zyrtar nga Drejtoria e Përgjithshme me datë 06.10.2025, përgjigje për të cilën është vendosur në dijëni Znj.M me email zyrtar nga Drejtori DRF Durrës me datë 06.10.2025 si dhe është njoftuar nga Juristja e DRF Durrës për sa më sipër.

Mungesës pa arsye datë 17.10.2025 (raste të përsëritura).

Bashkëngjitur do të gjeni të gjithë praktikën e Urdhrit nr. 39 datë 17.10.2025 për dhënien e masës disiplinore “Largim nga puna”.

Për sa i përket episodit të katërt, për të cilin ankuesja pretendon se është diskriminuar nga titullari i Institucionit, ka të bëjë më shpalljen e njoftimit të largimit të saj nga puna në hyrje të godinës së Institucionit, si dhe në derën e hyrjes së godinës së Prefekturës. Lidhur me këtë fakt, ankuesja shprehet se, publikimi në derë i një vendimi që përmban të dhëna personale ose profesionale, pa pëlqimin e personit, është shkelje e privatësisë dhe cenim i dinjitetit në punë dhe se kjo shkelje administrative tregon për qëllimin diskriminues të Drejtorit të DRFSDKSH Durrës”. Në lidhje me këtë episod ju sqarojmë se të gjitha veprimet që DRF Durrës ka marrë për njoftimin e Aktit Administrativ të largimit nga puna të specialistes Znj.I.M, janë të bazuara në Kodin e Procedurës Administrative Pjesa e Shtatë “Njoftimi”, Kreu I “Rregullat e përgjithshme të njoftimit”, Kreu II “Mënyrat dhe mjetet e njoftimit”, pasi kanë rezultuar të pasukseshme të gjitha tentativat e njoftimit të Aktit Administrativ të largimit nga puna në rrugë postare në tre adresat e lëna nga Znj.M pranë DRF Durrës, e konkretisht:

Dërgim me Postë në adresën e nënës së saj ku ka marre dhe njoftimet e mëparshme Znj.I. M (K) në lidhje me Urdhrin nr.39 datë 17.10.2025 te Drejtorit të DRF Durrës për dhënien e masës disiplinore të largimit nga puna me nr prot 1033. Bashkëngjitur libri i dërgimit të postës, zarfi i dërgimit të Urdhërit nr.39 me shënimet përkatëse.

Informacion i datës 20.10.2025 i Juristes së DRF Durrës, ku informon Drejtorin e DRF Durrës që Urdhrin nr. 39 datë 17.10.2025 ia ka njoftuar nëpërmjet telefonit të saj në aplikacionin whatsapp Znj.M (K) por pa marrë asnjë përgjigje nga ana e saj, bashkëngjitur foto të bisedave në whatsapp.

Procesverbal me nr. prot 1041 datë 20.10.2025 “Për njoftimin elektronik të aktit të largimit nga puna” Znj.M (K), bazuar në nenin 148 pika 2 të Kodit të Procedurës Administrative edhe pse nga ana e Znj.M nuk ka patur asnjë përgjigje nga ana e saj që ka marrë dijeni për aktin e largimit nga puna. Bashkëngjitur bisedat.

Kthim përgjigje nga Posta Shqiptare Sha, Filiali i Postës Durrës me nr. prot 239/1 dt 22.10.2025 prot, ardhur në DRF Durrës me nr prot 1054 datë 22.10.2025 me kartelë shoqëruese ku citohet se Znj.I. M (K) ka ngritur pretendimin se zarfi duhet të dërgohet në adresat që ka në dosjen personale të punës dhe për këtë arsye zarfi është kthyer në institucion. Në zarf është bërë shënimi se nëna e Inesës nuk pranon të marrë zarfin, refuzon marrjen, vajza ka adresën e shtëpisë së saj na tha. Kjo vërteton më se mire se Znj.M aludon që nuk e ka marrë akoma njoftimin e aktit administrativ të largimit nga puna për qëllimet e saj.

Nisur nga kjo situatë, ridërgohet posta në dy adresat e lëna në dosjen personale të saj në datë 22.10.2025 e konkretisht “Lagjja 4, Rruga Egnatia Durrës” (sipër zarfit me dy nr tel të Znj.I dhe bashkëshortit të saj), si dhe në Adresën “Njësia Bashkiake nr.5, Rruga Irfan Tomini pallati 14, ap 10 Tiranë” (sipër zarfit me dy nr tel të Znj.I dhe bashkëshortit të saj).

Kthyer zarfi me adresën e Tiranës në DRF Durrës me kartelesh shoqëruese “Larguar” dhe shënimet mbi zarf “larguar sipas komshies” dhe se “nuk përgjigjen në telefon”.

Zarfi i dërguar në adresën e Durrësit pas shumë tentativave të bëra nga Postierja dhe komunikimeve në whatsapp nuk përgjigjen dhe larguar. Bashkëngjitur deklarata e postieries dhe korrespondenca e saj me Znj. M.

Informacioni i Juristes së DRF Durrës me nr 1082 dt 03.11.2025 për Drejtorin e DRF Durrës në lidhje me gjithë veprimet e bëra për njoftimin e Urdhërit nr.39 datë 17.10.2025 të largimit nga puna të Znj.I. M. Nisur nga kjo situatë ku Znj.M po shmangte qëllimisht marrjen e aktit administrativ të largimit nga puna për qëllimet e saj duke mos kthyer përgjigje për dërgimin e aktit në whatsapp nga juristja e institucionit si dhe duke shmangur në mënyrë të qëllimshme Postën Shqiptare në të tre adresat e saj, DRF Durrës bazuar dhe mbështetur gjithmonë në ligj dhe procedura ligjore, u detyrua të vazhdojë procedurën e njoftimit sipas Kodit të Procedurës Administrative të Republikës së Shqipërisë ...Pra të gjitha veprimet e kryera nga DRF Durrës që nga fillimi i procedurës së njoftimit të aktit administrativ të largimit nga puna të Znj.M e deri në fund të saj kanë qenë të bazuara vetëm në ligj dhe procedurë ligjore pa patur asnjë tendencë apo “diskriminim” ndaj Znj.M e cila vlen të theksohet që ka bërë gjithçka për të shmangur pasojat ligjore të veprimeve të saj të kundraligjshme.

Shkresë përcjellëse mbi njoftimin publik me nr.1084/1 prot, datë 03.11.2025 drejtuar Prefekturës së Qarkut Durrës, bashkëngjitur njoftimi publik i aktit administrative të largimit nga puna ku teksti i tij përmban të gjitha elementet e përcaktuara në nenin 99, 162 pika 2, 3, 5 e Kodit të Procedurës Administrative pa cënuar asnjë të drejtë, të dhëna personale apo profesionale, shkelje privatësie apo cenim dinjiteti për qëllime diskriminuese siç pretendon Znj.M.

Kthim përgjigje me nr.775/1 prot, datë 03.11.2025 i Prefektit të Qarkut Durrës mbi publikimin në këndin e njoftimeve të aktit publik “Urdhër nr. 39 datë 17.10.2025, i Drejtorit të DRF Durrës për dhënien e masës disiplinore të largimit nga puna për Specialisten e Agjencisë Krujë-DRF Durrës, Znj.I M”, ku teksti i tij përmban të gjitha elementet e përcaktuara në nenin 99, 162 pika 2, 3, 5 e Kodit të Procedurës Administrative pa cënuar asnjë të drejtë, të dhëna personale apo profesionale, shkelje privatësie apo cenim dinjiteti për qëllime diskriminuese siç pretendon Znj.M.

Njoftim publik i aktit administrative “Urdhër nr.39 datë 17.10.2025 i Drejtorit të DRF Durrës për dhënien e masës disiplinore të largimit nga puna për Specialisten e Agjencisë Krujë-DRF Durrës, Znj.I. M, shpallur në këndin e DRF Durrës me nr. Prot 1085 datë 03.11.2025.

Njoftim publik i aktit administrative “Urdhër nr.39 datë 17.10.2025 i Drejtorit të DRF Durrës për dhënien e masës disiplinore të largimit nga puna për Specialisten e Agjencisë Krujë-DRF Durrës, Znj.I, shpallur në këndin e Agjencisë Krujë-DRF Durrës me nr. Prot 1085/1 datë 03.11.2025.

Informacioni datë 03.11.2025 i Specialistes së Agjencise Krujë në lidhje me publikimin në këndin e Agjencisë Krujë, bashkëngjitur foto.

Njoftim publik i aktit administrativ “Urdhër nr.39 datë 17.10.2025 i Drejtorit të DRF Durrës për dhënien e masës disiplinore të largimit nga puna për Specialisten e Agjencisë Krujë-DRF Durrës, Znj.I. M, shpallur në këndin e Agjencisë Kavajë-DRF Durrës me nr. Prot 1085/2 datë 03.11.2025.

Informacioni datë 03.11.2025 i Specialistes së Agjencise Kavajë në lidhje me publikimin në këndin e Agjencisë Kavajë, bashkangjitur foto.

Email i Drejtorit te DRF Durres derguar Burimeve Njerëzore të FSDKSH Tiranë për dijeni Znj.M. K, ku informojmë mbi njoftimet e sipërcituara si dhe bazuar në nenin 162 pika 4 të KPA kërkojmë nga ana tyre publikimin e aktit administrativ “Urdhër nr. 39 datë 17.10.2025 i Drejtorit të DRF Durrës për dhënien e masës disiplinore të largimit nga puna për Specialisten e Agjencisë Krujë-DRF Durrës, Znj.I. M në faqen zyrtare të internetit website të FSDKSH Tiranë...

Së fundmi, ankuesja pretendon se është diskriminuar, duke u shprehur në mënyrë të përmbledhur se: “Jam diskriminuar duke mos më lejuar të kryej detyrën time si Përgjegjëse e Sektorit, duke krijuar një frymë të pabarabartë me kolegët, në shkelje të Rregullores nr.3, të FSDKSH-së. Jam penalizuar për shkak të raportit mjekësor duke mos më dhënë pagën e llogaritur nga raportet mjekësore, duke mos zbatuar Rregulloren e Sigurimeve Shoqërore për pagesat e raportit të paafhtësisë së përkohshme në punë. Përmes marrjes së masave disiplinore “Ulje në detyrë” dhe “Largim nga puna”, për arsye që përbëjnë diskriminim dhe e shoqëruar me shkelje të të dhënave personale, shëndetësore dhe cenim të dinjitetit”.

Në lidhje me këtë pretendim jo vetëm që është i pavërtetë si të gjithë pretendimet e tjera por dhe absurditet, pasi Znj.M ka qenë gjatë gjithë këtyre gati tre vite punë të Drejtorit Gj (filluar punë si Drejtor i DRF Durres me 06.02.2023), Përgjegjëse e Sektorit të Rimbursimit në DRF Durrës, asaj nuk i është mohuar kryerja e asnjë detyre funksionale të përcaktuara qartë e saktë në Rregulloren për Funkcionimin e Drejtorive Rajonale të Fondit të Sigurimit të Detyrueshëm të Kujdesit Shëndetësor; “Detyrat funksionale të sektorit të rimbursimit”, “Detyrat funksionale të përgjegjësit të sektorit të rimbursimit”, si dhe nuk i është cenuar asnjë nga të drejtat e parashikuara në këto akte normative...

Pra siç shikohet më sipër nga ana e Drejtorit të DRF-së, nga momenti i emërimit si Drejtor në këtë Drejtori Rajonale, nuk e ka penguar në asnjë moment Znj.I. M për të kryer detyrat e saj funksionale si Përgjegjëse e Sektorit, por ka ndodhur e kundërta. Znj.M gjatë ushtrimit të detyrës së saj ka kryer në vazhdimësi shkelje të renda dhe të perseritura te Ligjit nr. 10383, datë 24.02.2011, “Për Sigurimin e Detyrueshëm të Kujdesit Shëndetësor në Republikën e Shqipërisë”, të ndryshuar, Rregulloren për Funkcionimin e Drejtorive Rajonale të Fondit të Sigurimit të Detyrueshëm të Kujdesit Shëndetësor; “Detyrat funksionale të sektorit të rimbursimit”, “Detyrat funksionale të përgjegjësit të sektorit të rimbursimit”; Rregulloren për Funkcionimin e Fondit të Sigurimit të Detyrueshëm të Kujdesit Shëndetësor; Rregulloren e Burimeve Njerëzore, Kontratës dypalëshe F/2024–DRF Durrës, Rregulloren Nr.1, datë 12.12.2019 “Mbi procedurat e përshkrimit, gjenerimit, ekzekutimit, kontrollit dhe rimbursimit të recetës elektronike e-Rx” etj., edhe pse disa herë i është tërhequr vëmendja nga ana e Drejtorit të DRF Durrës.

...

Në datë 18.12.2025 në DRF Durrës ka ardhur Vendimi Përfundimtar i Inspektimit me nr. ISHPSH-DQ-2025-002082-SHKRESORE-5, i protokolluar nga ana e DRF Durrës me nr.1200/4 datë 18.12.2025. Në këtë Vendim janë lënë detyra si më poshtë:

Detyra për t'u realizuar me afate kohore respektive:

18.12.2025-Punëdhënësi të kryejë pagesën e raportit mjekësor prej 14 ditësh të pambuluara nga sigurimet shoqërore për punonjësen I. M. (I lexuam me kujdes shpjegimet tuaja, por siç ju kemi cituar edhe në P. Verbal keni detyrimin ligjor të kryeni pagesën e punëmarrëses me raport mjekësor të pambuluar nga sigurimet shoqërore).

...

Mbas ardhjes së këtij Vendimi është nxjerrë Urdhri nr.54, datë 18.12.2025 “Urdhër për zbatimin e Vendimit të Inspektimit” i protokolluar me nr.1200/5 datë 18.12.2025. Në këtë Urdhër ngarkohet Sektori i Financës të bëjë pagesën e raportit mjekësor prej 14 ditësh të pambuluara nga sigurimet shoqërore të punonjëses I. M. Sektori i Financës bazuar në këtë Urdhër ka informuar Drejtorin e DRF-Durrës me shkresën nr.1206/6 datë 18.12.2025 me lëndën “Pagesa e Raportit 14 ditor Znj.I. M” mbi përlllogaritjet e këtij raporti si dhe ka njoftuar se do të bëhet ndryshim i deklaratës tatimore për muajin Tetor 2025 për të pasqyruar pagesën e raportit në fjalë. Gjithashtu është firmosur edhe Formulari Urdhër Transferte në Bankën Credins. Bashkëngjitur praktika e plotë e inspektimit nga Inspektorati Shtetëror i Punës.”

.....

...i kërkojmë Komisionerit rrëzimin e kërkesave të Znj.I. M pasi ato janë të pambështetura në ligje dhe prova”

4. Nëpërmjet shkresës me nr. 6602/1prot., datë 31.12.2025, FSDKSH⁵, ka dërguar pranë KMD-së, informacionin e kërkuar, duke sqaruar se, lidhur me kërkesën për aktet shkresore, denoncimet e znj. M pranë Fondit, është protokolluar ankimi me nr. 5517 prot., datë 17.10.2025. Bashkëlidhur përgjigjes FSDKSH ka dërguar dhe kopjen e këtij ankimi, i cili i drejtohet Drejtorit të Përgjithshëm të FSDKSH-së dhe për dijeni Drejtorit të DRFSDKSH Durrës, me lëndë: “Ankimim kundrejt Urdhrit nr. 34, datë 23.09.2025 “Për dhënien e masës disiplinore me nivel dhe klasë (page) më të ulët” dhe përmes të cilit ankuesja ka kërkuar anulimin e tij.
5. Nëpërmjet shkresës me nr. 186/1 prot., datë 12.02.2026, DR FSDKSH Durrës⁶, i drejtohet Komisionerit, ankueses dhe FSDKSH-së, duke dhënë sqarime lidhur me kërkesën e znj. I. M drejtuar Drejtorisë Rajonale Durrës, me lëndë: “Kërkesë urgjente për pagimin e raportit për paaftësi të përkohshme në punë (17.10.2025-01.11.2025) nga ISSH”, duke informuar se ishin marrë masat respektive lidhur me kryerjen e pagesës së raportit për paaftësi të përkohshme në punë.

⁵ Përcjellë për njohje edhe subjektit ankues nëpërmjet e-mailit.

⁶ Përcjellë për njohje edhe subjektit ankues nëpërmjet e-mailit.

6. Në vijim të procedurës hetimore, për një gjykim sa të drejtë të kësaj çështjeje dhe për të zhvilluar një proces të drejtë ligjor, në zbatim të parimit të kontradiktoritetit, mbështetur në nenin 33, pika 8, të ligjit nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të kësaj ankese, Komisioneri, nëpërmjet shkresës me nr. 492 prot., datë 03.03.2026, njoftoi dhe ftoi palët për pjesëmarrje në seancë dëgjimore.
7. Seanca dëgjimore u zhvillua në datën 11.03.2026, me pjesëmarrjen e: ankueses dhe përfaqësuesit ligjor të saj, Av. L. A, përfaqësuesve të FSDKSH-së⁷: A. B, me detyrë Përgjegjës pranë Sektorit të Burimeve Njerëzore/DSHM dhe M. H, me detyrë Drejtor i Drejtorisë Juridike; përfaqësuesve të DR FSDKSH Durrës, F. GJ, me detyrë Drejtor i FSDKSH Durrës, M. K, me detyrë juriste, si dhe punonjëseve I. D, G. A, O. K, Ç. F.

Gjatë seancës dëgjimore, përfaqësuesi i subjektit ankues mbajti të njëjtin qëndrim, si dhe parashtroi të njëjtat argumente me ato të paraqitura në ankesë, të cilat do të shtjellohen edhe në vijim të këtij Vendimi.

Ndërkohë, nga përfaqësuesit e DR FSDKSH Durrës, u parashtruan të njëjtat argumente prapësimi, njëjtë me ato të dërguara shkresërisht para Komisionerit, të cilat gjithashtu do të shtjellohen edhe në vijim të këtij Vendimi.

8. Pas seancës dëgjimore, nëpërmjet shkresës më datë 17.03.2026, (protokolluar pranë KMD-së me nr. 492/4 prot., datë 24.03.2026), ankuesja depozitoi pranë KMD-së dokumentacion shtesë, i cili do të analizohet gjatë arsytimit të këtij vendimi.

II. Vlerësimi i fakteve dhe provave të shqyrtuara nga Komisioneri

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

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

LMD, në nenin 32, pikën 2, të tij ka përcaktuar qartë këtë detyrim, duke cituar se: *“Të gjitha institucionet publike dhe subjektet private janë të detyruara të mbështesin Komisionerin, duke i*

⁷ Sipas Autorizimit me nr. 1642/1 prot., datë 11.03.20126

dhënë informacionin që i nevojitet dhe duke i garantuar aksesin në informacionin në përmbushjen e detyrave të tij”.

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

Komisioneri vlerëson të theksojë se, lidhur me shqyrtimin e pretendimeve të subjektit ankues, objekt i gjykimit e analizës të kësaj vendimmarrje, janë ato pretendime mbi bazën e të cilave janë investuar palët gjatë shqyrtimit të ankesës, dhe *për e mbi* të cilat ka vijuar procedura hetimore, kundrejt subjektit për të cilin ka pretenduar se e ka diskriminuar.

A. Lidhur me trajtimin e padrejtë, të pabarabartë e të pafavorshëm

Si rregull, me qëllimin për të përcaktuar nëse ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë apo të pafavorshme krahasuar me punonjës të tjerë në një situatë të njëjtë apo të ngjashme me të, nevojitet “krahasuesi”.

Mirëpo, në kushtet kur ky “krahasues” mungon, vlerësohet nëse ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë në raport me parashikimet ligjore që normojnë marrëdhënien mes tij dhe punëdhënësit. Në këtë kontekst, Komisioneri ka analizuar dhe vlerësuar trajtimin që punëdhënësi i ka bërë ankueses në raport me të drejtat e tij ligjore.

Marrëdhëniet juridike të punës mes ankueses dhe punëdhënësit, në këtë rast DR FSDKSH-së Durrës, kanë nisur me datë 15.04.2015. Pas përfundimit të periudhës së provës, palët kanë formalizuar marrëdhënien e punës, duke nënshkruar Kontratën individuale të punës më datë 15.07.2015, me afat të pacaktuar, për pozicionin e punës “*Specialiste Farmaciste në sektorin e Rimbursimit*”.

Në vijim të marrëdhënieve të punës, ankuesja është emëruar nga “Specialiste Farmaciste në Sektorin e Rimbursimit” në pozicionin “Përgjegjëse e Sektorit të Rimbursimit pranë Drejtorisë Rajonale Durrës” (*Dëshmuar nga vërtetimi i lëshuar nga Instituti i Sigurimeve Shoqërore për vërtetimin e kohëzgjatjes afatgjatë të marrëdhënies së punës dhe pagesës së fundit të ankueses, si dhe pranuar nga të gjitha palët në këtë proces*)

Ankuesja ka pretenduar se, mosmarrëveshjet ndërmjet saj dhe ish-punëdhënësit nuk kanë lindur në mënyrë të menjëhershme me aktin përfundimtar të zgjidhjes së marrëdhënies së punës, por janë

zhvilluar në mënyrë progresive dhe të qëllimshme nga ana e palës së paditur, duke filluar në një moment më të hershëm, që me dhënien e masës së parë disiplinore të datës 18.09.2025 dhe duke kulmuar me vendimin për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës, të datës 17.10.2025.

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

A.1 Lidhur me pretendimin e subjektit ankues, për trajtim në mënyrë të padrejtë e të pafavorshëm nga ana e ish-punëdhënësit, sa i takon Urdhrit nr. 32, datë 18.09.2025, të Drejtorit të DR FSDKSH-së Durrës

Më datë 22.09.2025, DR FSDKSH Durrës, i ka komunikuar ankueses Urdhrit nr. 32, datë 18.09.2025, me objekt “Për dhënien e masës disiplinore”, duke urdhëruar që: *“T’i jepet punonjësës I. K, masa disiplinore “Vërejtje” për shkelje të rregullave të Rregullores së Përgjithshme të FSDKSH dhe të Rregullores së Burimeve Njerëzore, lidhur me detyrimin për paraqitje në punë. Kjo masë disiplinore jepet për rastet e përsëritura të mosparaqitjes në punë pa arsye në datat 11.09.2025 dhe 17.09.2025.”*

Për sa më sipër, Komisioneri evidenton se:

Lidhur me justifikimin për mungesën në punë me datë 11.09.2025, ankuesja pohon se *“ka ndodhur si pasojë e keqkuptimit të ndryshimit në moment të fundit të ditëve të lejes vjetore, të miratura nga Drejtori”*

Ndërsa lidhur me mungesën në punë të datës 17.09.2025, ankuesja ka njoftuar punonjësën M. K, me detyrë juriste e Institucionit, përmes mesazhit në aplikacionin whatsapp, për pamundësinë e paraqitjes në punë në datën 17.09.2025, përpara fillimit të orarit zyrtar të punës, konkretisht në orën 07:58, duke bërë me dije se mungesa lidhej me gjendjen shëndetësore dhe se raporti mjekësor do të dërgohej menjëherë sapo të lëshohej nga mjeku përgjegjës.

Në vijim, ky njoftim është materializuar në mënyrë të plotë, pasi në të njëjtën datë 17.09.2025 është lëshuar edhe raporti mjekësor për paaftësi të përkohshme në punë, në fillim të ditës në orën 09:23, përmes portalit zyrtar qeveritar e-Albania, i cili përbën sistemin elektronik zyrtar të regjistrimit dhe komunikimit të raporteve mjekësore, të aksesueshëm nga punëdhënësi.

Në këto rrethana, Komisioneri çmon se, provohet që mungesa e palës paditëse është njoftuar paraprakisht dhe është justifikuar në mënyrë të ligjshme, duke u mbështetur në njoftim të punëmarrësit dhe sidomos në një raport mjekësor të vlefshëm dhe të regjistruar në sistemin zyrtar elektronik, çka përjashton çdo element të mungesës së pajustificuar dhe rrjedhimisht çdo bazë ligjore për masën disiplinore, Urdhrit nr. 32, datë 18.09.2025.

Sa më sipër, përveç faktit që masa disiplinore e dhënë është e pajustificuar në themel, pasi nuk mund të konsiderohet mungesë (*e për më tepër e përsëritur*) në punë, pasi është vendosur në një

situatë kur mungesa e punëmarrëses ka qenë plotësisht e justifikuar dhe e provuar me raport mjekësor të vlefshëm, ajo rezulton gjithashtu me shkelje në aspektin procedural.

Nuk jemi përpara thjesht një vlerësimi të gabuar të rrethanave faktike nga ana e punëdhënësit, por është shkelur në mënyrë thelbësore procedura e detyrueshme e parashikuar nga neni 37, i Kodit të Punës, e cila lidhet me të drejtën e punëmarrëses për t'u njoftuar, për t'u dëgjuar në një takim dhe për të paraqitur shpjegimet dhe provat e saj përpara marrjes së vendimit, Urdhrit nr. 32 datë 18.09.2025.

Dhënia e masës disiplinore nëpërmjet Urdhrit nr. 32 datë 18.09.2025 “Për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje””, nga DR FSDKSH Durrës, përbën shkelje të procesit të rregullt ligjor në lidhje me parimin e paanësisë dhe të së drejtës së mbrojtjes efektive.

Pas njoftimit të këtij urdhri më datë 22.09.2025, pas 2 (dy) ditëve më datë 25.09.2025, e gjendur në kushtet një trajtimi të padrejtë dhe në mungesë të çdo mundësie reale për mbrojtje brenda institucionit, ankuesja është detyruar të reagojë në mënyrë më të lartë institucionale, duke i'u drejtuar Drejtorit të Përgjithshëm të FSDKSH-së me një ankesë me shkrim duke i treguar edhe të gjitha veprimet e padrejta të kryera nga ana e punëdhënësit, si nga ana faktike dhe ajo ligjore (*ankesa me shkrim datë 29.09.2025 drejtuar Drejtorit të Përgjithshëm të FSDKSH*).

Në këtë ankesë znj. M, ka sqaruar në mënyrë të detajuar dhe të argumentuar fillimisht rrethanat e mungesës së datës 11.09.2025, duke theksuar se kjo mungesë nuk ka qenë rezultat i një sjelljeje të qëllimshme apo të pakujdesshme nga ana e saj, por ka ardhur si pasojë e një keqkuptimi të krijuar nga ndryshimet e papritura dhe të pakomunikuara qartë në planifikimin e lejeve vjetore, të bëra nga vetë drejtuesi i saj në Drejtorinë Rajonale Durrës, në momentet e fundit. Edhe nëse do të konsiderohej ekzistenca e një pasaktësie në koordinim, punëdhënësi kishte detyrimin ligjor që, përpara çdo mase disiplinore, të zhvillonte një takim sqarues me punëmarrësen, me qëllim kuptimin e plotë të rrethanave dhe, mbi të gjitha, orientimin drejt korigjimit të çdo keqkuptimi të mundshëm.

Komisioneri vëren se, këto ankesa me shkrim dhe qëndrime janë paraqitur nga ankuesja në një periudhë krejtësisht të papërshtatshme për të, pasi ajo është detyruar t'i ushtrojë këto të drejta në kushtet e një gjendjeje të rënduar shëndetësore, duke qenë se në intervalin 24.09.2025 – 27.09.2025 ka qenë e pajisur me raport mjekësor për shkak të diagnozës hipertension esenciale (primar) e trajtuar në kushtet e urgjencës dhe raporti vijues 28.09.2025-02.10.2025, çka e bën edhe më të dukshme përpjekjen e saj për të reaguar dhe mbrojtur veten përballë veprimeve të padrejta të punëdhënësit, pavarësisht gjendjes së saj fizike dhe shëndetësore (*Faktuar me dy raportet për paaftësi në punë datë 24.09.2025 dhe raporti 28.09.2025*)

Edhe në ankesën tjetër drejtuar punëdhënësit, Drejtorit të Drejtorisë Rajonale të FSDKSH-së, ankuesja ka parashtruar të njëjtat shqetësime si tek ankesa drejtuar Drejtorit të Përgjithshëm dhe gjithashtu, dhe më e rëndësishmja, ka vënë në dijeni punëdhënësin edhe për një rrethanë faktike, të konstatuar prej saj më vonë në sistemin elektronik e-Albania, konkretisht për ekzistencën e një njoftimi mbi anulimin e raportit mjekësor të datës 17.09.2025, për të cilin ajo nuk kishte pasur asnjë dijeni paraprake dhe nuk ishte njoftuar në asnjë moment nga asnjë institucion apo autoritet përkatës.

Në këto kushte, ajo ka kërkuar në mënyrë të shprehur një sqarim të plotë dhe të argumentuar mbi arsyet dhe rrethanat e këtij anulimi, duke theksuar se ajo është paraqitur rregullisht pranë mjekut dhe se raporti mjekësor është lëshuar në përputhje me procedurat ligjore në fuqi. Për rrjedhojë, çdo ndërhyrje e mëvonshme mbi këtë raport, pa dijeninë dhe pa përfshirjen e saj, mbetet e pashpjeguar dhe ngre dyshime serioze mbi ligjshmërinë dhe transparencën e veprimeve të ndërmarra (raporti i anuluar për paaftësi në punë, më datë 17.09.2025)

Qëndrim ky i përforcuar, nga ana e Urdhrit të Mjekëve të Shqipërisë (UMSH), i cili me Vendimin nr. 7, datë 19.03.2026, ka konstatuar përgjegjësi disiplinore të mjekut Dr. S. Ç. UMSH, i ka dhënë atij masë disiplinore “Vërejtje”, pas konkludimit se, veprimet e mjekut nuk kanë qenë në përputhje me standardet profesionale dhe etike, dhe se, ai pasi ka lëshuar raportin mjekësor, kishte detyrim të informonte pacienten në mënyrë të qartë dhe të menjëhershme për çdo ndryshim apo anulim të tij. Më datë 06.10.2025, znj. M është njohur nga shërbimi postar me shkresën nr. 933/2 datë 30.09.2025 me objekt: “Kthim-Përgjigje” të ish-punëdhënësit, Drejtori i Drejtorisë Rajonale të FSDKSH-së në përgjigje të ankesës së saj.

Nëpërmjet kësaj shkrese, ish-punëdhënësi ka pranuar shprehimisht se ka kryer verifikime dhe ka kontaktuar mjekun e familjes, për të verifikuar vërtetësinë e raportit mjekësor të datës 17.09.2025, duke konfirmuar se të gjitha veprimet i ka ndërmarrë pas lëshimit të masës disiplinore dhe në mënyrë të njëanshme e pa përfshirjen e palës paditëse. Komisioneri vëren se, veprimet e ndërmarra nga ana e punëdhënësit për verifikimin e raportit mjekësor të datës 17.09.2025, të dhënë për ankuesen nga mjeku i familjes, datojnë më datë 29.09.2025, pra, pasi masa disiplinore “Vërejtje”, ishte dhënë që më datë 23.09.2025.

Konkretisht, në kthim-përgjigje punëdhënësi ka vënë në dijeni se:

“Në përgjigje të ankesës tuaj dhe Urdhrit nr. 32 datë 18.09.2025 ju bëjmë me dije se pas shqyrtimit të pretendimeve të parashtruara në ankesën tuaj, u bënë verifikimet përkatëse për të dyja rastet, u thirr mjeku i familjes z. S. Ç në prezencë të Drejtoreshës së Qendrës Shëndetësore nr. 2, zj. T. Dh, i cili deklaroi se pretendimet e pacientes I. M janë të pasakta dhe të pavërteta si dhe përsa i përket anulimit të raportit mjekësor për paaftësi në punës të datës 17.09.2025 e kishte anuluar për shkelje procedurale mosparaqitje”.

Këto veprime përbëjnë një shkelje të rëndë të parimeve të transparencës, të së drejtës për informim dhe të së drejtës për mbrojtje të punëmarrësit, si dhe cenojnë drejtpërdrejt të drejtat themelore të ankueses/pacientes si subjekt i kujdesit shëndetësor. Anulimi i një akti administrativ me pasoja të drejtpërdrejta për statusin juridik të ankueses, pa e vënë atë në dijeni dhe pa i dhënë mundësinë për t’u shprehur, përbën një akt arbitrar dhe në kundërshtim me çdo standard ligjor dhe etik.

Për më tepër, këto veprime kanë rezultuar në dëm të ankueses, pasi pasoja e këtij anulimi ka passjellë - mungesë të pajustificuar dhe për rrjedhojë do të legjitimonte masën disiplinore të punëdhënësit, siç realisht vërtetohet se ka ndodhur.

Pra, Komisioneri konsideron faktin që punëdhënësi ka ndërhyrë në mënyrë aktive në këtë proces dhe ka bashkëpunuar njëanshmërisht me mjekun e familjes për anulimin e raportit mjekësor pa prezencë të punëmarrëses ankuese, ngre dyshime të arsyeshme mbi veprimet e padrejta gjatë gjithë procedurës së ndjekur nga DR FSDKSH Durrës

Komisioneri vëren se, Kontrata Individuale e Punës e ankueses, e cila parimisht, në kuptim të përcaktimit të detyrimeve dhe gëzimit të të drejtave ndërmjet palëve kontraktuale ka fuqinë e ligjit, nuk ka të parashikuar e përcaktuar në mënyrë të detajuar rastet se kur jepen masat disiplinore dhe procedurën që duhet ndjekur e zbatuar për dhënien e tyre.

Lidhur me këtë fakt, i referohemi nenit 37, të Kodit të Punës “Masa disiplinore”, i cili parashikon se: *“Masat disiplinore parashikohen kryesisht në kontratën kolektive të punës. Në çdo rast kontrata individuale duhet t’i referohet akteve përkatëse, lidhur me masat disiplinore. Procedura e shqyrtimit të masës disiplinore nga punëdhënësi duhet të garantojë të drejtën e punëmarrësit për t’u dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova, brenda një afati të arsyeshëm”.*

Parashikimet ligjore sipërcituar janë shkelur e keqzbatuar në këtë rast lidhur me dhënien e masës disiplinore për ankuesen, pasi, asaj nuk i është garantuar e drejta për t’u njohur e vënë në dijeni të akteve shkresore mbi të cilat ishte iniciuar kjo ecuri disiplinore, e drejta për t’u mbrojtur *efektivisht*, parashtruar fakte dhe prova në favorin e vet, brenda një afati të arsyeshëm.

Ankueses me datë 22.09.2025, i është komunikuar Urdhri nr. 32, datë 18.09.2025 për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje”, pa i komunikuar më parë iniciimin e ecurisë disiplinore ndaj saj, pa i komunikuar aktet, faktet, provat dhe shkeljet konkrete, si dhe kohën e nevojshme që ajo të paraqiste argumentet e të kishte të drejtën për t’u dëgjuar e mbrojtur lidhur me sa akuzohej.

Dhënia e masave disiplinore është pjesë e mjeteve ligjore për mbrojtjen e punëdhënësit, në rastet kur punëmarrësi nuk i respekton rregullat dhe normat kontraktore dhe ligjore. Masat disiplinore duhet të jepen duke respektuar parimin e proporcionalitetit, që parashikon se për një shkelje të lehtë, duhet të jepet masë disiplinore e lehtë e më tej duke u përshkallëzuar. Masa disiplinore duhet të dokumentohet, të materializohet dhe t’i bëhet me dije punëmarrësit në kohën kur jepet, sepse ai ka të drejtën e ankimit ndaj masës.

Në rast se do të kishte ndjekur e respektuar një procedurë të tillë, punëdhënësi, duhet të kishte patur në konsideratë zbatimin e parimit të kontradiktoritetit, si një garanci që punëmarrëses duhet t’i ishin krijuar mundësitë për t’u mbrojtur *efektivisht* për kundërshtimin e masës së dhënë ndaj saj.

Shkelja e këtij parimi përbën shkelje të së drejtës themelore për një proces të rregullt ligjor, garantuar nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë dhe Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut, qëndrim ky i konsoliduar tashmë në jurisprudencën e Gjykatës Kushtetuese dhe GJEDNJ. Gjykata Kushtetuese, në vendimin nr. 69/2000, të saj, ka mbajtur qëndrimin se: *“Parimi i kontradiktoritetit lidhet e me të drejtën e palëve për t’u dëgjuar, për t’i bërë të njohur njëra tjetrës*

mjetet dhe faktet mbi te cilat i mbështesin të gjitha pretendimet e tyre, provat e grumbulluara, referencën e saktë ligjore”.

Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm, nga ana e punëdhënësit, lidhur me dhënien e masës disiplinore “Vërejtje⁸”.

A.2 Lidhur me pretendimin e subjektit ankues, për trajtim në mënyrë të padenjë e përdorim të forcës fizike nga ana e ish-punëdhënësit, sa i takon situatës së datës 18.09.2025

Ky pretendim i ankueses lidhet me një ngjarje të datës 18.09.2025, kur Drejtori i Drejtorisë, sipas pohimeve të ankueses, nuk e lejoi atë për më shumë se një orë të futej në ambientin e punës, në Sektorin e Rimbursimit. Ajo pretendon se është shtyrë me forcë në ambientin e zyrës, duke i marrë nga dora celularin dhe kompjuterin e punës, pa asnjë dokument apo procesverbal dorëzimi. Znj. M pretendon se është marrë peng nga Drejtori në zyrën e tij së bashku me një koleg tjetër të saj nga Sektori i Statistikës.

Këto pretendime të saj, ankuesja i ka parashtuar si nëpërmjet emailit, edhe shkresërisht, pranë FSDKSH-së, por edhe pranë punëdhënësit të saj, si pjesë të së njëjtës ankesë për kundërshtimin e masës disiplinore “Vërejtje”, të datës 18.09.2025.

Lidhur me sa më sipër, DR FSDKSH Durrës ka prapësuar se, *pretendimet e Znj. M janë të pavërteta dhe trillime, pasi para, gjatë apo pas kontrollit të ushtruar në zyrën e saj bazuar në Urdhërin e Brendshëm nr. 31 datë 18.09.2025 të Drejtorit të DRF Durrës, kanë qenë prezent 4 anëtarët e grupit të punës e konkretisht I. P në cilësinë e Kryetarit të grupit (specialist në Sektorin e Statistikës për të cilin bëhet fjalë te ankesa e Znj.M që është marrë peng nga ana e Drejtorit), F. J, anëtare (specialiste në Sektorin e Statistikës), S. L, anëtare (përgjegjëse e Sektorit të Financës) dhe M. K, anëtare (juriste e Institucionit) si dhe shumica e stafit të DRF Durrës prezent atë ditë në punë, me përjashtim të punonjësve A. Gj (me leje të zakonshme), K. B (me leje të zakonshme), M. A (specialiste në zyrat e Agjencisë Kavajë) dhe F. T (specialiste në zyrat e Agjencisë Krujë). Për të konfirmuar sa më sipër, janë bashkëlidhur deklaratat e 22 punonjësve.*

Për sa i përket këtij episodi, Komisioneri, ka kqyrur të gjithë praktikën e datës 18.09.2025, për ngritjen e grupit të punës për verifikimin e deklaratës së dhënë nga shtetësja L. K, pronare dhe drejtuese teknike e farmacisë “Aldi” Fushë Krujë, ku ndër të tjera është dhe informacioni i grupit të punës me nr. 923/1 prot., datë 18.09.2025, drejtuar Drejtorit të DRF-Durrës, ku janë pasqyruar veprimet e kryera prej tyre.

Me këtë informacion është njohur dhe Znj. M, e cila ka shkruar në fund të informacionit “*U njoha me informacionin e bërë nga grupi i punës dhe deklaroj me përgjegjësi se nuk kam hyrë në program për të printuar. Dua të ritheksoj se hyrja në eRx është detyra ime si Përgjegjëse Sektori si dhe specialiste farmaciste në këtë Sektor, I. K firmosur Durrës 22.09.2025”.*

⁸ Nëpërmjet Urdhrit nr. 32, datë 18.09.2025, të Drejtorit të DR FSDKSH Durrës.

Adresa: Rruga e Durrësit, Nr. 27, Kodi Postar 1001, Tiranë, Tel: +355 4 2431078, e-mail: info@kmd.al, web: www.kmd.al

Lidhur me sa më sipër, Komisioneri vëren se, nga kqyrja e analizimi i sa më sipër, pretendimi i ankueses se *është shtyrë me forcë në ambientin e zyrës, duke i marrë nga dora celularin dhe kompjuterin e punës, pa asnjë dokument apo procesverbal dorëzimi*. Znj. M pretendon se *është marrë peng nga Drejtori në zyrën e tij së bashku me një koleg tjetër të saj nga Sektori i Statistikës*, mbetet thjesht i karakterit deklarativ dhe i pambështetur në fakte e prova, për rrjedhojë nuk mund të merret apriori si i provuar.

Nisur nga sa më sipër, lidhur me ngjarjen objekt shqyrtimi, Komisioneri vlerëson se pretendimet e ankueses lidhen me veprime dhe sjellje që, nëse provohen, mund të përbëjnë elementë të kundërvajtjeve apo veprave penale. Për rrjedhojë, vlerësimi i ekzistencës së përgjegjësisë penale, si dhe ndjekja penale e subjektit të përfshirë, nuk hyn në kompetencën e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, por është atribut i Prokurorisë, si organi kompetent për ushtrimin e ndjekjes penale.⁹ Për rrjedhojë, nisur nga konsiderimi në tërësi, i gjithë sa më sipër, Komisioneri vëren se, hetimi i veprimeve, për të cilat ka dyshime të arsyeshme se mund të përbëjnë elementë të veprës penale, nuk bën pjesë në kompetencën e KMD-së¹⁰.

Për sa më sipër, referuar nenit 33 pika 4/b, të ligjit nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, i cili citon se *“Ankesa nuk pranohet nëse: ... është e papajtueshme me dispozitat e këtij ligji”*, ky kërkim i ankueses nuk mund të pranohet dhe për rrjedhojë nuk mund t’i nënshtrohet procedurave të mëtejshme të parashikuara në ligj për shqyrtimin e saj.

A.3 Lidhur me pretendimin e subjektit ankues, për trajtim në mënyrë të padrejtë e të pafavorshëm nga ana e ish-punëdhënësit, sa i takon Urdhrit nr. 34, datë 23.09.2025, të Drejtorit të DR FSDKSH-së Durrës

Me Urdhrin nr. 34, datë 23.09.2025, *“Për dhënien e masës disiplinore “Kalim në një detyrë me nivel dhe klasë më të ulët”, është urdhëruar që: “T’i jepet punonjësës Ines Koja, masa disiplinore “Kalim në një detyrë me nivel dhe klasë më të ulët, duke e kaluar nga Përgjegjëse e Sektorit të Rimbursimit pranë DRF Durrës në Specialiste Farmaciste në Agjencinë Krujë” për shkelje të rëndë të detyrës, në përputhje me Rregulloren e Personelit të FSDKSH.”*, DR FSDKSH Durrës, ka vendosur për kalimin e ankueses nga detyra e Përgjegjëses së Sektorit të Rimbursimit pranë DRF Durrës, në Specialiste Farmaciste në Agjencinë Krujë.

Vendimi është marrë më datë 23.09.2025, ndërkohë që ankueses i është komunikuar me datë 06.10.2025, nëpërmjet shërbimit postar (*pavarësisht faktit se me datë 23.09.2025 ajo ka qenë në punë, dhe është larguar me leje për arsye personale, pas orës 16:00 të kësaj dite, sipas deklarimit të DR FSDKSH Durrës*).

⁹ Neni 148, i Kushtetutës së Shqipërisë shpreh se: *“Prokuroria ushtron ndjekjen penale...”*

¹⁰ Për analogji citojmë vendimet: nr. 22, datë 19.01.2024, nr. 218, datë 05.08.2024, nr. 85, datë 14.04.2025, etj, të KMD-së.

Ky urdhër i dytë për “*ulje në detyrë*” është nxjerrë nga punëdhënësi menjëherë pas dhënies së masës së parë disiplinore “Vërejtje” (rreth 5 ditë më pas) duke përshkallëzuar masën ndëshkuese ndaj saj.

Nga komunikimet e brendshme shkresore të DR FSDKSH Durrës “Memo” me nr. 972/1 prot., e datës 23.09.2025 dhe Informacion me nr. 978 prot., datë 02.10.2025, të juristes drejtuar titullarit të insitucionit, ai informohet se:

“Për shkak se ankuesja ka paraqitur raport për paaftësi në punë për sëmundje të përgjithshme, që paguhen nga punëdhënësi për datat 24.09.2025 deri më datë 27.09.2025 dhe raporti i dytë me datë 29.09.2025 deri më datë 02.10.2025, nuk kemi mundur t’ia komunikojmë Urdhrin tuaj me nr. 34, datë 23.09.2025 “Kalim në një detyrë me nivel dhe klasë më të ulët”.

Sot më datë 02.10.2025 nuk kam asnjë njoftim zyrtar paraprak apo raport për mosparaqitjen në punë të znj. Inesa, kështu që jam e detyruar që këtë urdhër të masës disiplinore ta nis nëpërmjet postës zyrtare...”

Referuar raportit për paaftësi në punë për sëmundje të përgjithshme, që paguhen nga punëdhënësi, me nr. regjistri 3725, datë 24.09.2025, të Qendrës Shëndetësore nr. 2, Durrës (gjeneruar në eRM), ankueses i është dhënë pushim 3 (tre) ditor nga mjeku, duke filluar nga data 24.09.2025 deri më datë 27.09.2025, për shkak të diagnostikimit me hipertension primar.

Referuar raportit për paaftësi në punë për sëmundje të përgjithshme, që paguhen nga punëdhënësi, me nr. regjistri 2656, nr. rekomandimi 64548, datë 29.09.2025, të QSH nr. 2, Durrës (gjeneruar në eRM), ankueses i është dhënë pushim 3 (tre) ditor nga mjeku, duke filluar nga data 29.09.2025 deri më datë 02.10.2025, për shkak të diagnostikimit me hipertension primar. (me shënimim – trajtuar në urgjencë, të vazhdojë trajtimin në kushtet e shtëpisë).

Ankueses i është komunikuar Urdhri i mësipërm nëpërmjet shërbimit postar, më datë 06.10.2025. Pas marrjes dijeni të tij, ajo e ka kundërshtuar shkresërisht këtë urdhër, duke kërkuar dhe anulimin e tij (provuar me shkresën me nr. 5517 prot., datë 17.10.2025, të FSDKSH-së).

Lidhur me sa më sipër, Komisioneri, konstaton se:

Nga ana formale procedurale, nuk rezulton që ankuesja të jetë njoftuar paraprakisht për masën disiplinore të “*uljes në detyrë*”, nuk i është dhënë mundësia për t’u dëgjuar e mbrojtur efektivisht.

Komisioneri vëren se, punëdhënësi nuk ka ndjekur e respektuar procedurën për iniciimin e ecurisë disiplinore kundrejt ankueses, pasi duhet të kishte patur në konsideratë zbatimin e parimit të kontradiktoritetit, si një garanci që punëmarrëses duhet t’i ish krijuar mundësitë për t’u mbrojtur *efektivisht* për kundërshtimin e masës së dhënë ndaj saj. Komisioneri mban të njëjtin qëndrim dhe ndan të njëjtin argumentim ligjor si për pikën A.1¹¹, të këtij vendimi (faqe 28, 29, të tij)

A. 1 Lidhur me pretendimin e subjektit ankues, për trajtim në mënyrë të padrejtë e të pafavorshëm nga ana e ish-punëdhënësit, sa i takon Urdhrit nr. 32, datë 18.09.2025, të Drejtorit të DR FSDKSH-së Durrës

Adresa: Rruga e Durrësit, Nr. 27, Kodi Postar 1001, Tiranë, Tel: +355 4 2431078, e-mail: info@kmd.al, web: www.kmd.al

Nga ana tjetër, duke konsideruar vetë thelbin e kësaj mase disiplinore, Komisioneri vëren se, masa e “uljes në detyrë”, është një masë disiplinore e cila prek drejtpërdrejt elementët thelbësorë të kontratës së punës dhe nuk mund të aplikohet kurrësi në mënyrë automatike apo ndëshkuese.

“Ulja në detyrë” përmes Urdhrit nr. 34, datë 23.09.2025, përbën një ndërhyrje të drejtpërdrejtë në disa nga elementët thelbësorë të marrëdhënies/kontratës së punës:

- Në funksionin dhe pozicionin e punëmarrëses, duke e kaluar (ulur në detyrë) nga Përgjegjëse Sektori ne Specialiste Farmaciste;
- Në vendin e punës – nga Durrësi (qendra e punës në DR FSDKSH Durrës) në Krujë (Agjencinë Krujë);
- Në pagën e punëmarrëses (reflektuar nga kalimi në një klasë e nivel më të ulët - nga pozicioni i përgjegjëses në atë të specialistes).

Ky ndryshim pozicioni pune përbën element thelbësor të kontratës individuale të punës, e cila, në përputhje me parimet bazë të së drejtës së punës dhe dispozitat e Kodit të Punës, nuk mund të ndryshohen në mënyrë të njëanshme nga punëdhënësi.

Edhe Kolegji Civil i Gjykatës së Lartë në Vendimin nr. 00-2023-5686 (724) datë 12.12.2023 ka vlerësuar se: *“Kolegji thekson se.....një ndryshim i pozicionit të punës i shoqëruar edhe me ndryshimin e pagës përbën ndryshim të kushteve themelore të kontratës së punës. Në këtë rast në mënyrë të detyrueshme duhet të merret pëlqimi dhe pranimi i qartë dhe pa ekuivok i punëmarrësit që ky ndryshim të jetë i vlefshëm.”*

Pushteti disiplinor i punëdhënësit duhet të jetë i bazuar në parimet themelore të së drejtës së punës dhe nga dispozitat që rregullojnë përmbajtjen dhe ndryshimin e kontratës së punës. Çdo masë disiplinore duhet të ketë karakter proporcional, mbi të gjitha, nuk mund të cenojë elementet thelbësore të marrëdhënies së punës në mënyrë të njëanshme, në dëm të punëmarrësit.

Për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, “ulja në detyrë e ankuses”, përmes Urdhrit nr. 34, datë 23.09.2025, bazuar në arsyetimin si më sipër cituar, është në vetvete zgjidhje “de facto” e marrëdhënive të punës, pasi punëdhënësi ka ndryshuar në mënyrë të njëanshme të gjithë elementët kryesorë të kontratës individuale të punës.

Në analizë të sa më sipër, lidhur me dhënien e masës disiplinore *“Kalim në një detyrë me nivel dhe klasë më të ulët”* të znj. I. M, nëpërmjet Urdhrit nr. 34, datë 23.09.2025, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm, nga ana e punëdhënësit.

A.4 Lidhur me pretendimin e subjektit ankues, për trajtim në mënyrë të padrejtë e të pafavorshëm nga ana e ish-punëdhënësit, sa i takon Urdhrit nr. 39, datë 17.10.2025, të Drejtorit të DR FSDKSH-së Durrës

Me Urdhrin nr. 39, datë 17.10.2025 Për dhënien e masës disiplinore “Largim nga puna”, punëdhënësi/Drejtori i DR FSDKSH-së Durrës, ka urdhëruar që: *“T’i jepet punonjësës znj. Inesa M, masa disiplinore “Largim nga puna”, për shkelje të rëndë të detyrës, në përputhje me Rregulloren e Personelit të FSDKSH dhe dispozitat e Kodit të Punës.”*

Me Urdhrin nr. 40, datë 17.10.2025 “Për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës”, punëdhënësi ka urdhëruar ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesen, me datë 17.10.2025.

Punëdhënësi ka bazuar masën e mësipërme disiplinore, *largimin nga puna*, në aktet poshtëcituara:

- Informacionin me nr. 965 prot., datë 29.09.2025, të Specialistëve të Sektorit të Rimbursimit, me lëndë: *“Informacion mbi ecurinë e përmbylljes së dosjeve të kontrolleve me inventarizim”*;
- Informacionin me nr. 965/1 prot., datë 29.09.2025, të Juristes së Institucionit, me lëndë: *“Mbi mbylljen e dosjeve me inventarizim”*;
- Urdhrin nr. 37, datë 02.10.2025, të DRF Durrës *“Për ngritjen e grupit të punës për verifikimin e ecurisë së përfundimit të dosjeve të kontrollit me inventar subjektet F/A “Mata, Aron, Redina, A&G, Mani dhe Aldi” nga Sektori i Rimbursimit pranë DR FSDKSH Durrës”*;
- Raportin e Kontrollit nr. 979/1 prot., datë 03.10.2025, të Grupit të Punës, me lëndë: *“Raport përfundimtar i kontrollit të ecurisë së përmbylljes së dosjeve të kontrolleve me inventarizim “Mata”, “Aron”, “Redina”, “A&G”, “Mani”, “Aldi””*;
- Raportin për paaftësi të përkohshme në punë që lëshohet nga institucionet shëndetësore me shtretër, datë 03.10.2025, lëshuar nga Institucioni Shëndetësor Jopublik, spitali “Amavita”, i pakonfirmuar nga Mjeku i Familjes, sipas konfirmimit zyrtar me email nga FSDKSH, me datë 06.10.2025;
- Mungesën pa arsye datë 17.10.2025 (raste të përsëritura)

Duke qyrrur dhe analizuar 4 (katër) aktet e para, evidentohet se objekti i punës së grupit të ngritur ishte verifikimi i ecurisë së përfundimit të dosjeve të kontrollit me inventar subjektet F/A “Mata, Aron, Redina, A&G, Mani dhe Aldi” nga Sektori i Rimbursimit pranë DR FSDKSH Durrës.

Në përmbajtje të këtyre akteve, citohet ndër të tjera se: *“...të gjitha këto dosje kanë mbetur në Sektorin e Rimbursimit të papërfunduara dhe të paprotokolluara nga Përgjegjësja e Sektorit znj. I. M, për arsye të panjohura. Këto veprime bien ndesh me ligjin dhe aktete rregullatore në zbatim të ligjit nr. 7703/1993 “Për sigurimet shëndetësore në Republikën e Shqipërisë”, të ndryshuar.*

...kjo është papërgjegjshmëri nga përgjegjësja e sektorit që këto dosje qëndrojnë akoma në sektor dhe nuk e dimë arsyen pse nuk kanë kaluar në protooll për t’u dorëzuar tek titullari për firmë.

...pas verifikimeve sipërcituar, mbështetur në Urdhrin tuaj me nr. 37, datë 02.10.2025, është kryer përfundimi i plotë i procedurës së kontrollit.

Përgjegjësja aktuale e sektorit të rimbursimit, ka kryer firmosjen e vlerësimit të cilësisë dhe raportet e kontrolleve dhe dosjet janë kaluar më tej në protokollin e institucionit për miratimin përfundimtar dhe firmën tuaj...”

Lidhur me sa më sipër, Komisioneri konstaton se, referimi në shkeljet sipërcituar (*pa analizuar nëse në thelb janë të drejta apo jo*) për të justifikuar largimin e punonjësës nga puna, nuk qëndron dhe është i pabazuar, pasi:

Aktet e mësipërme citojnë gjetje e shkelje të punonjësës I. M, që lidhen me pozicionin që ajo kishte si përgjegjëse e Sektorit të Rimbursimit/ DR FSDKSH Durrës, para se të ulej në detyrë e të emërohej Specialiste Farmaciste në Agjencinë Krujë.

Shkeljet e referuara i atribuohen ankueses në detyrën e përgjegjëses së sektorit ndërkohë që *de jure* ajo mbante pozicionin e Specialistes. Pra, në këtë logjikë, ankuesja nuk mund të lirohej nga detyra e Specialistes për shkeljet e konstatuara lidhur me detyrën e Përgjegjëses së Sektorit. Detyrat dhe përgjegjësitë për secilin pozicion e vend pune janë të ndara e të ndryshme (referuar përgjegjëses së sektorit/DRF dhe specialistes/farmaciste/Agjencinë Krujë).

Lidhur me arsyetimin e DR FSDKSH Durrës, për mosnjohjen e Raportit për paaftësi të përkohshme në punë që lëshohet nga institucionet shëndetësore me shtretër, datë 03.10.2025, lëshuar nga Institucioni Shëndetësor Jopublik, spitali “Amavita” për ankuesen dhe mungesën pa arsye datë 17.10.2025, Komisioneri konstaton se:

Nga këqyrja e akteve të depozituara, rezulton se më datë 02.10.2025, ankuesja është paraqitur në kushte urgjente (vërtetohet nga shënimet e dy mjekëve në raportin e cituar) për probleme shëndetësore të hipertensionit arterial dhe aritmi në urgjencën e Spitalit jopublik “Amavita”, i cili pas kontrollit dhe monitorimit të gjendjes e ka shtruar pacienten për mjekim të detyruar ambulator. Në mëngjesin e kësaj date, pala paditëse ka njoftuar me komunikim me shkrim në whatsapp se ndodhet në spital (*Komunikimi në whatsapp datë 02.10.2025, ora 10:59 a.m.*).

Për të provuar në mënyrë të pakontestueshme gjendjen e saj shëndetësore, ankuesja ka administruar një shkresë zyrtare nga institucioni shëndetësor, e cila përmban informacion mjekësor të detajuar mbi trajtimin e saj. Nga kjo shkresë rezulton se, sipas konfirmimit të mjekut kirurg të përgjithshëm, znj. M është paraqitur në datën 02.10.2025 në shërbimin e urgjencës me diagnozë hipertension arterial dhe aritmi, ku është shtruar për stabilizim dhe monitorim të gjendjes së saj shëndetësore në kushte ambulatore (*Informacioni mjekësor datë 06.10.2025.*).

Pas kësaj gjendje urgjence, dhe mos stabilizimit të saj, referuar raportit për paaftësi të përkohshme në punë që lëshohet nga institucione shtetërore me shtretër, me nr. regjistri 8441, datë 03.10.2025, të institucionit shëndetësor: Spitalit “Amavita” (gjeneruar në eRM), ankueses i është dhënë pushim për 14 (katërmëdhjetë) ditë, duke filluar nga data 03.10.2025 deri më datë 17.10.2025, për shkak të diagnostikimit me hipertension primar, sipas klasifikimit të ICD-10.

Pasi raporti mjekësor është gjeneruar në systemin e RM dhe punëdhënësi ka marrë dijeni për të, DR FSDKSH Durrës, i është drejtuar FSDKSH-së me një kërkesë për orientim, nëpërmjet emailit datë 03.10.2025 (ora 13:56, e ditës së premte), me përmbajtjen si më poshtë citohet:

“Nisur nga një situatë e ndodhur për herë të parë në DRF Durrës, ku punonjësja I. M, pas dy raporteve të një pas njëshme nga mjeku i familjes, me diagnozën Hipertension esencial (primar), ka sjellë përsëri një raport të lëshuar nga institucioni shëndetësor jopublik spitali “Amavita”, ku i jepet pushim 14 ditë, po për të njëjtën diagnozë.

Lutemi na orientoni si duhet të veprojmë me raportin e fundit: a njihet ai nga institucioni jonë dhe a është konform ligjit dhe rregulloreve ne fuqi, si dhe a duhet të paguhet ai nga DRF Durrës, pasi në total janë 20 ditë me të njëjtën diagnozë, brenda një periudhe sipas raporteve bashkëlidhur.”

Në përgjigje të sa mësipër, FSDKSH, nëpërmjet emailit datë 06.10.2025, i drejtohet DR FSDKSH Durrës, si më poshtë:

“Raportet mjekësore për pushim njihen dhe paguhen vetëm kur:

- *Janë lëshuar nga mjeku i familjes ose mjeku specialist i një institucioni shëndetësor publik;*
- *Apo kur raportet e institucioneve jopublike janë të konfirmuara dhe regjistruara nga mjeku i familjes në sistemin përkatës të ISSH-së.*

Nga verifikimi i paraqitur, i raporteve të znj. M, ndërmjetëson një ditë pa raport, ndaj ato trajtohen si dy periudha të veçanta pushimi mjekësor dhe nuk përbëjnë një periudhë të vetme 20 ditore.

Nëse raporti i fundit është lëshuar nga një subjekt jopublik dhe nuk është konfirmuar nga mjeku i familjes, ai nuk mund të njihet për efekt pagese nga DRF Durrës.”

Nëpërmjet emailit datë 06.10.2025, punëdhënësi i drejtohet ankueses, znj. M, duke e informuar se:

“Në lidhje me raportin tuaj 14 ditor, të datës 03.10.2025, lëshuar nga institucioni shëndetësor jopublik “Amavita”, ju drejtuam për konfirmim Drejtorisë së Përgjithshme të Fondit dhe përgjigja e tyre është se: “Nëse raporti i fundit është lëshuar nga një subjekt jopublik dhe nuk është konfirmuar nga mjeku i familjes, ai nuk mund të njihet për efekt pagese nga DRF Durrës.””

Si pjesë e dokumentacionit të depozituar nga palët, janë administruar dy shkresa të datës 17.10.2025, drejtuar Drejtorit të DR FSDKSH Durrës:

- Shkresë me lëndë “Informacion”, hartuar nga juristja e institucionit, në thelb të së cilës evidentohet se: *“Ditën e premte datë 17.10.2025 është kryer verifikimi në platformën e-Albania dhe nuk ka rezultuar asnjë raport mjekësor deri në orën 14:00.”*
- Shkresë me lëndë “Memo”, hartuar nga specialistja e Agjencisë Krujë, në përmbajtje të së cilës evidentohet se: *“Me datë 17.10.2025 mora njoftim mbi Urdhrin nr. 39, datë 17.10.2025 Për dhënien e masës disiplinore “Largim nga puna” të punonjësës së Agjencisë Krujë, znj. I. M. Përsa i përket prezencës në punë të punonjësës së lartpërmendur, për periudhën 01-17.10.2025, nuk është paraqitur asnjë ditë në punë pranë Agjencisë Krujë.”*

Punëdhënësi, po në datën 17.10.2025 ka nxjerrë Urdhrin nr. 39 datë 17.10.2025 për largimin nga puna të ankueses, duke pretenduar se mungesa e saj ishte e pajustificuar. Ky vendim është marrë në një kohë kur ankuesja ndodhej në raport mjekësor të vlefshëm, dhe bazuar mbi këtë

shkak/gjendjen shëndetësore të saj, duke e bërë këtë veprim në kundërshtim të drejtpërdrejtë me ligjin.

Në përmbajtje të Urdhrit në fjalë, punëdhënësi ka pretenduar se nuk e njeh mungesën në punë të znj. M si të justifikuar, pasi sipas tij raporti për paaftësi të përkohshme në punë është lëshuar nga një institucion shëndetësor privat dhe i pa konfirmuar nga mjeku i familjes. Ky interpretim i bërë nga DR FSDKSH Durrës është i gabuar dhe ligjërisht i pambështetur, pasi kemi të bëjmë me dy institute të ndryshme:

- (i) vlefshmërinë e raportit mjekësor si akt që justifikon mungesën në punë
- (ii) dhe njohjen e këtij raporti për efekt pagese.

Në fakt, çështja e njohjes së raportit për efekt pagese nuk lidhet me ekzistencën apo vlefshmërinë e raportit si dokument justifikues për mungesën në punë. Për sa kohë që raporti është lëshuar nga një mjek i licencuar dhe është regjistruar në sistemin elektronik zyrtar (e-Albania), ai gëzon karakterin e një dokumenti zyrtar, të verifikueshëm dhe të njohur nga institucionet përkatëse.

Komisioneri gjykon se, punëdhënësi nuk mund të mohojë në mënyrë të njëanshme vlefshmërinë e këtij raporti dhe as të marrë përsipër rolin e vlerësuesit mjekësor, duke e konsideruar atë të pavlefshëm dhe duke e përdorur këtë si motivacion për ndërprerjen e marrëdhënies së punës. Në rast se ekzistojnë dyshime mbi vlefshmërinë apo saktësinë e raportit, punëdhënësi është i detyruar të ndjekë procedurën e parashikuar nga neni 130, i Kodit të Punës, duke kërkuar një kontroll mjekësor verifikues dhe duke pritur rezultatin përfundimtar të këtij vlerësimi.

Për më tepër, kontradikta bëhet edhe më e evidente nga fakti se, pavarësisht pretendimit për mosnjohjen e raportit mjekësor, shkak i zgjidhjes së menjëhershme të marrëdhënies së punës, punëdhënësi ka proceduar me pagesën e ditëve të këtij raporti. *(Fakt i pohuar e pranuar nga vetë Drejtri i DR FSDKSH Durrës gjatë seancës dëgjimore, si dhe pasqyruar edhe në shkresën me nr. 186/1 prot., datë 12.02.2026, e DR FSDKSH Durrës.)*

Në momentin e nxjerrjes së Urdhrit nr. 39, datë 17.10.2025, ankuesja ndodhej në një periudhë të dokumentuar të paaftësisë së përkohshme në punë, të provuar me raport mjekësor të vlefshëm që mbulonte periudhën 03.10.2025 – 17.10.2025 dhe që vijonte më tej nga data 17.10.2025 deri më 01.11.2025. Ky fakt, i provuar me dokumentacion zyrtar, e bën të qartë se punëdhënësi ka ndërmarrë vendimin për largim nga puna në një moment kur ligji e ndalon shprehimisht një veprim të tillë.

Për më tepër, pretendimi i punëdhënësit për mosnjohjen e raportit mjekësor është i pabazuar pasi: *së pari*, raporti është lëshuar nga mjek i licencuar dhe është regjistruar në sistemin zyrtar; *së dyti*, çdo dyshim mbi vlefshmërinë e tij duhej të trajtohej sipas mekanizmit të nenit 130, të Kodit të Punës, dhe jo në mënyrë të njëanshme; dhe për më tepër, vetë punëdhënësi nga ana tjetër, ka paguar ditët e raportit mjekësor, çka përbën një pranim implicit të vlefshmërisë së tij. Ky qëndrim

kontradiktor i punëdhënësit tregon qartë se pretendimi për mungesë të pajustificuar është përdorur vetëm si një justifikim formal për një vendim të parapërcaktuar për largimin e punëmarrëses.

Për më tepër, ankueses në asnjë moment gjatë kësaj periudhe nuk i është komunikuar se mosnjohja e raportit mjekësor *mund* apo *do të shërbente* si shkak për marrjen e masës disiplinore ekstreme kundrejt saj, apo që asaj ti ishte kërkuar dokumentimi në një formë e mënyrë tjetër specifike.

Komisioneri vëren se, punëdhënësi ka nxjerrë Urdhrin nr. 39, datë 17.10.2025 “Për dhënien e masës disiplinore “Largim nga puna” të punonjësës së Agjencisë Krujë, znj. I. M”, pa ndjekur asnjë procedurë formale, (pa bërë asnjë njoftim paraprak, pa e njohur me faktet e provat kundër saj, pa e dëgjuar, pa i dhënë mundësinë të mbrohet, etj) për dhënien e saj.

Në momentin që punëdhënësi vendos të ndërpresë marrëdhënien e punësimit me punëmarrësit ai duhet t’ia bëjë atë konform një procedure të përcaktuar dhe të parashikuar nga neni 144, të Kodit të Punës, ku parashikohet se: *“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...”*.

Procedura e parashikuar për zgjidhjen e kontratës së punës, sipas nenit 144, të Kodit të Punës, ka qëllim që të mbrojë punëmarrësin. Takimi midis punëdhënësit dhe punëmarrësit i jep mundësinë këtij të fundit që të shprehet, të japë mendimin e tij dhe të mbrohet. Periudha prej 72 orësh e njoftimit përpara takimit i jep mundësi punëmarrësit për të përgatitur argumentet e tij. Kjo procedurë nuk duhet të jetë kurrsesi fiktive, por duhet t’i parashtrihen punëmarrësit shkaqet konkrete pse kërkohet të largohet nga puna dhe t’i jepet mundësia që pasi të jetë njohur, të shprehet në lidhje me to, të mbrohet dhe të dëgjohet.

Referuar informacionit, provave të administruara, konstatohet se nga ana e punëdhënësit nuk është respektuar procedura e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, pasi ankuesja nuk është njohur paraprakisht me të arsyet, faktet e provat e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës. Ankueses i është njoftuar urdhi i largimit nga puna, disa ditë më vonë, pasi ai ishte ndërmarrë.

Gjykata Kushtetuese, në Vendimin nr. 69, datë 16.10.2000, ka mbajtur qëndrimin se: *“Parimi i kontradiktoritetit lidhet e me të drejtën e palëve për t’u dëgjuar, për t’i bërë të njohur njëra tjetrës mjetet dhe faktet mbi të cilat i mbështesin të gjitha pretendimet e tyre, provat e grumbulluara, referencën e saktë ligjore”*.

Komisioneri vlerëson se, gjatë procesit të zhvilluar ndaj ankueses lidhur me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, punëdhënësi, nuk ka garantuar zbatimin efektiv të parimit të kontradiktorialitetit, pasi ankueses nuk i është dhënë mundësia që në mënyrë efektive të mbrohet për të gjitha arsyet e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës.

Komisioneri vëren se, punëdhënësi, DR FSDKSH Durrës, as *formalisht*, nuk është përpjekur që në dukje të përmbushë detyrimin për ndjekjen e procedurës së largimit nga puna të ankueses, duke respektuar afatet e njoftimit të akteve shkresore dhe realizimit të takimit me të, dhe, nga ana tjetër, i ka komunikuar asaj të gjitha arsyet e motivet në justifikim të masës së largimit, vetëm pasi masa ishte marrë dhe firmosur prej tij.

Nëse DR FSDKSH Durrës do të kishte zhvilluar një proces të drejtë duhet të kishte parashtruar e njohur ankuesen me të gjitha arsyet, faktet e provat, mbi të cilat ka motivuar zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me të, e njëkohësisht duhet të kishin marrë masat për të sqaruar, shqyrtuar e analizuar pretendimet e saj, gjatë takimit që do të duhet të zhvillohej për bisedimet lidhur me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me të.

Sa më sipër, nisur nga faktet dhe provat e administruara, arsyet e pretenduara për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesen, nuk rezultojnë të provuara. Kështu, në shkelje e cenim të parimit të kontradiktoritetit, ankueses i është mohuar e drejta për t'u dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova, para se të zgjidhnin marrëdhëniet e punës me të, për shkak të shkeljes së rëndë të detyrës dhe mungesave të pajustificuara në punë, për shkak të mosnjohjes së raportit mjekësor 14 ditor, lëshuar nga institucioni shëndetësor jopublik "Amavita".

Dhënia e masave disiplinore është pjesë e mjeteve ligjore për mbrojtjen e punëdhënësit, në rastet kur punëmarrësi nuk i respekton rregullat dhe normat kontraktore dhe ligjore. Masat disiplinore duhet të jepen duke respektuar parimin e proporcionalitetit, që parashikon se për një shkelje të lehtë, duhet të jepet masë disiplinore e lehtë e më tej duke u përshkallëzuar. Masa disiplinore duhet të dokumentohet, të materializohet dhe t'i bëhet me dije punëmarrësit në kohën kur jepet, sepse ai ka të drejtën e ankimit ndaj masës, si dhe për faktin se masat disiplinore parashkruhen me kalimin e afateve të caktuara ligjore.

Në këto kushte provohet se subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pabarabartë, dhe se masa e marrë për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me të, është bërë në shkelje të procedurës dhe të drejtës ligjore, të parashikuar në legjislacionin që rregullon marrëdhëniet e punës¹².

Në përfundim, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë, të pafavorshëm, lidhur me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, nga ana e punëdhënësit/DR FSDKSH Durrës.

A.5 Lidhur me pretendimin e subjektit ankues, për trajtim në mënyrë të padrejtë e të pafavorshëm nga ana e ish-punëdhënësit, lidhur me shpalljen publike të njoftimit të largimit të saj nga puna

Momenti i fundit, për të cilin ankuesja pretendon se është diskriminuar nga titullari i Institucionit, ka të bëjë me shpalljen e njoftimit të largimit të saj nga puna në hyrje të godinës së Institucionit, si dhe në derën e hyrjes së godinës së Prefekturës. Lidhur me këtë fakt, ankuesja shprehet se, publikimi

¹² Për analogji citojmë Vendimin Nr. 38/2024, të KMD-së.

në derën e institucionit, i një vendimi që përmban të dhëna personale, sensitive ose profesionale, pa pëlqimin e personit, është shkelje e privatësisë dhe cenim i dinjitetit në punë, nga ana e Drejtorit të DRFSDKSH Durrës.

Lidhur me këtë pretendim të ankueses, DR FSDKSH Durrës, ka parashtuar se, të gjitha veprimet që DRF Durrës ka marrë për njoftimin e Aktit Administrativ të largimit nga puna të specialistes I. M, janë të bazuara në Kodin e Procedurës Administrative Pjesa e Shtatë “Njoftimi”, Kreu I “Rregullat e përgjithshme të njoftimit”, Kreu II “Mënyrat dhe mjetet e njoftimit”, pasi kanë rezultuar të pasukseshme të gjitha tentativat e njoftimit të Aktit Administrativ të largimit nga puna në rrugë postare në tre adresat e lëna nga Znj.M pranë DRF Durrës¹³.

DR FSDKSH Durrës ka bashkëngjitur në cilësi prove kopje të librit të dërgimit të postës, zarfi i dërgimit të Urdhërit nr.39 me shënimet përkatëse.

Për sa më sipër, ky kërkim i znj. M nuk mund të pranohet dhe për rrjedhojë nuk mund t’i nënshtrohet procedurave të mëtejshme të parashikuara në ligj për shqyrtimin e saj nga KMD, pasi Komisioneri vëren se, ky kërkim i ankueses ka të bëjë me moszbatimin apo shkeljet e dispozitave ligjore të ligjit nr. 124/2024 “Për Mbrojtjen e të Dhënave Personale”, sa i takon pretendimit të saj se *shpallja publike e vendimit të largimit nga detyra, që përmban të dhëna personale, sensitive ose profesionale, pa pëlqimin e personit, është shkelje e privatësisë dhe cenim i dinjitetit në punë.*

Për rrjedhojë, për sa më sipër, subjekti ankues mund t’i drejtohet institucionit të Komisionerit për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale, pasi hetimi sa më sipër nuk bën pjesë në kompetencat e KMD-së¹⁴.

Pra, konkludojmë se nuk plotësohen kriteret ligjore të përcaktuara nga ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, për pranimin e ankesës pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

B. Shkaku i mbrojtur

Mbështetur në nenin 2¹⁵, të ligjit nr. 10 221, date 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në ushtrimin e detyrës së tij siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që parashikon ky ligj. Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi ndalon situatat kur persona ose grupe personash në një situatë të njëjtë trajtohen në mënyra të ndryshme, dhe situatat kur personat ose grupet e personave në situata të ndryshme trajtohen njësoj.

¹³ Shih faqet 15-17, të këtij Vendimi.

¹⁴ Për analogji citojmë vendimin nr. 167, datë 22.08.2022 dhe vendimin nr.175, datë 05.08.2025, të KMD-së.

¹⁵ “Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për: a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b) barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga cdo forme sjelljeje që nxit diskriminim.”

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

B.1 Gjendja shëndetësore

Ankuesja ka pretenduar diskriminim për shkak të “gjendjes shëndetësore” duke cituar se, masat disiplinore ndaj saj janë dhënë nga punëdhënësi, për shkak të gjendjes shëndetësore, pasi ka qenë me raport mjekësor.

Në këtë kontekst, Komisioneri ka vlerësuar se ankuesja ka dokumentuar shkakun e pretenduar nëpërmjet dokumentit mjekësor përkatës. Në këtë logjikë do të pranojë si shkak të justifikuar të LMD-së, pikërisht gjendjen shëndetësore të saj, pasi e ka provuar e dokumentuar bindshëm atë.

Referuar nenit 1, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ky shkak i poseduar nga subjekti ankues konsiderohet si shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si i tillë në LMD, si dhe subjekti ankues ka depozituar prova të cilat faktojnë se e mbart atë, prova për të cilat është i njohur edhe punëdhënësi.

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

- Referuar raportit për paaftësi në punë për sëmundje të përgjithshme, që paguhen nga punëdhënësi, me nr. regjistri 2566, datë 17.09.2025, të QSH nr. 2, Durrës (gjeneruar në eRM), ankueses i është dhënë pushim 1 (një) ditë nga mjeku, duke filluar nga data 17.09.2025 deri më datë 18.09.2025, për shkak të diagnostikimit me (R42-Marrje mendsh dhe trallisje).
- Referuar raportit për paaftësi në punë për sëmundje të përgjithshme, që paguhen nga punëdhënësi, me nr. regjistri 3725, datë 24.09.2025, të QSH nr. 2, Durrës (gjeneruar në Erm), ankueses i është dhënë pushim 3 (tre) ditë nga mjeku, duke filluar nga data 24.09.2025 deri më datë 27.09.2025, për shkak të diagnostikimit me hipertension primar.
- Referuar raportit për paaftësi në punë për sëmundje të përgjithshme, që paguhen nga punëdhënësi, me nr. regjistri 2656, nr. rekomandimi 64548, datë 29.09.2025, të QSH nr. 2, Durrës (gjeneruar në eRM), ankueses i është dhënë pushim 3 (tre) ditë nga mjeku, duke filluar nga data 29.09.2025 deri më datë 02.10.2025, për shkak të diagnostikimit me

hipertension primar (me shënimim – trajtuar në urgjencë, të vazhdojë trajtimin në kushtet e shtëpisë).

- Sipas informacionit mjekësor datë 06.10.2025, rezulton se, znj. M është paraqitur në datën 02.10.2025 në shërbimin e urgjencës të institucionit shëndetësor: Spitalit “Amavita” me diagnozë hipertension arterial dhe aritmi, ku është shtruar për stabilizim dhe monitorim të gjendjes së saj shëndetësore në kushte ambulatorë.
- Referuar raportit për paaftësi të përkohshme në punë që lëshohet nga institucione shtetërore me shtretër, me nr. regjistri 8441, datë 03.10.2025, të institucionit shëndetësor: Spitalit “Amavita” (gjeneruar në eRM), ankueses i është dhënë pushim për 14 (katërbëdhjetë) ditë, duke filluar nga data 03.10.2025 deri më datë 17.10.2025, për shkak të diagnostikimit sipas klasifikimit të ICD10.
- Referuar raportit për paaftësi të përkohshme në punë që lëshohet nga institucione shtetërore me shtretër, me nr. regjistri 8441, datë 17.10.2025, të institucionit shëndetësor: Spitalit “Amavita” (gjeneruar në eRM), ankueses i është dhënë pushim për 15 (pesëmbëdhjetë) ditë, duke filluar nga data 17.10.2025 deri më datë 01.11.2025, për shkak të diagnostikimit sipas ICD10. (me Hipertension esencial primar)

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson të provuar nga ankuesja shkakun e pretenduar të diskriminimit, atë të *gjendjes shëndetësore*.

B.2 “Çdo shkak tjetër”

Gjatë shpjegimeve të dhëna, subjekti ankues ka pretenduar diskriminim për “*çdo shkak tjetër*”, duke argumentuar se, *prej dy vitesh ka kundërshtuar një urdhër të brendshëm të nxjerrë nga Drejtori i DRFSDKSH Durrës, i cili është nxjerrë në shkelje flagrante të Rregullores nr. 3, të FSDKSH-së, për mënyrën e ushtrimit të kontrolleve në subjektet farmaceutike, për të cilin shprehet se ka informuar në mënyrë të vazhdueshme dhe Drejtoritë përkaëse të FSDKSH-së dhe Drejtorin e Përgjithshëm, shkelje e evidentuar nga grupi i Auditit të Fondit në muajin gusht 2025, i cili gjeti përgjegjës për këtë shkelje Drejtorin e Drejtorisë, fakt, i cili shënoi dhe acarimin e marrëdhënieve bashkëpunuese në punë, sipas pretendimit të saj.*

Lidhur me sa më sipër, Komisioneri vëren se, shkresa e referuar nga ankuesja me nr. 700/5 prot., datë 20.08.2025, me lëndë: “*Në lidhje me Projekt Raportin e Auditimit nga Fondi*”, drejtuar FSDKSH-së, ka në përmbajtje kundërshtimet e sqarimet e ankueses në cilësinë e Përgjegjës së Sektorit të Rimbursimit, pranë DR FSDKSH Durrës, observacione këto të cilat janë në kuadër të së drejtës të ushtrimit të detyës së punonjësës, për të cilën nominalisht (apo sektorin që ajo përfaqëson) janë bërë gjetjet specifike.

Në këtë këndvështrim, Komisioneri vlerëson se ato nuk mund të konsiderohen si kundërshtime të urdhrave apo raportime të shkeljeve të pretenduara tek organi epror i punëdhënësit - FSDKSH në këtë rast, si pasojë e të cilave asaj i kanë ardhur pasoja në vijim.

Në vijim, Komisioneri do të vlerësojë nëse pretendimi i ankueses për diskriminim për “çdo shkak tjetër”, sipas shpjegimit të mësipërm nga ankuesja, rezulton i mbështetur në prova dhe nëse një shkak i tillë, konsiderohet shkak i mbrojtur sipas LMD në kuadër të “për çdo shkak tjetër”.

Nga ana tjetër, Komisioneri, ka vlerësuar nëse ankesa e bërë nga ankuesja nëpërmjet emailit datë 18.09.2025, për Drejtorin e DR FSDKSH Durrës, tek organi epror i tij, Drejtori i FSDKSH-së, lidhur me incidentin e ndodhur po këtë ditë, mund të klasifikohet tek “çdo shkak tjetër”, si shkak i mbrojtur nga LMD.

Lidhur me provueshmërinë e këtij shkak, Komisioneri vlerëson se, bazuar në aktet shkresore të depozituara, rezulton se shpjegimet e dhëna nga ankuesja dhe provat shkresore të analizuara janë në koherencë e përputhshmëri të plotë me njëra-tjetrën. Kështu:

- Referuar përmbajtjes së emailit datë 18.09.2025, drejtuar z. S. Z, Drejtor i FSDKSH-së, rezulton se, ankuesja ka informuar si vijon:

“Dua t’ju njoftoj se sot në zyrat e DRF Durrës ka ndodhur një ngjarje e paprecedent, e cila s’ka ndodhur asnjëherë në këtë insitucion që nga krijimi i tij. Pasi Drejtori i DRF (tashmë e njohur marrëdhënia ime institucionale me të) nuk na la një orë të futeshim në zyrë. Ka bërë kontrolle në kompjuterin tim në praninë time...për të parë një listëtregues të një farmacie.

Kompjuteri im është pa password dhe mund të hyjë kushdo dhe të printojë një dokument. Ushtrroi presion, dhunë fizike duke më shtyrë me forcë, të më nxirrte jashtë dhe më rrëmbeu celularin duke përdorur fjalë fyese jashtë çdo etike.

Ju lutem, po ju njoftoj se do të ankojem dhe do e denoncoj këtë akt të paprecedent që ndodh në zyrat tona.

Më ka sekuestruar kompjuterin dhe nuk më lë të vazhdoj punën për analizat që kërkon Fondi.

Më tha në prani të kolegëve se do më pezullojë nga puna duke i dhënë urdhër juristes të përgatisë shkresën. Nuk mund të besoj dhe kuptoj si mund të drejtohem nga njerëz të tillë të papërgjegjshëm me fjalor dhe sjellje rruge.”

- Referuar veprimeve të ndërmarra nga punëdhënësi në rend kronologjik, Komisioneri vëren se, bazuar në masat disiplinore të ndërmarra nga data 18.09.2025 e në vijim,¹⁶, faktohet pretendimi i ankueses, që pasojat negative në marrëdhënien e punës me DR FSDKSH Durrës, i kanë ardhur pikërisht pas këtij momenti. Kështu rezulton e provuar që:
- Me Urdhrin nr. 32, datë 18.09.2025, me objekt “Për dhënien e masës disiplinore”, punonjësës I. M i është dhënë masa disiplinore “Vërejtje”.
- Me Urdhrin nr. 34, datë 23.09.2025, me objekt “Për dhënien e masës disiplinore “Kalim në një detyrë me nivel dhe klasë më të ulët”, është urdhëruar që: “T’i jepet punonjësës I. K, masa disiplinore “Kalim në një detyrë me nivel dhe klasë më të ulët, duke e kaluar nga Përgjegjëse e Sektorit të Rimbursimit pranë DRF Durrës në Specialiste Farmaciste në Agjencinë Krujë”.

¹⁶ Shkresë mbi të cilën është mbështetur lënia në fuqi e Vendimit për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje”, për ankuesen.

- Me Urdhrin nr. 39, datë 17.10.2025 Për dhënien e masës disiplinore “*Largim nga puna*”, punëdhënësi/Drejtori i DR FSDKSH-së Durrës, ka urdhëruar që: “*T’i jepet punonjësës znj. I. M, masa disiplinore “Largim nga puna”, për shkelje të rëndë të detyrës, në përputhje me Rregulloren e Personelit të FSDKSH dhe dispozitat e Kodit të Punës.*”
- Me Urdhrin nr. 40, datë 17.10.2025 “Për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës”, punëdhënësi ka urdhëruar ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesen, me datë 17.10.2025.

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ofron mbrojtje dhe rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë të hapur shkaqesh¹⁷. Në nenin 1, ligji liston një sërë shkaqesh për të cilat garantohej mbrojtja nga diskriminimi, por mbyllet me përcaktimin se ligji merr në mbrojtje edhe shkaqe të tjera që nuk janë listuar në nenin 1.

Neni 1, i ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” është në linjë edhe me parashikimet e nenit 14 të Konventës Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut (KEDNJ-së), e cila sanksionon mbrojtjen nga diskriminimi bazuar në një listë të hapur shkaqesh¹⁸.

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

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

GJEDNJ-ja ka zhvilluar disa shkaqe në kategorinë “*statuse të tjera*”. Sipas praktikës së GJEDNJ-së, neni 14, i KEDNJ-së nuk ndalon të gjitha dallimet në trajtim, por vetëm ato diferenca të bazuara në një karakteristikë personale të identifikueshme, personale, ose “*status*”, me të cilin personat ose grupet e personave janë të dallueshëm nga njëri-tjetri.¹⁹ Gjykata ka theksuar se fjalës “*shkak/status*

¹⁷ Neni 1, i LMD-së përcakton se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje meose me çdo shkak tjetër.”

¹⁸ 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”.

¹⁹ 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.

tjetër” në përgjithësi i është dhënë një kuptim i gjerë.²⁰ Interpretimi i këtij nocioni “nuk është kufizuar në karakteristika që janë personale në kuptimin që ato janë të lindura apo të pandashme”²¹.

Në këtë kontekst, bazuar në analizimin e deklarimeve, fakteve e provave të sjella nga palët, Komisioneri, shkakun e pretenduar nga ankuesja, për shkak të raportimit prej saj, të ngjarjes së datës 18.09.2025, e vlerëson si shkak të mbrojtur nga LMD, referuar si “çdo shkak tjetër”²².

Komisioneri thekson faktin se, në këtë vlerësim nuk ka analizuar faktin nëse citimet e bëra nga ankuesja janë të bazuara e të vërteta apo jo, pasi ka konsideruar këtë ankesë/raportim vetëm në kontekst të provueshmërisë, nëse pasojat e ardhur ndaj ankuses (dhënia e masave disiplinore) ka ardhur për shkak të tij.

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

C.1 Lidhja midis trajtimit të padrejtë dhe më pak të favorshëm të subjektit ankues nga ana e DR FSDKSH Durrës, me shkakun e “gjendjes shëndetësore” dhe “për shkak të ankimimit”

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

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

Parimi i barazisë dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta në nenin 18, si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët.

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

²⁰ Shiko: *Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 70.

²¹ Shiko: *Biao kundër Danimarkës*, aplikimi nr. [38590/10](#), prg.89.

²² Për analogji citojmë: Vendimin me nr. 176, datë 02.12.2019, vendimin me nr. 151, datë 28.10.2020, vendimin me nr. 151, datë 11.08.2021, të KMD-së.

Doktrina kushtetuese, e trajton të drejtën e individit për punë, duke theksuar se liria për punë mbrohet nga rregullimet kushtetuese.²³

Gjykata Kushtetuese²⁴, ka mbajtur qëndrimin se: “E drejta për punë, që garanton neni 49/1 i Kushtetutës, përfshin zgjedhjen e profesionit, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit profesional me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme. Zgjedhja e profesionit, siç parashikohet nga dispozita kushtetuese, përbën një të drejtë të individit në kuptimin, që ai i përkushtohet një veprimtarie për të siguruar mjetet e jetesës.

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

E drejta për punë dhe liria e profesionit nënkuptojnë të drejtën e individit për të ushtruar çdo veprimtari të ligjshme që i sjell të ardhura dhe që nuk ka afat të përcaktuar, me përjashtim të rregullimeve të veçanta ligjore. Në këtë kuptim, veprimi i organeve shtetërore që sjell pasoja të drejtpërdrejta në pengimin e veprimtarisë profesionale përbën cenim të kësaj lirie veprimi. Garancia që Kushtetuta i jep individit lidhur me të drejtën për punë dhe lirinë e profesionit ka si qëllim mbrojtjen e këtyre nga kufizimet e papërligjura të shtetit.

Liria e profesionit nuk është thjesht një e drejtë për të pasur një vend pune. Ajo nuk duhet kuptuar vetëm si e drejtë sociale, por dhe si liri negative që nuk lejon ndërhyrjen ose pengimin e shtetit gjatë ushtrimit të saj. Përcaktimi që neni 49 i Kushtetutës i bën të drejtës për punë duhet të merret në kuptim të dyfishtë. Ajo përbën një detyrim pozitiv që kërkon angazhimin shtetëror për të krijuar kushte të përshtatshme për realizimin e një të drejte të tillë, por edhe detyrim negativ, i cili kërkon mosndërhyrjen e shtetit për të cenuar këtë të drejtë”.

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

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

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

²³ Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

²⁴ Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

së akteve normative është një detyrim që buron nga parimi i shtetit të së drejtës dhe i koherencës në sistemin ligjor²⁵.

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.

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

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

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

Protokollit të 12, të KEDNJ përfshin rastet kur personi është diskriminuar:

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

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

c) nga autoriteti publik në ushtrimin e kompetencës diskrecionare;

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

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

²⁵Citojmë këtu, Vendimet e Gjykatës Kushtetuese me: nr. 2, datë 03.02.2010, nr.1, datë 12.01.2011; nr. 23, datë 08.06.2011.

“Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore²⁶”, i cili sanksionon të drejtën për punë në nenin 6, të tij. Sipas këtij akti ndërkombëtar në fushën e të drejtave të njeriut, i cili është ratifikuar nga vendi ynë, parashikohet se, e drejta për punë përfshin të drejtën e secilit për të pasur mundësinë e sigurimit të jetesës, duke punuar punën e pranuar lirisht dhe marrjen e masave të përshtatshme për ta mbrojtur këtë të drejtë. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim.

Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës²⁷ “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi.

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

Karta Sociale Europiane²⁸ në nenin 1, pika 2, parashikon: “ *Me synimin që të sigurohet ushtrimi efektiv i së drejtës për punë, Palët angazhohen.....2 të mbrojnë efektivisht të drejtën e punëtorit për të fituar jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht...* ”

Ky parashikim, është interpretuar vazhdimisht nga Komiteti Evropian i të Drejtave Sociale (KEDS) si vendosje e një të drejte për të mos u diskriminuar në punësim²⁹.

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

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

Parimi i barazisë kërkon që situata të barabarta trajtohen në mënyrë të barabartë dhe situata të jo të barabarta të mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë, konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme³⁰.

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

²⁶ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

²⁷ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

²⁸ Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002.

²⁹ Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, prg 30.

³⁰ Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

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

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

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

Parimi i zhvendosjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS³¹ gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm. Barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm. Neni 33, pika 7/1 e LMD, ka parashikuar se: “Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim”.

Në aspektin procedural, si fillim pala ankuese duhet të provojë se, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar është shkaku i mbrojtur nga diskriminimi dhe në kushtet kur arrihet ky nivel provueshmërie barra e provës për të provuar të kundërtën, që veprimet nuk përbëjnë diskriminim i bie palës tjetër. Pra, nëse faktet e prezantuara nga ankuesi duken të besueshme dhe në përputhje me provat në dispozicion, GJEDNJ në praktikën e vet i ka pranuar ato si të provuara, përveçse kur pala tjetër kundër së cilës paraqitet ankesa paraqet një shpjegim alternativ bindës. GJEDNJ-ja pranon si fakte ato vlerësime “...të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave...provat mund të vijnë nga bashkëekzistenca e deduksioneve/prezumimeve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara. Për më tepër niveli i bindjes i nevojshëm për arritjen e një konkluzioni të veçantë dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht me veçoritë e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe me të drejtat e pretenduara³²”.

³¹ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

³² 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.

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.”.³³

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

Duke qenë se pala kundër të cilës drejtohet ankesa disponon gjithë informacionin dhe dokumentacionin e nevojshëm për të provuar bazueshmërinë e pretendimeve, legjislacioni i ka transferuar barrën e provës palës kundër të cilës është paraqitur ankimi, kur vihet re se *prima facie* 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, subjekti ankues duhet të krijojë një prezumim të diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek subjekti që pretendohet se ka kryer diskriminimin, i cili duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues. Kjo mund të bëhet:

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

³³ GJEDNJ *Nachova dhe të tjerët v. Bullgarisë* [GC] (Nr. 43577/98 dhe 43579/98), 6.07.2005, para. 147.

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

Për rastin objekt gjykimi, nëse punëdhënësi/DR FSDKSH Durrës, që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njëren nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjës për diskriminimin.³⁴

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

Bazuar në analizën e Komisionerit, rezultoi se subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, nga ana e punëdhënësit/DR FSDKSH Durrës, për sa i takon dhënies së masave disiplinore të njëpasnjëshme kundrejt saj.

Njëkohësisht, sa më sipër, rezultoi i provuar e dokumentuar fakti që ankuesja i mbart shkaqet e pretenduara: të gjendjes shëndetësore dhe për shkak të ankesës në FSDKSH (cilësuar si çdo shkak tjetër), argumentuar në pjesën B.1 dhe B.2, të Vendimit.

Komisioneri vlerëson se, jemi në kushtet kur argumentet dhe pretendimet e paraqitura nga subjekti ankues janë në përputhje me provat dhe informacionin e administruar dhe krijojnë prezumimin (*diskriminimi prima facie*) se në pamje të parë ankuesja është diskriminuar *pas* dhe *për* shkak të ankesës në FSDKSH, lidhur me veprimet e punëdhënësi.

- Komisioneri, në analizë të rrethanave, fakteve e provave, konstatoi se:
 - Subjekti ankues i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë e të pafavorshëm nga ana e punëdhënësit, menjëherë pas ankesës së saj, pranë FSDKSH, lidhur me pretendimet e për sjelljen e veprimet e paligjshme dhe hakmarrëse të punëdhënësit.

Referuar veprimeve të ndërmarra nga punëdhënësi në rend kronologjik pas ankesës së paraqitur nga ankuesja tek Drejtori i FSDKSH-së, Komisioneri vëren se, duke parë që masat disiplinore të ndërmarra nga data 18.09.2025 (paraqitja e ankesës) e në vijim,³⁵ provojnë dyshimin e arsyeshëm të ankueses, se pasojat negative në marrëdhënien e punës me DR FSDKSH Durrës, i kanë ardhur pikërisht pas këtij momenti. Kështu rezultoi e provuar që, brenda 30 ditëve, ndaj ankueses janë ndërmarrë 3 (tri) masa disiplinore, e konkretisht:

- Me Urdhrin nr. 32, datë 18.09.2025, me objekt “Për dhënien e masës disiplinore”, punonjësës I. M i është dhënë masa disiplinore “Vërejtje”.
- Me Urdhrin nr. 34, datë 23.09.2025, me objekt “Për dhënien e masës disiplinore “Kalim në një detyrë me nivel dhe klasë më të ulët”, është urdhëruar që: “T’i jepet punonjësës I. K, masa disiplinore “Kalim në një detyrë me nivel dhe klasë më të ulët, duke e kaluar nga

³⁴https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

³⁵ Shkresë mbi të cilën është mbështetur lënia në fuqi e Vendimit për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje”, për ankuesen.

Përgjegjëse e Sektorit të Rimbursimit pranë DRF Durrës në Specialiste Farmaciste në Agjencinë Krujë”.

- Me Urdhrin nr. 39, datë 17.10.2025 Për dhënien e masës disiplinore “*Largim nga puna*”, punëdhënësi/Drejtori i DR FSDKSH-së Durrës, ka urdhëruar që: “*T’i jepet punonjësës znj. I. M, masa disiplinore “Largim nga puna”, për shkelje të rëndë të detyrës, në përputhje me Rregulloren e Personelit të FSDKSH dhe dispozitat e Kodit të Punës.*”
- Me Urdhrin nr. 40, datë 17.10.2025 “Për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës”, punëdhënësi ka urdhëruar ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesen, me datë 17.10.2025.
- Punëdhënësi nuk arriti të provojë ligjshmërinë e tri masave disiplinore të njëpasnjëshme, dhënë kundrejt ankueses, sipas motivacionit të cituar prej tyre.
- Nga ana e punëdhënësit, ankueses i është mohuar e drejta për t’u njohur, dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova lidhur me sa është konstatuar nga punëdhënësi, para se të merreshin masat disiplinore, lidhur me motivacionin e “*shkeljes së rëndë të detyrës... mungesave pa arsye në punë, në mënyrë të përsëritur*”.

Referuar shqyrtimit dhe analizës së bërë më lart, Komisioneri vlerësoi se raportet mjekësore të paraqitura nga ankuesja për ligjin kriteret ligjore për t’u konsideruar si dokumente mjekësore të ligjshme e të vlefshme lidhur me provueshmërinë e gjendjes shëndetësore të ankueses. Motivacioni i mungesës pa arsye në punë (dhe në mënyrë të përsëritur) i përdorur nga punëdhënësi për të justifikuar dhënien e masave disiplinore, bazuar në këtë fakt, nuk qëndron, është i pambështetur në ligj, fakte e prova, si dhe nuk justifikohet objektivisht.

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, vëren se, punëdhënësi nuk solli parashtrime, fakte e prova që të rrëzonin prezuminin e ankueses dhe të provonin të kundërtën gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës pranë KMD-së.

Në këtë kontekst, në rrethanat kur punëdhënësi pranon (në mënyrë të shprehur drejtpërdrejtë) që masat disiplinore kanë lidhje dhe bazohen në shkakun e gjendjes shëndetësore, (mos njohjen e raporteve mjekësore) Komisioneri do të vlerësojë nëse trajtimi dhe veprimet e sjellja e DR FSDKSH Durrës, megjithëse lidhen me shkakun e pretenduar, kanë një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Lidhur me sa më sipër, si dhe në analizë të rastit konkret, Komisioneri gjykon se, DR FSDKSH Durrës nuk ka arsyetuar e vlerësuar drejt lidhur me mosnjohjen e raporteve mjekësore të ankueses, por edhe në kundërshtim e kontradiktë me veten (në rastin kur paguan raportet mjekësore të ankueses, por sërish nuk i konsideron të vlefshme për të justifikuar mungesën në punë për shkak të gjendjes shëndetësore).

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, si dhe në kushtet e mungesës së një justifikimi objektiv dhe të arsyeshëm nga punëdhënësi të këtyre veprimeve, Komisioneri krijon bindjen se sjellja dhe veprimet e

punëdhënësit, karshi ankueses – janë motivuar pikërisht nga gjendja shëndetësore e saj, duke mos njohur raportet mjekësore dhëna për këtë shkak nga autoritetet mjekësore kompetente.

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

Njëkohësisht sa më sipër, dhënia e këtyre tri masave disiplinore nga punëdhënësi jo vetëm që nuk rezultoi që këtë ndodhur për ndonjë shkak ligjor, por nga faktet dhe aktet e administruara Komisioneri konstaton se punëdhënësi, deklaroi motivacione të pambështetura në prova e fakte, e që nuk justifikohen objektivisht dhe janë të paarsyetuara.

Bazuar në konstatimet e mësipërme, Komisioneri krijon bindjen se procedura e ndjekur për dhënien e këtyre masave disiplinore, që kanë konkluduar me zgjidhje të kontratës së punës me ankuesen, janë në paligjshmëri dhe në shkelje të parimit të paanësisë e procesit të rregullt ligjor.

Në rastin konkret argumentat dhe pretendimet e paraqitura nga subjekti ankues janë në përputhje me provat dhe informacionin e administruar dhe krijojnë bindjen se trajtimi i ankueses në këtë mënyrë, ka ardhur pikërisht si pasojë e shkaqeve sa më sipër analizuar.

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se ankuesja i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë e të pafavorshëm nga ana e punëdhënësit, lidhur me dhënien e masave të njëpasnjëshme disiplinore, masa të cilat kanë pasuar menjëherë pas paraqitjes së ankesës së saj pranë FSDKSH-së.

Në këtë mënyrë plotësohet elementi i nevojshëm për të përcaktuar nëse diskriminimi ka ndodhur, pra lidhja shkakësore, pasi në mungesë të një justifikimi për ligjshmërinë e veprimeve nga ana e punëdhënësit, në lidhje me dhënien e tri masave të njëpasnjëshme disiplinore, shkaqet e mbrojtura, pra *gjendja shëndetësore* dhe ankesat (cilësuar si *çdo shkak tjetër*), mbeten i vetmi shpjegim i arsyeshëm për dhënien e masave karshi saj.

Komisioneri, në përfundim të analizimit të të gjithë elementëve të çështjes, vlerëson se jemi në kushtet e nenit 3, pika 3 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, në të cilin parashikohet se: “*Diskriminim ndërsektorial*” është ajo formë diskriminimi në të cilën disa shkaqe veprojnë dhe bashkëveprojnë me njëra-tjetrën në të njëjtën kohë, në mënyrë të tillë që ato të jenë të pandashme dhe të prodhojnë forma të veçanta të diskriminimit”.

Në këtë rast, punëdhënësi nuk ka ndëshkuar punonjësen me masa disiplinore, vetëm sepse ka qenë e sëmurë (me raport mjekësor), dhe as vetëm sepse ajo është ankuar, por masat disiplinore kanë ardhur si rezultat i bashkimit të të dy shkaqeve, psh:

- Gjendjes shëndetësore (Raporteve mjekësore), ku punëdhënësi nuk e njeh raportin mjekësor, duke e cilësuar mungesën në punë si mungesë pa arsye.
- Ankimimit (Ushtrimi i të drejtës), kur punonjësi ankohet për veprimet e trajtimit nga punëdhënësi tek eprori i këtij të fundit, dhe punëdhënësi reagon përmes masës disiplinore si mjet presioni.

Në parim, lidhja ndërsektoriale ndërmjet këtyre dy shkaqeve, bëhet evidente kur punëdhënësi përdor masën disiplinore për të justifikuar largimin e mundshëm ose për të heshtur ankesën, duke përdorur periudhën e raportit (mosnjohjes së tij) si mungesë pa arsye në punë.

Në këtë këndvështrim, Komisioneri vëren se, veprimet e punëdhënësit nuk përbëjnë thjesht shkelje procedurale, por përbëjnë një rast tipik të diskriminimit ndërsektorial në marrëdhëniet e punës, pasi masat ndëshkuese nuk mund të ndahen e trajtohen veçmas nga konteksti i sëmundjes (gjendjes shëndetësore) dhe i ankesës së bërë.

Bazuar në faktet dhe situatën e analizuar më sipër, Komisioneri konstaton se, situata e krijuar dhe veprimet e ndërmarra kundrejt ankuses, janë pasojë e ndërveprimit të ankesës së paraqitur tek FSDKSH për punëdhënësin (dhe menjëherë pas saj) dhe shkakut të gjendjes shëndetësore të saj, ku të dy shkaqet bashkëveprojnë me njëri-tjetrin, në të njëjtën kohë, në mënyrë të pandashme me njëri-tjetrin, duke passjellë dhënien e masave të njëpasnjëshme disiplinore kundrejt znj. M³⁶.

Në kushtet kur ndalimi i diskriminimit është një e drejtë kushtetuese, e detyrueshme për t'u zbatuar drejtpërsëdrejti nga institucionet, si dhe një e drejtë e sanksionuar në Kodin e Punës, dhe e mbrojtur shprehimisht me ligjin nr. 10221 datë 04.02.2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, është e natyrshme që kjo e drejtë vendos detyrime negative mbi çdo punëdhënësi që krijon, ndryshon apo i jep fund marrëdhënies së punës, të ndërmarrë veprime në përputhje me të drejtën e punëmarrësve për mbrojtjen nga diskriminimi.

Si konkluzion, Komisioneri konstaton se: punëdhënësi/DR FSDKSH Durrës, ka diskriminuar subjektin ankues në të drejtën e saj për punësim. Subjekti ankues i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm, lidhur me dhënien e tri masave disiplinore të njëpasnjëshme, të cilat kanë konkluduar me largimin e saj nga puna, e që Komisioneri, vlerëson se nuk janë bazuar në një shkak të ligjshëm, nuk kanë ndodhur për arsye të ligjshme dhe objektive, si dhe nuk kanë ndjekur një qëllim të ligjshëm, por janë bërë për shkaqe të mbrojtura nga LMD, gjendjen shëndetësore dhe për shkak të ankesës së paraqitur prej saj (çdo shkak tjetër).

Në përfundim, Komisioneri vlerëson se subjekti ankues, në referencë të dispozitave të posaçme të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, është ekspozuar para veprimeve diskriminuese nga ana e punëdhënësit, e për rrjedhojë, DR FSDKSH Durrës, ka shkelur dispozitat ligjore të LMD-së.

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

³⁶ Për analogji shih: Vendimin nr. 102/2022, Vendimin nr. 67/2023, Vendimin nr. 178/2023, Vendimin nr. 322/2024, të KMD-së.

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

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

Komisioneri vlerëson se masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese të shkaktuar si pasojë e largimit nga puna të ankueses, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur, duke e ripranuar atë në detyrë.

Kodi i Punës, në nenin 9, referon në dispozitat e ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, si ligji i posaçëm që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi në fushën e punësimit, duke harmonizuar Kodin me direktivat e Bashkimit Evropian për mbrojtjen nga diskriminimi në fushën e punësimit, por edhe me legjislacionin e posaçëm kombëtar për mbrojtjen nga diskriminimi, që në rastin konkret është ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar.

Lidhur me arsyetimin e së drejtës së punëmarrësit për t’u rikthyer në detyrë, si pasojë e konstatimit të diskriminimit, Komisioneri sjell në vëmendje Vendimin nr. 00-2026-1242 (103), datë 17.02.2026, të Kolegjit Administrativ të Gjykatës së Lartë (pavarësisht faktit se nuk është një vendim njëses), i cili ndër të tjera, arsyeton se:

“19. Kolegji e gjen jo të drejtë dhe në kundërshtim me vetë qëllimin e ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, qëndrimin e gjykatave të faktit, sipas të cilit, në rastin kur Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi konstaton veprime diskriminuese në fushën e marrëdhënieve të punës, ai nuk ka tagrin që, në zbatim të këtij ligji, të urdhërojë rikthimin në detyrë, sepse Kodi i Punës, si ligji që rregullon marrëdhënin juridike konkrete, nuk mbron të drejtën e rikthimit në detyrë, por vetëm atë të dëmshpërblimit. Sipas këtij qëndrimi, gjykatat nuk kanë identifikuar drejt, nga njëra anë, qëllimin e këtij ligji, për të siguruar të drejtën e çdo personi për trajtim të barabartë dhe mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelleje që nxit diskriminimin dhe, nga ana tjetër, vëllimin e tagrave që i janë atribuar Komisionerit për të përmbushur, në mënyrë efektive, qëllimet e këtij ligji.

...

25. Në interpretim të dispozitave të sipërcituara dhe në tërësi të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, KMD-ja është institucion i specializuar për trajtimin e rasteve të diskriminimit dhe, për këtë institucion, është parësore ndalimi i çdo forme diskriminimi. Si institucion publik që ka në kompetencë të drejtën dhe detyrimin për të konstatuar diskriminimin, si dhe për të marrë të gjitha masat e efektshme dhe të përshtatshme, të njohura nga ligji, për të rregulluar situatën e paligjshmërisë dhe për të ndaluar diskriminimin, KMD-së i është njohur shprehimisht nga ligji e drejta për të ndrequr shkeljet ligjore dhe për të rregulluar pasojat: (i) përmes kthimit në gjendjen e mëparshme; (ii) përmes kompensimit të duhur për dëmet pasurore si

dhe jopasurore; ose (iii) përmes masave të tjera të përshtatshme. Pra, lista e masave për rregullimin e pasojave nuk është ezauruese, por lejon që KMD-ja, të marrë çdo masë të përshtatshme dhe efektive në funksion të misionit të saj, që lidhet me ndalimin e diskriminimit në të gjitha format e tij. Me qëllim që trajtimi i barabartë dhe mbrojtja nga diskriminimi të jenë efektive dhe të mos mbeten deklarime në letër, masat që merren nga Komisioneri, nga njëra anë, duhet të jenë efektive dhe, nga ana tjetër, janë të detyrueshme për t'u zbatuar nga subjektet të cilave u drejtohen.

26. ...Kolegji vlerëson se ndalimi i diskriminimit në fushën e marrëdhënieve të punës dhe rregullimi i pasojave që rrjedhin nga shkelja e këtij parimi gjejnë rregullim dhe mbrojtje edhe në dispozitat e ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, si një ligj specifik, i cili ka si qëllim kryesor shmangien e çdo lloj forme diskriminimi dhe që trajton në mënyrë të posaçme mbrojtjen nga diskriminimi në punësim (nenet 12-16). Në këtë kuptim, ndalimi i diskriminimit në fushën e marrëdhënieve të punës dhe masat që merren për shmangien dhe rregullimin e pasojave të tij nuk janë ekskluzivitet i rregullimeve të Kodit të Punës, por edhe i rregullimeve të posaçme të ligjit nr. 10221/2010, të cilat gjejnë një zbatim të pavarur nga rregullimet e Kodit të Punës.

...

28. Në vijim të këtij qëndrimi, Kolegji vlerëson se, edhe në fushën e marrëdhënieve të punës, në zbatim të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", Komisionerit i është njohur vëllimi i nevojshëm i tagrave për të ndërmarrë të gjitha masat që, sipas rastit, gjykohen të nevojshme për të garantuar efektivisht një trajtim të barabartë dhe jodiskriminues, me qëllim rivendosjen e gjendjes së ligjshmërisë në këtë marrëdhënie. Për të arritur këtë qëllim, në zbatim të nenit 33, pika 10, vendimmarrja e KMD-së, përveç konstatimeve përkatëse, duhet të përmbajë rregullimet dhe masat e duhura, me qëllim shmangien e shkaqeve dhe rregullimin e pasojave të veprimit diskriminues.

...Kolegji vlerëson se rikthimi në gjendjen e mëparëshme, apo rikthimi në detyrën e mëparëshme në marrëdhëniet e punës, nuk mund të përjashtohet nga masat që mund të merren, në zbatim të ligjit nr. 10221/2010, për shmangien e diskriminimit dhe të pasojave që vijnë prej tij, sepse ky veprim përbën masën efektive përmes të cilës rivendoset gjendja e ligjshmërisë, respektohet efektivisht parimi i barazisë dhe i trajtimit të barabartë dhe garantohet efektivisht e drejta për të mos u diskriminuar për shkaqet e mbrojtura.

29. ...Gjykatat e faktit, në mënyrë gjenerike, kanë theksuar se KMD-së i mungon kompetenca për të kthyer paditësin në punë sipas Kodit të Punës dhe praktikës gjyqësore që buron në zbatim të këtij Kodi, por nuk kanë arsyetuar dhe argumentuar, tagrat që i burojnë KMD-së në zbatim të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010. Në interpretimin e ligjit nr.10221, datë 04.02.2010 dhe të drejtave që burojnë prej tij, gjykatat nuk kanë mbajtur në vëmendje qëllimin kryesor të ligjit, mbrojtjen e parimit të barazisë dhe ndalimin e diskriminimit, si dhe faktin që ky ligj synon rivendosjen e ligjshmërisë, e cila në rastet e diskriminimit, mund të arrihet në mënyrë efektive, përmes kthimit në gjendjen e mëparëshme, në respektim të nenit 38 të ligjit nr. 10221/2010. Kolegji vlerëson se kthimi i gjendjes së mëparëshme, apo rikthimi në detyrë, në rastet e marrëdhënieve të punës, përbën një nga masat efektive e të përshtatshme, në kompetencë të KMD-së, për të arritur qëllimin e ligjit, trajtimin e barabartë dhe ndalimin e diskriminimit.

30. ...Kolegji vlerëson të theksojë se, në zbatim të nent 38 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, pala e paditur KMD ka diskrecion dhe kompetencë funksionale të marrë masat e nevojshme për ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe të pasojave të tyre përmes kthimit në gjendjen e mëparshme. Kjo do të thotë se ligji organik, mbi të cilën mbështetet dhe funksionon KMD-ja, në zbatim të nenit 33, pika 10, nenit 12, shkronja “a”, dhe 38, i ka njohur të drejtën të veprojë dhe të marrë të gjitha masat e nevojshme ligjore e efektive për të konstatuar diskriminimin dhe për të rregulluar pasojat e tij, qoftë edhe me rikthimin e palëve në gjendjen e mëparshme.”

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

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

PËR KËTO ARSYE:

Mbështetur në nenin 1, nenin 3, nenet 12-13, nenin 15, nenin 21, pika 1, nenin 32, pika 1, shkronja a) e nenit 33, pikat 10-11, të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I:

1. Konstatimin e diskriminimit të subjektit ankues, I. M, në të drejtën për punësim, për shkak të gjendjes shëndetësore dhe çdo shkak tjetër³⁷, në formën e diskriminimit ndërsektorial, nga ana e punëdhënësit, Drejtorisë Rajonale të Fondit të Sigurimit të Detyrueshëm të Kujdesit Shëndetësor, Durrës.
2. Në referim të pikës 1, punëdhënësi, DR FSDKSH Durrës, të marrë masa për rivendosjen në vend të së drejtës së shkelur duke rikthyer subjektin ankues në detyrë.
3. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, DR FSDKSH Durrës, detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
4. Në referim të nenit 33, pika 11, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.

³⁷ Për shkak të ankesave të saj kundër punëdhënësit.

5. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONER

Genta Tafa (BUNGO)