



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI
KOMISIONERI

Nr. 59/8 Prot.

Tiranë, më 03 . 09 . 2026

V E N D I M

Nr. 245, Datë 03 . 09 . 2026

Bazuar në nenet 32 dhe 33 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është paraqitur ankesa nr. 20, datë 19.01.2026¹, e paraqitur nga znj. E.C kundër znj. E.Ç, Drejtore e Qendrës Socio-Shëndetësore Shkozë, Tiranë² me pretendimin për diskriminim për shkak të “shtatzënisë”, “gjendjes martesore³” dhe “çdo shkak tjetër⁴”

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues

Sipas shpjegimeve të dhëna në ankesë, dhe me email-in datë 30.01.2026, subjekti ankues, në mes të tjerash informon se:

“1. Jam diferencuar vetëm unë në shpërblim fund viti, e drejtë kontraktuale me shpërblim bazuar mbi aktivitetin dhe realizimin e indikatorëve të performancës dhe cilësisë së shërbimit për të tre vitet, që nga koha që ka marrë funksionin e Drejtorit Znj. E.Ç.

A. Diferencim në vlerën më të vogël të shpërblimit për vitin 2023 nga kolegët e tjerë. Edhe pse kam realizuar indikatorin e performancës mbi numrin total të check-up të bëra si gjithë Qendra Shëndetësore (e kam lenë afërsisht nr. 2800, numrin e regjistrit të check-up të kryera) kjo Drejtuese

¹ Ankesa është plotësuar me informacionin e dërguar nga ankuesja me email-in datë 30.01.2026.

² Në vijim do ti referohemi si QSH Shkozë ose Qendra.

³ Referuar Certifikatës Familjare datë 03.12.2025, të lëshuar nga Njësia Administrative nr. 1, Zyra e Gjendjes Civile 373, rezulton se z. Sh.B është bashkëshorti i ankueses.

Referuar Vendimit nr. 7226, datë 11.11.2025, të Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë, rezulton se në datë 07.09.2025, shtetasja E.Ç në cilësinë e Drejtores së QSH Shkozë ka paraqitur kallëzim penal ndaj shtetasve Sh.B dhe S.M si të përfshirë në veprime të kundërligjshme lidhur me lëshimin e disa raporteve mjekësore në emër të mjekut Sh.B. Gjykata ka vendosur pranimin e kërkesës së Prokurorisë për pushimin e procedimit penal nr. 5714, datë 12.09.2025.

⁴ Pa përcaktuar një cilësi apo karakteristikë personale.

edhe me 1 muaj Drejtore e Qendrës (emëruar në fund të muajit nëntor 2023) me fuqinë e funksionit e definon këtë gjë. Me gjithë ankesën datë 06.01.2024 drejtuar Drejtorisë Rajonale të Fondit Tiranë kjo ankesë nuk mori zgjidhje.

B. Diferencim vetëm mua me vlerë më të ulët nga kolegët e tjerë infermiere për shpërblimin e fund vitit 2024 ku megjithëse i kërkoja arsye se pse ky diferencim Drejtores E.Ç edhe sot e kësaj dite nuk e di arsyen. Nuk e ankimova pasi isha e dekurajuar se do fitoja këtë të drejtë.

C. Diferencim në shpërblimin e fund vitit 2025 nga gjithë personeli deri në kushtet e absurdit duke mos vendosur asnjë lek. Kam punuar 6 muaj për vitin 2025 me mjeken pediatre dhe 6 muaj me raport për arsye shëndetësore. Jam drejtuar me ankesë të gjitha institucioneve shëndetësore me shpresë të merret seriozisht pasi penalizimi mbështetur mbi funksionin nuk njeh kufi.

2. Kjo Drejtore më ka krijuar shqetësime të shumta duke angazhuar dhe përdorur dhe personelin e administratës dhe infermier duke më cenuar dinjitetin tim, stres permanent, mjedis frikësues, armiqësor vetëm e vetëm të realizojë qëllimet e veta shtazarake.

A. Jam kërcënuar nga Kryeinfermierja A.R (shiko shkresën me nr. 1/7, datë 03.01.2024) në mbledhje me kolektivin e datës 03.04.2024, ku kjo kryeinfermiere njëkohësisht infermiere që punon me Drejtoren E.Ç më kërkon me detyrim të paguaj lekët për pastruesen e Qendrës. Menjëherë pas mbledhjes më vjen te dhoma e punës në prezencë të mjekes L.I ku më kërkon përsëri lekët dhe më ofendon. Pasi nuk u mjaftuan me kaq në mënyrë të orkestruar më lëviz me shërbim po këtë ditë në pikën e Lanabregasit. Sa hap derën e ambulancës dhe vendosa çantën në tavolinë vjen Kryeinfermierja A.R me kërcënime dhe ofendime, menjëherë nxora telefonin të marr policinë. Më merr telefonin me dhunë duke më dëmtuar në kokë, qafë dhe vesh. I dërgova SMS Drejtorit se po dhunohem në punë, asnjë reagim për këtë. Shkova në Komisaratin nr. 1, ku deponova dhe Oficeri i Policisë Gjyqësore më rekomandon për ekspertim mjeko ligjor. Nga kjo ekspertizë rezultova me Diagnozë: Kontuzio Kapitis me terapi orale dhe raport mjekësor për 4 ditë.

Bëra ankesë ndaj Drejtores E.Ç dhe kryeinfermieres A.R në Njësinë Vendore të Kujdesit Shëndetësor Tiranë dhe Drejtorit të Drejtorisë Rajonale të Operatorit të Kujdesit Shëndetësor Tiranë. Me datë 24.04.2024 vjen grup kontrolli për këtë gjë dhe mbahet një proces verbal. Nga ky grup kontrolli u la porosi që të merret masë për kryeinfermierën A.R dhe porosi për Drejtoren, për zgjidhjen e problemit të sanitaresh dhe personelin.

3. Shqetësime të mospagesës së raporteve mjekësore, zvarritja e tyre, heqjes së lekëve nga paga pa asnjë shpjegim, si dhe mosprotokollimit të asnjë shkrese që doja ti drejtohesha Drejtorit.

Ndjenja e trysnisë maksimale se kur do vish në punë pas raportit mjekësor duhet të marrësh raport mjekësor “i aftë për punë”. Kulmi i kësaj trysnie psikologjike është me raportet mjekësore me diagnozë “Gravidancë rrezik dështimi” ku me insistim më kërkojnë që tu deklaroj, kur do vini në punë, do merrni raport mjekësor me komision, do merrni paralindje, do merrni leje lindje, a thua se unë isha profete dhe do parashikoj që do ndodhë. Ju komunikova se është e qartë te raporti mjekësor shkruan kur do jem e aftë për punë. Juristi paraqet një shkresë në sms që më dërgon, ku më

kërcënon se do marrim masë disiplinore, po s'na tregove kur do vini në punë. Jam lëvizur nga vendi i punës sa herë që i teket Drejtorit për vite me radhë edhe shtatzënë më ka dërguar në pikën e Lanabregasit.

4. Sjellje çnjerëzore, kërcënimi me pushtetin e Drejtorit evidentohet në ngjarjen e datës 25.01.2025 (ditë e shtunë) ku unë sëmurem në orar të punës me një temperaturë të lartë deri 40 gradë, ku mjekët e turnit më japin ndihmën e shpejtë por prapë gjendja shëndetësore nuk përmirësohej. E njoftojnë mjekët e turnit Drejtoren E.Ç që ti japë leje infermieres E.C, kjo nuk i lejon duke kërcënuar që po u largua do merret masë. Vjen babai më merr dhe largohem nga puna nga ora 17.00. Në mëngjes të datës 27.01.2025 (ditë e hënë) komunikoj me sms me Drejtoren E.Ç që në çfarë dite ta filloj raportin mjekësor, pasi ditën e shtunë u largova nga ora 17.00. Drejtori kthen përgjigje përçmuese “????”. Si pasojë e mungesës së përgjigjes dhe udhëzimit institucional: jam detyruar ta përfshij edhe datën 25.01.2025 në raport mjekësor; kam humbur pagesën e një dite pune, ndonëse kam qenë në detyrë dhe kam punuar. Ky trajtim përbën trajtim të pafavorshëm për shkak të shtatzënisë, pasi: një punonjës jo shtatzënë, në të njëjtat rrethana, do të kishte marrë pagesën e ditës së punës ose një vendim të qartë administrativ; mungesa e përgjigjes dhe refuzimi i dhënies së lejes janë sjellje që kanë rënduar në mënyrë disproporcionale pozitën time si grua shtatzënë.

Stigmatizimi dhe kërcënimi se ke bërë vepër penale, evidentohet edhe te dhënia e një mase disiplinore pa asnjë njoftim, vetëm me vendosjen në tavolinë të shkresës nr. 141, datë 28.05.2024.

Pas përfundimit të raportit mjekësor për çrregullime ankthi për periudhën 24.02.2025–02.03.2025 (diagnoza ICD-10 F41), jam rikthyer në punë më 03.03.2025. Menjëherë pas rikthimit, pa njoftim zyrtar, pa urdhër me shkrim dhe pa arsyetim ligjor, jam transferuar për të punuar në Pikën Shëndetësore Lanabregas. Ky transferim nuk më është komunikuar nga drejtoresha znj. E.Ç, por nga një infermiere, person pa kompetencë për marrjen apo komunikimin e vendimeve administrative. Transferimi u krye: menjëherë pas raportit mjekësor; në kushtet kur isha shtatzënë; pa akt administrativ dhe pa vlerësim shëndetësor; pa u aplikuar punonjësve të tjerë në situata të ngjashme.

Lanabregasi ndodhet më larg nga vendi im i zakonshëm i punës dhe ndryshimi i menjëhershëm i ambientit, i kryer pa masa lehtësuese, çoi në përkeqësim të gjendjes sime psikologjike, me rikthim të simptomave të ankthit. Ky veprim përbën: diskriminim për shkak të shtatzënisë; ngacmim në marrëdhëniet e punës; shkelje të procedurës administrative, pasi transferimi u bë pa akt të motivuar dhe pa komunikim zyrtar nga autoriteti kompetent.

Gjuha e urrejtjes së Znj. E.Ç ndaj meje duke më fyer dhe sa herë shkoj i kërkoj arsyet e mosdhënies së shpërblimit, pse më lëvize nga vendi i punës, ajo reagon me përbuzje duke nxjerrë telefonin drejt meje dhe nuk kthen asnjë përgjigje. Kërcënime verbale me shenja duarsh, mimikë të formës se “do ta tregoj unë”, “ke për të parë çfarë do ju bëj”, e të tjera si këto. Kjo ka bërë që të ndihem e deprimuar dhe me ankth, për shkak të ambientit deprimues nga Drejtori i Qendrës Shëndetësore. Nga vizitat me mjekun psikiatër më ka rekomanduar që më lind e drejta të bëj kërkesë që të largohem nga ai vend pune, për shkak të eprorit. Jam drejtuar disa herë me kërkesë që për arsye shëndetësore

dua të largohem nga kjo Qendër Shëndetësore, kjo kërkesë më është refuzuar për mungesë të vendeve të lira.

5. Ky diskriminim dhe sjellje çnjerëzore vjen dhe si rezultat i martesës që unë kam me mjekun Sh.B. Në periudhën që Dr. Sh.B ka qenë drejtor, mjekja E.Ç ja ka nxirë jetën, ku se ka lënë rehat të bëjë një mbledhje normale me kolektivin. Sjellja vulgare ndaj infermiereve të dhomës, e kolapsoi punën e Drejtor Sh.B, sa që arriti që asnjë infermiere të mos pranojë të punojë me mjekun E.Ç. Edhe mjeku Sh.B është larguar nga kjo Qendër Shëndetësore për shkak të luftës personale që i ka shpallur kjo Drejtuese e Qendrës. Bashkëshorti im ka procese të hapura gjyqësore me znj. E.Ç.

Duke qenë se unë isha shtatzënë, Drejtori E.Ç ka bërë të gjitha përpjekjet, që unë të dëmtohesha nga ana shëndetësore dhe arriti që unë të përfundoj në lindje parakohe 34-35 javë, në datë 17.09.2025.

Kam qenë subjekt i një sërë veprimesh dhe mosveprimesh nga ana e Drejtoreshës, të cilat kanë krijuar një ambient pune stresues, denigrues dhe të papërshtatshëm për një grua shtatzënë duke konstatuar rrezik për abort nga sjellje të tilla të Dr. E.Ç si: nuk më lejohej të dilja as për disa minuta ajër në oborr, pavarësisht gjendjes shëndetësore; nuk më lejohej blerja e ujit gjatë orarit të punës; nuk më vihej në dispozicion çelësi i tualetit, duke më detyruar të përballoja nevoja fiziologjike në kushte poshtëruese; përballesha me kërcënime dhe shprehje frikësuese të përsëritura nga drejtoresha (do ta tregoj unë ty); krijohej klimë frike dhe presioni psikologjik, përfshirë përplasje në korridore dhe tension të vazhdueshëm në ambientin e punës.

Si pasojë e këtij presioni të vazhdueshëm, gjendja ime shëndetësore u përkeqësua ndjeshëm dhe në datën 30.06.2025 jam pajisur me raport mjekësor, me diagnozën O20.0–Abort i kërcënuar, ku rekomandohet regjim shtrati. Këto veprime dhe kushte përbëjnë diskriminim për shkak të shtatzënisë”.

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit dhe përfitimin e shpërblimit si të gjithë kolegët e tjerë.

II. Ndjekja e procedurës për shqyrtimin e ankesës nga Komisioneri

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

Neni 7 i LMD-së, i ndryshuar, në pikën 1 të tij, parashikon se: “Çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë

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

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

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

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar.

Pas analizimit paraprak të ankesës, u konstatua se nga pikëpamja formale, ajo i plotësonte kërkesat e parashikuara nga neni 33/3 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar. Në këto kushte Komisioneri, filloi procedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.

- Me shkresën nr. 59/2, datë 10.02.2026, Komisioneri ka njoftuar dhe kërkuar parashtrime nga subjekti kundër të cilit është drejtuar ankesa, lidhur me pretendimet e ankueses.

Me shkresën nr. 75, datë 17.02.2026, Qendra Socio-Shëndetësore Shkozë Tiranë, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: *“Në cilësinë e drejtuesit të qendrës kam përgjegjësi ligjore dhe detyrim moral për çdo veprim apo mosveprim që cenon lirinë e fjalës, vendin e punës dhe dinjitetin e çdo personi që punon në këtë institucion dhe nuk do lejoj për askënd që të cenohet çdo e drejtë.*

Fillimisht jam njohur me ankesën e infermieres në datën 09.01.2026 me urdhër kontrolli tematik me nr. 47, nga DRFSDKSH Tiranë, ku u verifikuan nga kontrolli të gjitha ankesat e parashtruara si më poshtë:

- 1. Ditë pune të pa paguara.*
- 2. Masa Disiplinore për vitin 2025.*
- 3. Shpërblimi i vitit 2025.*
- 4. Leja vjetore për vitin 2025.*

U verifikuan listë pagesat për vitin 2025, u nxorën të gjitha raportet nga sistemi për paaftësi për punë dhe a kishte marrë masa disiplinore për vitin 2025 dhe performancën e saj si infermiere e cila punonte në pediatri.

Nga raporti përfundimtar u konkludua që: 1. Nuk i është hequr asnjë ditë pune. 2. Nuk ka marrë asnjë masë disiplinore për vitin 2025. 3. Performanca e saj si infermiere ishte shumë e ulët në krahasim me infermieret e tjera për arsye dhe të mosbashkëpunimit edhe moskomunikimit me koleget e saj, prezenca e saj në punë është ¼ e vitit kalendarik për shkak të mungesave në punë. 4. Leja vjetore për vitin 2025 është kryer e plotë 28 ditë kalendarike ku ka kryer më shumë se 22 ditë pune sipas ligjit në fuqi (leja totalisht e ezauruar).

Për sa i përket dhënies së shpërblimit, është kompetencë e plotë e drejtorit bazuar në kontratën e lidhur me DRF-QSSH Shkozë, Neni 10 “Detyrimet e Drejtorit të QSH”, pika 1, 3, 23.

Në përfundim të kontrollit doli në konkluzion që asnjë nga pretendimet e lart përmendura nuk qëndrojnë.

Duke marrë një nga një të gjitha pretendimet e znj. E.C:

- 1. Nuk është diferencuar në marrjen e shpërblimit të fund vitit por duke marrë parasysh performancën vjetore, prezencën në punë, disponibiliteti gjatë orarit të punës, bashkëpunimi me kolegët e saj apo dhe me mjekët dhe komunikimi, u arrit në konkluzionin që nuk mund të merrte shpërblim, po ashtu ka dhe persona të tjerë të cilët nuk kanë marrë shpërblim për fund vitin.*
- 2. Për shpërblimin e vitit 2023 nuk është diferencuar por i është dhënë më pak nga pjesa tjetër për arsye se duke punuar si infermiere e kabinetit të check-up ka favorizuar Dr. Sh.B, i cili është bashkëshorti i saj duke i shtuar pacientë më shumë, të cilët i përkisnin mjekëve të tjerë për të rritur performancën në punë. Ky veprim i cili është në shkelje të kontratës, është nisur për verifikim në DRFDKSH, ku është kryer verifikimi nga grupi i kontrollit dhe mjeku Sh.B është gjobitur me masë administrative. Kjo shkelje është përforcuar nga komiteti administrativ në FSDKSH Tiranë me shkresën nr. 1536/2, datë 13.05.2024. Megenëse shkelja e këtyre drejtorive vlerësohet me masë administrative (lek) unë si drejtuese e cila konstatova këtë shkelje u kam dhënë masë disiplinore mjekut Sh.B ashtu dhe infermieres E.C e cila ka favorizuar bashkëshortin e saj.*
- 3. Me përgjegjësi të plotë konfirmoj se në asnjë rast dhe për asnjë motiv nuk kam ndikuar as nuk do të ndikoj ndonjëherë tek personeli mjek, infermierë apo administrativ për të cenuar dinjitetin e dikujt, stres apo mjedis frikësues.*
- 4. Debati midis infermieres A.R dhe E.C ka ndodhur në dhomën e Dr. L.C, e cila shpreh se të dyja zonjat kanë debatuar me tone të larta. Nga ana e E.C është bërë një ankesë në NJVKSH Tiranë ku ka ardhur grup kontrolli, është sqaruar situata, i është tërhequr vëmendja E.C pasi u konstatua nga grupi i kontrollit që regjistronte bisedën me telefon gjatë procesit të sqarimit. U la si detyrë të tërhiqej vëmendja infermieres A.R (masë disiplinore) që të mos krijonte situata polemizuese në ambulancë. Për sqarim në strukturën e ambulancës nuk kemi sanitare dhe kryeinfermiere. Shërbimi sanitar kryhet me pagesë nga ambulanca nga operatorë të prokuruar në sistemin e APP. Pagesa miratohet nga 3 (tre) drejtori që ne kemi në varësi. Nuk kemi ushtruar asnjëherë presion tek personeli për pagesë të një punonjësi sanitar, pasi është jo etike dhe nuk kemi ushtruar presion që një infermier të marrë e të pastrojë ambientin e ambulancës ashtu siç bënte bashkëshorti i E.C kur ishte në pozicionin e drejtuesit. Ishte e para vetë Znj. E.C e cila merrte shtupën për të larë ambientin ku punonte dhe detyronte dhe infermieret e tjera të bënin të njëjtën gjë.*
- 5. Raportet mjekësore janë paguar të gjitha (verifikuar nga DRFSDKSH-Tiranë). Ne si çdo institucion tjetër kemi detyrim nëqoftëse një nga personeli merr më shumë se 14 ditë raport për paaftësi në punë ta raportojmë në NJVKSH Tiranë për vend vakant, bazuar në nenin 3, pika 3 “Struktura dhe organizimi i punës në QSH” kontrata me DRF dhe kjo është arsyeja*

që ne e pyesim personelin, pavarësisht se e kanë detyrim me kod pune të njoftojnë fillimisht ata vendin e punës sesa do të jetë mungesa në punë.

- 6. Bazuar në kontratën e lidhur me DRF-QSSH Neni 10, pika 1.2 “Detyrimet e Drejtorit” kam detyrim të organizoj dhe drejtoj punën kur ka mungesa të personelit, nëqoftëse një infermiere mungon, atëherë jam e detyruar të dërgoj një infermiere tjetër për të ndihmuar mjekun pasi nuk është e lejuar që mjeku të jetë vetëm në vizitë pa një infermier. Ditën për të cilën ankohet Znj. E.C ka të bëjë me një mungesë të një infermiere tjetër dhe Doktoresha jepte shërbimin në pikën e Lanabregasit e cila ndodhet 2 stacione me urban larg QSH-së dhe kishte të njëjtin turn me E.C, bëhej fjalë për dy ditë dhe duke qenë se doktoresha ishte e re në moshë dhe në profesion, për të mos e lënë vetëm në vizita me pacientët, u dërgua Znj. E.C, e cila nuk bëri asnjë kundërshtim. E.C ka shkuar në Pikën Lanabregas edhe më parë kur e ka urdhëruar bashkëshorti i saj Dr. Sh.B, ku ka qëndruar vetëm në ambulancë pa mjekë, ajo nuk u spostua nga vendi i punës (pediatri) thjesht zëvendësoj kolegen e saj për disa ditë mungesë.*
- 7. Me datë 25.01.2025, Znj. E.C ka qenë turni i dytë ka referuar te mjekë L.C se është me temperaturë dhe tension, i kanë dhënë mjekim dhe i është dhënë leje për tu larguar për në banesë. Dr. L.C e konfirmon vetë këtë fakt. Nëse Znj. E.C apo kushdo tjetër merr apo jo raport për paaftësi në punë, nuk kam asnjë të drejtë si drejtuese të imponoj. Nuk ka humbur pagesë siç shprehet dhe nuk kemi patur dijeni nëse ishte shtatzënë apo jo.*
- 8. Akuzat e ndryshme hiperbolizuese, janë të tepërta, me natyrë emocionale me bazë interesi, konflikti, pasi më fajëson për shkarkimin nga puna të bashkëshortit të saj si drejtues pas një denoncimi të një emisioni investigativ “STOP”, për z. Sh.B, pasi ky i fundit hidhte mbetjet e rrezikshme spitalore në koshat urbane të zonës.*
- 9. Komplikacionet e ndryshme në gratë shtatzënë janë të konfirmuara nga mjeku specialist në bazë të ekzaminimeve të kryera. Në dijeninë time dhe në shtatzëninë e parë Znj. E.C ka qenë në regjim shtrati me raporte të paaftësisë në punë dhe ka patur dhe një abort. Këto janë probleme shëndetësore individuale, ju siguroj në momentin e marrjes dijeni për shtatzëninë e E.C jemi siguruar që mos të krijohet mjedis apo sforcim fizik dhe sa herë ka shprehur ankesë për tu larguar se nuk ndjehej mirë gjatë orarit të punës, i është dhënë leje për tu larguar. Diagnoza abort i kërcënuar është një diagnozë nga ICD-10 për afrim me diagnozën rrezik aborti, pasi nuk është e shkruar saktësisht në këtë formë.*
- 10. Dr. Sh.B që në fillim të marrjes si drejtues ka kërkuar transferimin për Emirionën për shkak të konfliktit të interesit, por nuk është aprovuar.*
- 11. Me ish drejtuesin Dr. Sh.B jemi në proces gjyqësor.*
- 12. Nuk kemi asnjë ankesë zyrtare nga Znj. E.C, të gjitha ankesat e saj bëhen paraprakisht në institucionet e tjera e pastaj na adresohen neve për sqarim.*

Në kohën kur u njoha me këtë ankesë e ndjeva të nevojshme ta komunikoj me të gjithë stafin duke qenë se ankesa e asaj është gjithëpërfshirëse. Reagimi i tyre është shprehur në mënyrë individuale dhe bashkëngjitur këtij sqarimi keni dhe fotokopje të deklaratave të gjithsecilit që e kanë ndjerë të nevojshme të shpjegoj apo të shprehin atë që kanë përjetuar këtë periudhë kohore për të cilën ka ankesë Znj. E.C.

Gjithashtu bashkëngjitur keni dhe një kopje të një peticioni që kanë bërë mjeket e ambulancës për bashkëshortin e E.C në periudhën që ai ishte drejtor. Kjo ankesë është humbje nga realiteti, mosnjohje e fakteve reale, hakmarrje e pastër për interesa personale familjare”.

Në zbatim të parimit të kontradiktoritetit e transparencës, për një gjykim sa më të drejtë të çështjes, ankuesja nëpërmjet email-it datë 24.02.2026, është njohur me përgjigjen e QSH Shkozë.

Në kundërshtim të përgjigjes të QSH Shkozë, ankuesja me email-in datë 09.03.2026, në mes të tjerash ka informuar se: *“Përgjigja e paraqitur nga drejtoria nuk shoqërohet me dokumente që të justifikojnë veprimet e ndërmarra ndaj meje.*

1. Mosdhënia e shpërblimit të fundvitit.

Pretendimi se mosdhënia e shpërblimit lidhet me performancën time në punë nuk mbështetet në asnjë dokument zyrtar. Në përgjigjen e institucionit nuk paraqiten: raport vlerësimi i performancës; paralajmërim disiplinor; tabela krahasuese e shpërndarjes së shpërblimeve; vendimi administrativ për kriteret e shpërndarjes. Gjatë periudhës së punës kam kryer në mënyrë të rregullt detyrat e mia profesionale, përfshirë: menaxhimin e kartelave mjekësore; asistencën në vizitat pediatrike; plotësimin e evidencave mujore; marrjen e mostrave të gjakut për testimin e efektit të vaksinës së hepatitit tek fëmijët; mbulimin e shërbimit në pikën e Lanabregasit gjatë mungesave të personelit, edhe pse në atë periudhë isha shtatzënë.

Nga informacioni që disponoj, vetëm infermierja K.D nuk ka përfituar shpërblim për shkak të daljes në pension në fillim të vitit 2025. Ndërkohë infermierja që më ka zëvendësuar për rreth dy muaj punë ka përfituar rreth 10.000 lekë shpërblim, ndërsa ndaj meje është vendosur mosdhënia e asnjë shpërblimi.

2. Ngjarja e datës 25.01.2025.

Nuk është e vërtetë se më është dhënë leje për t'u larguar nga puna. Nga komunikimet telefonike ndërmjet mjekes L.I dhe drejtores znj. E.Ç nuk është dhënë autorizim për largim nga puna dhe nuk është lejuar as njoftimi i urgjencës, pavarësisht gjendjes sime të rënduar shëndetësore. Për shkak të rrezikut për shëndetin tim, mjekja L.I, pediatria A.M dhe infermierja K.D kanë nënshkruar një procesverbal për të dokumentuar situatën.

3. Incidenti fizik me infermierën A.R. Pretendimi se konflikti ka qenë një debat i zakonshëm pune nuk pasqyron realitetin. Në përgjigjen e paraqitur nga drejtoria pretendohet se konflikti me infermierën A.R ka qenë një debat i zakonshëm pune. Ky pretendim nuk pasqyron rrethanat reale të ngjarjes. Ngjarja ka filluar në ambientin e informacionit të QSH Shkozë në momentin kur jam paraqitur për të firmosur hyrjen në punë. Menjëherë pas kësaj është zhvilluar një mbledhje me personelin, ku infermierja A.R ishte caktuar nga drejtoresha si kryeinfermiere dhe gjatë kësaj mbledhjeje është kërkuar nga personeli të kontribuojë financiarisht për pagesën e pastrueses.

Pas përfundimit të mbledhjes, infermierja A.R është paraqitur në dhomën ku unë po punoja së bashku me mjeken L.I dhe konflikti ka vazhduar edhe në këtë ambient pune. Brenda të njëjtës orë, me vendim të drejtoreshës znj. E.Ç, jam dërguar për të punuar në pikën shëndetësore të Lanabregasit. Megjithatë, edhe në këtë ambient konflikti ka vazhduar pasi infermierja A.R është paraqitur edhe në këtë vend pune. Incidenti nuk ka qenë një debat i izoluar profesional, por një situatë e përshkallëzuar që ka ndodhur në disa ambiente pune dhe brenda një periudhe shumë të shkurtër kohe.

4. Kushtet e punës dhe presioni psikologjik gjatë shtatzënisë.

Gjatë shtatzënisë kam qenë subjekt i një ambienti pune stresues dhe degradues ku: nuk më lejohej të dilja për ajër; nuk më lejohej të blija ujë gjatë orarit të punës; përballesha me kërcënime dhe presion psikologjik. Si pasojë e kësaj situatë jam pajisur me raport mjekësor me diagnozën abort i kërcënuar.

Gjatë periudhës kur kam qenë me raport mjekësor për arsye shëndetësore, kam qenë subjekt i kontakteve dhe presioneve të vazhdueshme nga administrata e institucionit, të cilat përcilleshin me kërkesa të përsëritura për të ditur se kur do të rikthehesha në punë. Në çdo rast kam sqaruar se do të rikthehesha në punë sapo gjendja ime shëndetësore të përmirësohej dhe sipas datës së përcaktuar në raportin mjekësor për aftësinë për punë.

Duhet theksuar se aktualisht raportet mjekësore regjistrohen në sistemin elektronik dhe janë të aksesueshme nga institucionet përkatëse, prandaj nuk ekziston asnjë paqartësi lidhur me vlefshmërinë apo kohëzgjatjen e tyre. Megjithatë, pavarësisht këtij fakti, kontaktet dhe presionet e vazhdueshme nga ana e drejtueses dhe administratës kanë krijuar një gjendje të vazhdueshme stresi dhe ankthi ndaj meje gjatë një periudhe shumë të ndjeshme të shtatzënisë.

Këto veprime kanë ndikuar negativisht në gjendjen time psikologjike dhe shëndetësore, duke kontribuar në përkeqësimin e situatës sime shëndetësore gjatë shtatzënisë, e cila përfundoi me lindje të parakohshme. Gjatë periudhës së shtatzënisë kam qenë nën ndjekjen mjekësore të gjinekologes Dr. A.D, pranë maternitetit “Koço Gliozheni”. Gjatë kontrolleve mjekësore kam raportuar vazhdimisht situatën stresuese që përjetoja në vendin e punës si pasojë e marrëdhënieve të tensionuara me drejtuesen e QSH Shkozë. Në dokumentacionin mjekësor të ndjekjes së shtatzënisë rezulton diagnoza “abort i kërcënuar”, e cila lidhet edhe me gjendjen e stresit dhe shqetësimit psikologjik gjatë kësaj periudhe.

Duhet theksuar gjithashtu se edhe gjatë shtatzënisë së mëparshme, në një periudhë kur znj. E.Ç ushtronte funksion drejtues në të njëjtën institucion, kam përjetuar situata të ngjashme tensioni dhe presioni psikologjik në ambientin e punës, të cilat kanë ndikuar negativisht në gjendjen time shëndetësore edhe gjatë asaj periudhe. Këto rrethana tregojnë se situatat e stresit dhe presionit në vendin e punës nuk kanë qenë episode të izoluar, por kanë qenë të përsëritura dhe kanë ndikuar drejtpërdrejt në shëndetin tim gjatë periudhave të shtatzënisë.

5. Shkelja e privatësisë.

Në përgjigjen e saj drejtoresha ka përmendur elemente të jetës sime personale dhe historikut tim shëndetësor, përfshirë një abort të mëparshëm. Këto janë të dhëna shumë sensitive dhe nuk kanë lidhje me objektin e procedurës. Përmendja e tyre në një shkresë administrative përbën cenim të privatësisë dhe të dinjitetit personal.

6. Presioni ndaj stafit për deklarata.

Pas fillimit të procedurës pranë institucionit tuaj jam informuar se stafi është thirrur individualisht dhe është kërkuar të paraqesë deklarata mbështetëse për drejtuesen e institucionit. Një veprim i tillë mund të krijojë presion institucional ndaj vartësve.

7. Evidenca mbi klimën e tensionuar të punës në institucion.

Në institucion ekzistojnë deklarime dhe dokumente zyrtare që tregojnë probleme të vazhdueshme në marrëdhëniet e punës. Ndër to përfshihen: Deklarimi i infermieres O.B, dokumentuar në shkresën nr. 22, datë 31.01.2022, ku ajo shprehet se nuk mund të punojë me znj. E.Ç për shkak të ofendimeve dhe presionit psikologjik dhe për këtë arsye ka kërkuar largimin nga institucioni.

Deklarimi i infermieres L.M, dokumentuar në shkresën nr. 139, datë 23.06.2023, ku ajo përshkruan situatën e stresit dhe presionit psikologjik në punë. Deklarimi i infermieres E.M, dokumentuar në shkresën nr. 188, datë 29.07.2023 dhe nr. 201, datë 09.08.2023, ku ajo shprehet se nuk dëshiron të punojë me znj. E.Ç për shkak të situatave të tensionit në punë. Deklarimi i infermieres veterane K.D, në mbledhjen e datës 09.08.2023, dokumentuar në shkresën nr. 201, datë 09.08.2023, ku ajo thekson se situata e punës është bërë e papërbalueshme për personelin. Deklarimi i infermieres Gj.K, në të njëjtën mbledhje, ku përshkruhen situata të vazhdueshme tensioni dhe ofendimi ndaj personelit.

Gjithashtu në një dokument zyrtar të institucionit, konkretisht proces-verbalin e datës 07.07.2023 të Qendrës Shëndetësore Shkozë, i hartuar në prani të personelit shkresa me nr. 167. Nga përmbajtja e këtij proces-verbali rezulton se disa infermiere kanë shprehur shqetësime serioze lidhur me marrëdhënien e punës me mjeken dhe drejtoreshën e institucionit, znj. E.Ç, duke deklaruar se ndodhen nën presion psikologjik dhe se situata e krijuar në ambientin e punës është bërë e papërbalueshme. Në dokument evidentohet gjithashtu se disa infermiere kanë refuzuar të vazhdojnë punën në të njëjtin ambient pune për shkak të këtij presioni dhe janë përmendur edhe raste të largimit të infermierëve të tjerë nga institucioni për të njëjtën arsye. Ky dokument tregon se problemet në marrëdhëniet e punës në këtë institucion nuk janë raste të izoluara që lidhen vetëm me personin tim, por një situatë e evidentuar edhe nga pjesëtarë të tjerë të personelit të institucionit.

Gjithashtu ekzistojnë edhe dokumente të tjera që tregojnë përplasje me personel administrativ, të evidentuara në shkresën nr. 283/1, datë 19.10.2023. Gjithashtu kërkon shkresën nr. 319, datë 31.10.2023, deklaratat e stafit shëndetësor të QSH Shkozë pasqyruar dhe në media. Këto dokumente tregojnë se situatat e konfliktit në institucion nuk janë raste të izoluara. Nga analiza e përgjigjes së paraqitur nga drejtoria rezulton se ajo nuk mbështetet në dokumente konkrete dhe përmban një sërë kundërthëniesh. Për këtë arsye kërkoj që gjatë shqyrtimit të kësaj çështjeje të verifikohen: kriteret e

shpërndarjes së shpërblimeve; dokumentet e vlerësimit të performancës; procedurat administrative të ndjekura ndaj meje; dokumentacioni mbi incidentet e raportuara në vendin e punës.

8. Rrethana shitesë që tregojnë problematikë të vazhdueshme në institucion.

Nga dokumentacioni që disponoj rezulton se edhe drejtori i institucionit në atë periudhë, Dr. Sh.B, ka paraqitur kallëzim penal pranë organeve kompetente lidhur me konfliktet dhe situatat e krijuara në institucion, ku ndër të tjera përmenden edhe tensione dhe probleme serioze në marrëdhëniet e punës me mjeken Znj. E.Ç. Ky kallëzim penal është dokumentuar me proces-verbal pranë organeve të policisë gjyqësore dhe përbën një rrethanë që tregon se konfliktet dhe tensionet në këtë institucion kanë qenë të njohura edhe nga drejtues të tjerë dhe nuk përbëjnë një situatë të izoluar që lidhet vetëm me marrëdhënien time personale me drejtuesen e institucionit. Gjithashtu në këtë dokumentacion përmendet edhe prania dhe ndikimi i një personi privat që operon me aktivitet farmaceutik pranë institucionit, çka përforcon dyshimet për ndërhyrje të personave të jashtëm në funksionimin normal të institucionit”.

- Mbështetur në nenin 33/8, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës, Komisioneri me shkresën nr. 59/3, datë 15.04.2026 njoftoi, palët për zhvillimin e seancës dëgjimore me datë 23.04.2026, për të parashtruar dhe argumentuar në mënyrë të drejtpërdrejtë pretendimet e palëve në proces.

Bazuar në nenin 80/1/b të Kodit të Procedurave Administrative dhe Rregullores së Brendshme të Komisionerit, seanca dëgjimore u regjistrua audio dhe përmbajtja e saj do të përdoret si provë gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës.

Seanca u zhvillua në datë 23.04.2026, me praninë e të dy palëve në proces: subjekti ankues, znj. E.C dhe përfaqësueses me autorizim nr. 136, datë 22.04.2026, të Qendrës Socio-Shëndetësore Shkozë, znj. R.B.

Gjatë seancës dëgjimore, palët iu qëndruan të njëjtave parashtrime që kishin bërë të njohura gjatë komunikimit me email dhe shkresor me KMD-në.

Gjatë seancës dëgjimore ankuesja në mes të tjerash deklaroi se: “Znj. E.Ç ka filluar punë si drejtore në periudhën nëntor 2023. Ne jemi rreth 11-12 infermierë të cilët kanë marrë shpërblim për vitin 2023 – 35.000 lekë; viti 2024 – 25.000 lekë, ndërsa në vitin 2025 që kam qenë shtatzënë nuk kam marrë shpërblim. Infermierja që më ka zëvendësuar ka marrë shpërblim, ndërsa unë jo. Ka dhe infermierë të tjerë që transferohen, por jo në mënyrë të vazhdueshme siç është vepruar me mua”.

Gjatë seancës dëgjimore përfaqësuesja e QSH Shkozë në mes të tjerash deklaroi se: “Shpërblimet janë kompetencë e drejtorit sipas performancës së stafit. Për vitin 2025, ankuesja nuk ka marrë shpërblim sepse gjatë gjithë kohës ka qenë me raport mjekësor.

Lëvizja për tek pika e Lanabregasit është afër, rreth 2 stacione autobusi. Kur ka mungesë personeli shkon një nga infermieret e turnit dhe zëvendësojnë njëra tjetrën. Lëvizja e infermiereve për në qendrat e tjera bëhet nga kryeinfermierja me komunikim me mesazh në grup.

Lidhur me konfliktin mes ankueses dhe k/infermieres informoj se është marrë masë disiplinore për të dy personat.

Lidhur me pastrimin e institucionit informoj se gjatë vitit 2025 kemi pasur për të paguar një gjobë prej 100.000 lekë për mbetjet spitalore dhe këto janë paguar nga të ardhurat dytësore, për këtë arsye nuk mund të paguhej punonjësja sanitare.

Lidhur me përdorimin e tualetit informoj se nuk ka asgjë të vërtetë në pretendimet e ankueses”.

Në vijim të seancës dëgjimore, ankuesja me shkresat e protokolluara me tonën me nr. 907, datë 07.05.2026 dhe nr. 59/6, datë 21.05.2026 ka dërguar informacion dhe dokumentacion shtesë.

Në vijim të seancës dëgjimore, Qendra Socio-Shëndetësore Shkozë me shkresën nr. 146, datë 07.05.2026, dërgoi dokumentacionin e kërkuar dhe në mes të tjerash informoi si vijon: “Performanca e punës së infermierit bëhet sipas një tablele tip ku vendosen të dhënat sipas vetdeklarimit të infermierit në statistikat që dorëzohen në datën e fundit të çdo muaji, gjithashtu janë llogaritur ditë pune, raporte paaftësie dhe leje vjetore të kryera. Punë të kryera shtesë nga infermierë përtej punës së përditshme që kanë me mjekun e familjes (detyra që janë cilësuar në kontratën individuale) apo në pozicione të tjera pune.

- 1. Infermiere E.H ka hedhur në sistemin eSiv pacientët që kanë kryer vaksinën e gripit sezonal. Ka administruar faqen e planifikimit për sistemin e referimit dhe hedhjen e përgjigjeve të rapid test të kryera nga pacientët për të gjithë ambulancën. Ka ndihmuar në nxjerrjen e të dhënave të statistikave të ndryshme për të gjithë mjekët gjatë raportimeve të ndryshme për NJVKSH, DRF Tiranë.*
- 2. Infermiere E.M ka hedhur në sistemin eSiv pacientët që kanë kryer vaksinën e gripit sezonal, ka ndihmuar në hedhjen e të dhënave për të gjithë ambulancën çdo fillim jave dhe çdo fillim muaji të dhënat për Alertin dhe për NJVKSH Tiranë.*
- 3. Infermiere K.K (emëruar në muajin tetor 2025 definitive) përveç punës në dhomën e injeksioneve dhe manipulimeve ka ndihmuar në hedhjen e të dhënave për Alertin. Ka hedhur në sistemin eSiv pacientët që kanë kryer vaksinën e gripit sezonal.*
- 4. Z.D e cila përveç punës së përditshme në kabinetin e Check-up është emëruar nga ana e drejtorit si Kryeinfermiere dhe pse në organikë nuk është si pozicion dhe as nuk paguhet për këtë detyrë, merret me organizimin e punës së infermiereve, mban përgjegjësi për magazinimin dhe shpërndarjen e të gjithave materialeve të cilat janë të domosdoshme në punën e përditshme.*
- 5. Infermiere B.M përveç punës si infermiere në pediatri, ka ndihmuar të dyja mjeket pediatre në mungesë të infermieres E.C, ka kryer punën e saj pasi ishte me raporte të zgjatura, në mirëmbajtjen e kartelave të pacientit, regjistrimin në regjistër. Dorëzimin në bankë të lekëve të cilat arkëtohen nga veprimet administrative që kryhen në qendër.*

6. Të gjitha infermieret kanë ndihmuar dhe kanë zëvendësuar njëra-tjetrën në raste mungesash të kolegeve të tyre.
7. Të gjitha infermieret janë vlerësuar edhe për frymën e bashkëpunimit në grup, pasi ne jemi Qendër Shëndetësore në shërbim të pacientit dhe në rastin kur ndodh një urgjencë të tipit (që një pacient nuk ndjehet mirë dhe e ka të domosdoshëm administrimin e situatës, prezencën e më shumë se një mjeku apo më shumë se një infermieri duhet të jemi të gatshëm të veprojmë menjëherë dhe të mos rrimë gjithsecili në karrigen e vet e të presim një urdhër të brendshëm për të vepruar sepse kemi të bëjmë me jetën e pacientëve).
8. Gjithashtu është jo etike që një mjek të punoj vetëm pa prezencën e një infermieri për të mos lënë vend për keqinterpretim të situatave të ndryshme që mund të ndodhin gjatë vizitës me një pacient.
9. Dua të cilësoj që askush nga personeli infermier dhe ai mjek nuk ka marrë 100% shpërblim dhe gjithsecili ka patur shpërblim të diferencuar nga njëri-tjetri.
10. Nuk ekziston asnjë infermier që ka ardhur nga portali si infermier zëvendësues dhe të ketë marrë shpërblim.
11. Siç vihet re dhe nga tabela e performancës të cilat janë deklaruar nga secili infermier nëpërmjet statistikës që plotësohen në çdo fund muaji dhe dorëzohet edhe në drejtoritë nga varemë si: DRF Tiranë, NJVKSH Tiranë, OSHKSH Tiranë.

Infermiere E.C e cila nga data 01.01.2025 deri me datë 18.09.2025 ka më pak ditë pune, vizita të hedhura në regjistër, numër procedura mjekësore, më shumë ditë raporte mjekësore dhe ka kryer 24 ditë pune pa ndërprerje nga 22 ditë pune (kjo për shkak të një keqinterpretimi të lejes vjetore nga DRF Tiranë). Profili i punës që ka kryer është marrja e të dhënave të pacientit, regjistrim në regjistër dhe nxjerrja e kartelës nga kartoteka dhe rivendosja në kartotekë.

Iu kërkua një ditë të vetme nga infermiere Z.D (emëruar si kryeinfermiere) të shkonte të zëvendësonte në pikën e Lanabregas (1.9 km nga qendra 3 stacione urbane) infermierin Gj.K e cila iu nënshtrua një ndërhyrje kirurgjikale dhe njoftimin e bëri në momentin e fundit pasi ishte urgjente. Arsyeja pse iu komunikua E.C ishte se të dyja infermieret ishin turn i dytë (infermiere E.C ka dhënë shërbim tek mjeku i familjes në Pediatri dhe në krahasim me mjekun e familjes për të rritur ka më shumë fluks pacientësh dhe më shumë procedura për të kryer). Në qoftë se E.C do ti ishte shprehur infermieres Z.D se nuk do ishte e mundur prej saj të shkonte në pikën e Lanabregasit apo të kishte ankesë se nuk mund të shkonte do të kishte zgjedhur një infermiere tjetër. Infermiere E.C nuk shprehu asnjë kundërshtim për të shkuar në pikën Lanabregas. Duhet të theksoj se mjekja e cila jepte shërbim ishte e vetme dhe nuk kishte asnjë personel tjetër infermier dhe është në kundërshtim me protokollin e kryerjes së vizitave që një mjek të jetë vetëm në dhënien e shërbimit, aq më tepër ku ka manipulime apo urgjenca të tjera ku është i domosdoshëm prezenca e një infermieri. Kjo ka ndodhur me datë 23.02.2025 dhe 24.02.2025 dhe ka marrë menjëherë raport me “gjendje ankthi”. Në këtë periudhë sipas raportit të ardhur nga materniteti rezulton se në periudhën 23 shkurt mund të ketë qenë 3-4 javëshe gravide, gjë për të cilën ne nuk kishim dijeni. Pasi u pajis me raport paaftësie për punë është dërguar në pikën e Lanabregasit infermier F.T (bashkangjitur kopje indikator numri i ditëve të punës së infermierit për muajin shkurt 2025). Gjatë periudhës të vitit 2025 që ka punuar në qendër kur

dilte e domosdoshme prezenca e një infermieri kur kishim fluks vizitash pacientësh, kryesisht paradite dhe infermiere Z.D i kërkonte që ta ndihmonte në kryerjen e punëve pasi ishte më e disponueshme përgjigjej gjithmonë me shprehjen “Dua urdhër të brendshëm që të kryej këtë punë” ndryshe nuk e bëj. Kjo tregon për një mungesë totale dëshire për të kryer punë, aq më tepër duhet të jemi human dhe njerëzor.

Dhënia e shpërblimit është detyrë e drejtorit pika 3, neni 10 tek kontrata e lidhur me DRF- Tiranë (shpërblim të diferencuar sipas kontributit individual).

Në lidhje me konfliktet ligjore me Z. Sh.B ish personel (mjek) dhe drejtues i Qendrës Shëndetësore Shkozë për periudhën e vitit 2021-2023.

Z. Sh.B u shkarkua në Nëntor të vitit 2023 pas një denoncimi që emisioni STOP bëri në lidhje me funksionin e tij si drejtor (depozitimin e mbetjeve të rrezikshme spitalore). Nga Inspektorati u konstatua shkelje dhe u vendosen 100.000 lekë të reja gjobë institucionit.

Qendra Shëndetësore ka hapur proces gjyqësor në lidhje me këtë dëm ekonomik që ka shkaktuar z. Sh.B në drejtimin e institucionit si dhe është kallëzuar edhe në prokurori për këtë shkelje.

Procesi tjetër gjyqësor ka të bëjë me marrjen e disa raporteve të paaftësisë në punë me diagnoza të pavlefshme në lidhje me gjininë e tij (sindrome Turner) dhe raporte të tjera të cilat u morën menjëherë ditën pas fillimit të një komisioni disiplinor për mbarëvajtjen e tij në punë pasi kishte marrë katër vërejtje të ndryshme disiplinore, në lidhje me kryerjen e punës si mjek, mosrespektimin e orarit të punës, bashkëpunim me E.C si infermiere e kabinetit të check-up për periudhën 2021-2023 ku të dy së bashku ishin në marrëveshje që të rrisnin në mënyrë fiktive numrin e pacienteve të referuar nga mjeku Sh.B, i cili do të përdorej për indikator në fund viti për të rritur përqindjen e masës së shpërblimit, në 2021-2022 ku ka marrë 120% të pagës së tij (shkelje pasi nuk lejohen të merret shpërblim mbi 100 %).

Kjo shkelje (rritja në mënyrë fiktive të pacientëve, referuar për check-up) është verifikuar nga DRF Tiranë (ka ardhur grup kontrolli pas kërkesës së bërë nga ana jonë si qendër) ku i është vendosur gjobë për shkeljen e kryer. Konfirmim nga KSHA (Komiteti i Shqyrtimit Administrativ në FSDKSH) me nr. 1536/3, datë 13.05.2024. Masë disiplinore ka marrë për nxjerrjen e të dhënave sensitive të pacienteve (të dhëna laboratorike, diagnoza, të dhëna personale) referuar shkresës me nr. 2183/1, datë 03.07.2024 (bashkangjitur keni kopje të shkresës për trajtim dhe vlerësim dhe mënyra se si është kryer procedura për komisionin disiplinor).

Kemi dërguar një ankesë në zyrën e drejtorisë Antikorrupsion mbi të gjitha shkeljet në fatura, procedura financiare të ndryshme për të cilat ne i jemi drejtuar Drejtorisë Rajonale Tiranë dhe ata nuk kanë marrë asnjë masë duke iu referuar arsyetimit se është mbyllur periudha e supervizimit dhe nuk mund ti rikthehen shkeljeve të ndryshme që janë konstatuar në bazë të dokumenteve dhe faturave. Ky veprim i inspektoreve të DRF Tiranë së bashku me shkeljet e kryera nga z. Sh.B i është bërë ankesë drejtorisë së Antikorrupsion të cilat janë kryer verifikimet nga FSDKSH Tiranë dhe jemi në pritje të daljes së përfundimit të ankesës.

Sqarim për mënyrën e pagesës së shërbimit sanitar:

Struktura e QSH Shkozë nuk ka në përbërje të saj sanitare. Ky shërbim blihet nga ana e qendrës. Procedura e blerjes bëhet nga të ardhurat dytësore si më poshtë:

- 1. I dërgohet kërkesë NJVKSH Tiranë për blerje shërbimi sanitar, bashkëngjitur me kërkesën i dërgohet analizë mbi të ardhurat dytësore që arkëton qendra shëndetësore në qoftë se kemi mundësi për ta paguar. Kërkesa jonë pasi analizohet dërgohet tek OSHKSH Tiranë më pas OSHKSH Qendror. Pasi miratohen nga OSHKSH qendror dhe vjen përgjigje me shkresë zyrtare pranë qendrës ne ia përcjellim DRF Tiranë për miratim përfundimtar. Pasi vjen miratimi përfundimtar nga DRF Tiranë ne vazhdojmë procedurën për hedhjen në prokurimin Publik. Pas shpalljes së fituesit dhe paraqitjes së dokumentacionit të kërkuar lidhet kontrata deri në datën 31.12 të çdo viti kalendarik. Në fillim viti rinis e njëjta procedurë si më parë.*

Bashkëngjitur gjithë sqarimit mbi funksionimin e qendrës do ju vendosim në dispozicion kopje të disa kërkesave për miratim dhe nga vetë z. Sh.B në lidhje me problemin e shërbimit sanitar si ka proceduar dhe duke qenë se infermiere E.C është në një lidhje martesore dhe ka ditur problematikat mbi këtë shërbim është e qartë që pretendimet e saj janë të qëllimshme, për të aluduar ngjarje dhe situata të paqena, për të krijuar një imazh jo të mirë, personalisht për mua si drejtuese e qendrës shëndetësore, akuza dhe shpifje për shkak të marrëdhënieve familjare dhe personale që ka me z. Sh.B.

Në cilësinë e drejtuesit të Qendrës Shëndetësore Shkozë konfirmoj se nuk ka asnjë ankesë nga infermiere E.C drejtuar institucionit tonë me shkresë në lidhje me ndonjë pakënaqësi nga ana e saj në lidhje me punën, nuk ka asnjë ankesë nga asnjë personel tjetër infermier apo mjek drejtuar qendrës apo drejtorive nga të cilat në jemi në varësi.

Nga ankesa e znj. E.C drejtuar DRF Tiranë dhe NJVKSH Tiranë në lidhje me shpërblimin e vitit 2025 dhe diskriminimit në punë, ditë pune të papaguara, raporte paaftësie të papaguara, leje vjetore e pa kryer pas verifikimit të grupit të kontrollit në qendër nga verifikimi i dokumentacioneve nuk u gjet shkelje nga ana jonë si qendër”.

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

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

Komisioneri ka përmbushur kërkesat e parashikuara në Kodin e Procedurave Administrative, edhe sa i takon dhënies së ndihmës efektive, gjë e cila është përcaktuar në nenin 10, të tij: “*Organi publik siguron që të gjitha palët dhe persona të tjerë të përfshirë në procedurë të jenë në gjendje të ndjekin dhe të mbrojnë të drejtat dhe interesat e tyre ligjorë në mënyrë sa më efektive dhe të lehtë të jetë e*

mundur. Ai i informon palët mbi të drejtat dhe detyrimet e tyre, përfshirë të gjithë informacionin e lidhur me procedurën dhe i paralajmëron ato për pasojat ligjore të veprimeve ose mosveprimeve të tyre”.

LMD në nenin 32, pikën 2, të tij ka përcaktuar qartë këtë detyrim, duke cituar se: *“Të gjitha institucionet publike dhe subjektet private janë të detyruara të mbështesin Komisionerin, duke i dhënë informacionin që i nevojitet dhe duke i garantuar aksesin në informacion në përmbushjen e detyrave të tij”.*

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

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

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

Bazuar në dispozitat e mësipërme ligjore, të cilat japin përkufizimin e diskriminimit, për të arritur në përfundimin se ankuesja është diskriminuar duhet të plotësohen njëkohësisht 3 elementë:

- është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme. Ky trajtim mund të realizohet me veprime ose mosveprime, duke dalluar, përjashtuar apo kufizuar ankuesen në të drejtën e saj për kushte të njëjta pune dhe shpërblimi;
- në krahasim me sesi janë trajtuar ose do të trajtoheshin të tjerët në një situatë të ngjashme;
- dhe arsyeja për këtë trajtim të padrejtë është një nga shkaqet që gëzojnë mbrojtje nga ligji.

Sa më sipër, për të vlerësuar pretendimin për diskriminim të parashtruar nga ankuesja, në radhë të parë Komisioneri do të vlerësojë nëse ajo i është nënshtruar ndonjë trajtimi të padrejtë dhe më pak të favorshëm, në të drejtën e saj gjatë marrëdhënieve të punës, që në rastin konkret është mënyra se si subjekti kundër të cilit është paraqitur ankesa, znj. E.Ç, në pozicionin si Drejtore e Qendrës Socio-Shëndetësore Shkozë, Tiranë, ka respektuar standardet dhe kërkesat ligjore të parashikuara nga legjislacioni në fuqi që rregullon marrëdhënien e punës së ankueses.

A. Lidhur me trajtimin e padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshëm të subjektit ankues

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

Nga verifikimi i dokumentacionit dhe kronologjia e ngjarjeve dhe fakteve rezulton se:

Me Vendimin nr. 283, datë 05.09.2012, të Bordit të Qendrave Shëndetësore, znj. E.C është emëruar në pozicionin Infermiere pranë Qendrës Shëndetësore Shkozë Tiranë.

Me shkresën nr. 833/2, datë 29.04.2024, NJVKSH Tiranë i është drejtuar QSH Shkozë në të cilën e njofton që të merret masë disiplinore për infermieren A.R për shkak të cënimit në vendin e punës kundrejt infermieres E.C.

Me Urdhrin e Brendshëm nr. 111, datë 03.05.2024, QSH Shkozë ka marrë masën disiplinore “Tërheqje vëmendje” për infermieren A.R.

Me shkresën nr. 141, datë 28.05.2024, QSH Shkozë ka njoftuar znj. E.C për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje me shkrim”, për arsye se: *“...Pas auditimit të grup kontrollit DRF Tiranë me nr. 66/1, datë 05.02.2024 deri në datë 09.02.2024 doli në përfundim se disa pacientë të cilët janë të regjistruar në sistemin AHIS tek MPF (D.K, V.D, L.C, B.T) në regjistër të kontrollit shëndetësor bazë janë regjistruar në emër të MPF Sh.B, duke ndikuar në ndryshimin e performancës për secilin nga MPF...”*.

A.1 Lidhur me shpërblimet e fundvitit 2023, 2024 dhe 2025

Komisioneri vlerëson se shpërblimi i fundvitit, edhe kur nuk përbën një pjesë fikse dhe automatike të pagës, është përfitim që lidhet drejtpërdrejt me marrëdhënien e punës. Për rrjedhojë, mënyra e shpërndarjes së tij duhet të respektojë parimet e ligjshmërisë, barazisë, objektivitetit, transparencës dhe proporcionalitetit.

Në nenin 10, pika 23 të Kontratës së DRF Tiranë-QSH Shkozë *“Për financimin e qendrave shëndetësore për vitin 2026”*, përcaktohet detyrimi i Drejtorit që: *“Të kryejë shpërblim të diferencuar të personelit shëndetësor sipas kontributit individual të matshëm në realizimin e indikatorëve të performancës dhe cilësisë, bazuar në aktet ligjore nënligjore në fuqi”*.

Kompetenca e drejtuesit për shpërndarjen e shpërblimit nuk mund të kuptohet si një kompetencë e pakufizuar dhe e pakontrollueshme. Diskrecioni administrativ duhet të ushtrohet mbi kriteret e paracaktuara ose, të paktën, të identifikueshme, të dokumentuara dhe të zbatueshme në mënyrë të njëjtë ndaj punonjësve në situata të krahasueshme.

Nga dokumentacioni i administruar rezulton se Drejtorja e QSH Shkozë: - nuk ka paraqitur një vendim të arsyetuar për kriteret e shpërndarjes së shpërblimit; - nuk ka paraqitur formular ose raport individual të vlerësimit të performancës së ankuses; - nuk ka përcaktuar peshën që i është dhënë

prezencës, performancës, bashkëpunimit ose komunikimit; - nuk ka evidentuar se të njëjtat kritere janë zbatuar në mënyrë uniforme ndaj të gjithë punonjësve.

Për vitin 2025, Drejtorja e QSH Shkozë deklaroi se performanca e ankueses ka qenë “shumë e ulët”, për shkak të mungesave, mosbashkëpunimit dhe moskomunikimit me kolegët. Në të njëjtën kohë, Drejtorja e QSH Shkozë pranoi se prezenca e reduktuar lidhej me raportet e paaftësisë për punë dhe me faktin se ankuesja kishte punuar vetëm gjatë një pjese të vitit kalendarik.

DRFSDKSH Tiranë me shkresën nr. 47/1, datë 14.01.2026 “Raport përfundimtar i kontrollit tematik në QSH Shkozë”, në përfundim të shqyrtimit të ankesës së znj. E.C lidhur me shpërblimin e vitit 2025 ka konstatuar se: “.... Nga ana e titullares së QSH Shkozë nuk është bërë pagesa e shpërblimit të fundvitit sipas Kontratës DRF Tiranë-QSH Shkozë “Për financimin e qendrave shëndetësore për vitin 2025” mbështetur në nenin 10, pika 23. Kjo me pretendimin se E.C nuk ka dhënë kontributin individual në realizimin e indikatorëve, për periudhën që ka punuar është shpërblyer me pagën.

Konstatohet se nuk është zbatuar VKM nr. 929, datë 17.11.2010 “Për krijimin e fondit të veçantë”, i ndryshuar, pika 2 e cila thotë: “Fondi i veçantë i përlllogaritur (në masën 5% të fondit të pagave), përdoret nga drejtuesit e njësive të qeverisjes së përgjithshme për, germa (b) “Shpërblimin e punonjësve në fund të vitit kalendarik”. Në masat organizative grupi i kontrollit ka rekomanduar: “1. Mbështetur në Kontratën QSH-2025/2026, neni 10 “Detyrimet e Drejtorit”, pika 23, “Të kryejë shpërblim të diferencuar të personelit shëndetësor sipas kontributit individual të matshëm në realizimin e indikatorëve të performancës dhe cilësisë, bazuar në aktet ligjore në fuqi. 2. Të zbatohet me korrektesë VKM nr. 929, datë 17.11.2010, “Për krijimin e fondit të veçantë”, i ndryshuar, pika 2”.

Komisioneri vlerëson se mungesat e justifikuar me raport mjekësor nuk mund të barazohen automatikisht me performancë të dobët, mungesë disponueshmërie ose mosinteresim në punë. Një vlerësim i tillë do ta vendoste punëmarrësen që ushtron një të drejtë ligjore për paaftësi të përkohshme në pozitë më pak të favorshme vetëm për shkak të mungesës së justifikuar.

Drejtorja e QSH Shkozë nuk ka paraqitur të dhëna që të tregojnë se performanca është llogaritur vetëm për periudhën efektive të punës, duke përjashtuar periudhat e lejeve dhe raporteve mjekësore. Nuk është paraqitur as metodologjia që shpjegon përse prezenca më e shkurtër ka sjellë përjashtimin e plotë dhe jo një shpërblim proporcional.

Në përgjigjen e Drejtores së QSH Shkozë përmenden në mënyrë të përgjithshme “mosbashkëpunimi”, “moskomunikimi” dhe “disponibiliteti”, por nuk identifikohen ngjarje konkrete, data, udhëzime të shkelura, ankesa zyrtare të kolegëve të administruara para vendimmarrjes apo vlerësime periodike të njohura nga ankuesja. Një arsyetim i krijuar pas lindjes së mosmarrëveshjes dhe i pambështetur në dokumentacion të kohës nuk mund të konsiderohet bazë e mjaftueshme objektive për një trajtim kaq të pafavorshëm.

Për rrjedhojë, Komisioneri vlerëson se diferencimi i ankueses në shpërblimet e viteve 2023 dhe 2024, si dhe përjashtimi i plotë nga shpërblimi i vitit 2025, nuk është në përputhje me Kontratën e lidhur

mes DRF Tiranë-QSH Shkozë⁵ dhe nuk është justifikuar nga znj. E.Ç, në pozicionin si Drejtore e Qendrës Socio-Shëndetësore Shkozë, Tiranë me kriteret e qarta, të dokumentuara, të matshme dhe të zbatuara në mënyrë të barabartë. Këto veprime e kanë vendosur ankuesen në një pozitë më të pafavorshme ekonomike dhe profesionale krahasuar me punonjësit e tjerë.

A.2 Lidhur me masën disiplinore

Ankuesja ka pretenduar se ndaj saj, në datën 28.05.2024, është marrë masa disiplinore “Vërejtje me shkrim”, pa u njoftuar paraprakisht për fillimin e procedurës disiplinore, pa iu bërë të njohura faktet dhe provat mbi të cilat mbështetëj masa dhe pa iu dhënë mundësia për t’u dëgjuar e për të paraqitur shpjegime dhe prova në mbrojtje të saj. Sipas ankuses, shkresa që përmbante masën disiplinore i është vendosur në tavolinë si një vendimmarrje e përfunduar. Në vijim, me shkresën nr. 190, datë 22.07.2024, ajo ka kërkuar shqyrtimin e masës së dhënë.

Me shkresën nr. 141, datë 28.05.2024, Drejtorja e QSH Shkozë ka njoftuar znj. E.C për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje me shkrim”, për arsye se: *“...Pas auditimit të grup kontrollit DRF Tiranë me nr. 66/1, datë 05.02.2024 deri në datë 09.02.2024 doli në përfundim se disa pacientë të cilët janë të regjistruar në sistemin AHIS tek MPF (D.K, V.D, L.C, B.T) në regjistër të kontrollit shëndetësor bazë janë regjistruar në emër të MPF Sh.B, duke ndryshuar emrin e mjekut të familjes dhe duke i referuar fiktivisht për MPF Sh.B duke ndikuar në ndryshimin e performancës për secilin nga MPF. Gjithashtu ky veprim përbën vepër penale “Falsifikim intelektual i një dokumenti” sipas nenit 186, paragrafi 3, i Kodit Penal”.*

Gjatë procedurës së shqyrtimit pranë Komisionerit, Drejtorja e QSH Shkozë ka pranuar faktin e dhënies së kësaj mase dhe ka shpjeguar se ankuesja, në cilësinë e infermieres së kabinetit të kontrollit shëndetësor bazë, kishte favorizuar bashkëshortin e saj, Dr. Sh.B, duke i shtuar pacientë me qëllim rritjen e performancës së tij. Drejtorja e QSH Shkozë ka referuar gjithashtu se gjetjet e kontrollit kishin sjellë masë administrative ndaj mjekut Sh.B dhe se, nisur nga kjo rrethanë, drejtorja kishte vendosur masë disiplinore si ndaj mjekut, ashtu edhe ndaj infermieres E.C.

Komisioneri vëren se dhënia e një mase disiplinore në marrëdhëniet e punës nuk mund të mbështetet vetëm në ekzistencën e një konstatimi të përgjithshëm për parregullsi, por kërkon respektimin e procedurës ligjore dhe individualizimin e përgjegjësisë së punëmarrësit ndaj të cilit masa propozohet.

Neni 37 i ligjit nr. 7961, datë 12.07.1995, “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, përcakton se: *“Masa 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”.*

Në dokumentin për përgjegjësinë, masat dhe procedurat disiplinore të QSH Shkozë, në pikën 3 Procedura disiplinore, parashikohet se: *“3.1 Procedura për caktimin e masës disiplinore ndaj një*

⁵ Neni 10, pika 23.

punonjësi fillon me propozimin përkatës drejtuar Drejtorisë së Burimeve Njerëzore nga eproret e punonjësit;

3.2 Me marrjen e propozimit, Drejtoria e Burimeve Njerëzore i komunikon menjëherë me shkrim punonjësit fillimin e procedurës të caktimit të masës disiplinore dhe shkaqet mbi të cilat mbështetet propozimi;

3.3 Drejtoria e Burimeve Njerëzore, brenda një afati prej 7 ditësh nga marrja e propozimit sipas pikës 3.1, shqyrton rrethanat e çështjes, duke kryer të paktën veprimet e mëposhtme:

a) dëgjon propozuesin në lidhje me faktet dhe arsyet në të cilat mbështetet propozimi;

b) dëgjon punonjësit të cilët mund të kenë dijeni për çështjen;

c) grumbullon të dhënat e mjaftueshme, të cilat vërtetojnë ekzistencën e fakteve që pretendohet se përbejnë shkelje disiplinore;

d) kërkon mendimin e eprorit direkt dhe të drejtuesit të njësisë organizative ku është i emëruar punonjësi, ndaj të cilit propozohet caktimi i masës disiplinore;

e) dëgjon punonjësin ndaj të cilit propozohet caktimi i masës disiplinore.

3.4 Në përfundim të shqyrtimit të rrethanave të çështjes sipas pikës 3.3, Drejtoria e Burimeve Njerëzore vlerëson bazueshmërinë e propozimit për caktimin e masës disiplinore”.

Nga aktet e administruara në këtë procedurë nuk rezulton se, përpara datës 28.05.2024, ankuesja është njoftuar me shkrim për fillimin e procedurës disiplinore dhe për faktet konkrete që i atribuoheshin. Nuk rezulton kërkesë për shpjegime, procesverbal dëgjimi, akt që provon se ajo është njohur me materialet e kontrollit të DRF Tiranë, apo dokument që pasqyron se i është dhënë mundësia të paraqesë prova dhe kundërshtime përpara marrjes së masës. Drejtoria e QSH Shkozë, megjithëse kishte barrën të dokumentonte procedurën e ndjekur, nuk paraqiti prova që të tregonin se këto garanci ishin respektuar.

Komisioneri çmon se e drejta për t’u dëgjuar duhet të jetë reale dhe efektive dhe duhet të ushtrohet përpara marrjes së masës disiplinore, në një moment kur shpjegimet dhe provat e punëmarrësit mund të ndikojnë në formimin e vullnetit të punëdhënësit. Mundësia e ankueses për ta kundërshtuar më vonë masën, me shkresën nr. 190, datë 22.07.2024, nuk mund të zëvendësojë dëgjimin paraprak dhe as të korrigjojë në mënyrë retroaktive mungesën e procedurës kontradiktore.

Përveç mangësive procedurale, Komisioneri konstaton se nga dokumentacioni i administruar nuk rezulton një individualizim i mjaftueshëm i përgjegjësisë së ankueses. Kontrolli i DRF Tiranë, të cilit i referohet Drejtoria e QSH Shkozë, evidenton parregullsi lidhur me regjistrimin e pacientëve dhe Drejtoria e QSH Shkozë ka deklaruar se masa administrative financiare është vendosur ndaj mjekut Sh.B. Ndërkohë, nuk është paraqitur një akt kontrolli që të përcaktojë në mënyrë të drejtpërdrejtë se cilat veprime janë kryer personalisht nga Znj. E.C, kur janë kryer, në ç’mënyrë ajo

ka ndërhyrë në sistem ose në regjistër, cilin detyrim konkret të funksionit të saj ka shkelur dhe me çfarë forme përgjegjësie.

Referimi se ankuesja ka “favorizuar bashkëshortin e saj” nuk mund të zëvendësojë provën e përgjegjësisë individuale. Përgjegjësia disiplinore është personale dhe duhet të mbështetet në fakte dhe prova që lidhen me sjelljen e vetë punëmarrësit. Marrëdhënia familjare ose martesore me një person ndaj të cilit është konstatuar një shkelje apo është vendosur një masë administrative nuk krijon, në vetvete, prezumim të përgjegjësisë disiplinore të bashkëshortit tjetër.

Komisioneri vëren gjithashtu se cilësimi në shkresën nr. 141, datë 28.05.2024, i veprimit të pretenduar si vepër penale, nuk përbën provë të mjaftueshme për përgjegjësinë e ankueses. Përkundrazi, pesha e një cilësimi të tillë kërkonte një procedurë veçanërisht të kujdesshme, me individualizim të qartë të fakteve dhe garantim efektiv të së drejtës së mbrojtjes.

Nga dokumentacioni nuk rezulton as një analizë e proporcionalitetit të masës së zgjedhur. Nuk rezulton të jetë vlerësuar natyra dhe rëndësia konkrete e shkeljes së pretenduar, shkalla e përgjegjësisë së ankueses, pasojat e veprimit, ekzistenca ose jo e masave të mëparshme, rrethanat lehtësuese ose rënduese dhe arsyeja përse masa “Vërejtje me shkrim” ishte masa e përshtatshme në raport me faktet e provuara.

Në këto kushte, Komisioneri vlerëson se Drejtorja e QSH Shkozë ka marrë masën disiplinore ndaj ankueses në mënyrë të njëanshme dhe si fakt të kryer, pa garantuar të drejtën e saj për t’u njoftuar, dëgjuar, mbrojtur dhe për të paraqitur fakte e prova përpara vendimmarrjes, në kundërshtim me standardin e detyrueshëm të nenit 37 të Kodit të Punës. Po kështu, subjekti nuk ka dokumentuar në mënyrë të mjaftueshme përgjegjësinë individuale të ankueses dhe proporcionalitetin e masës së dhënë.

Për rrjedhojë, Komisioneri arrin në përfundimin se procedura e ndjekur për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje me shkrim”, me shkresën nr. 141, datë 28.05.2024, nuk ka respektuar garancitë ligjore të procesit disiplinor dhe e ka vendosur ankuesen E.C në një pozitë të padrejtë dhe të pafavorshme në marrëdhëniet e punës.

A.3 Lidhur me ditët e punës, lejen vjetore dhe administrimin e mungesave

Ankuesja ka pretenduar se nuk i janë miratuar katër ditë të mbetura nga leja vjetore dhe se është detyruar të mbulojë shërbimin në një kohë kur pjesa tjetër e personelit ndodhej me leje. Ajo ka pretenduar gjithashtu se ka pasur ditë pune të papaguara.

Lidhur me pretendimin si më sipër, referuar shkresës nr. 47/1, datë 14.01.2026 të DRFSDKSH Tiranë “Raport përfundimtar i kontrollit tematik në QSH Shkozë”, rezulton se: “Nga verifikimi i Listë pagesës ESIG025 nga muaji janar deri në muajin gusht 2025 (përfshijë ditët me raport mjekësor), nuk ka ndërprerje të ditëve të punës në asnjë rast”.

Referuar listës së lejeve vjetore 2025 të QSH Shkozë të dërguar me shkresën nr. 146, datë 07.05.2026, rezulton se znj. E.C ka konsumuar 24 ditë pune leje vjetore gjatë vitit 2025.

Për rrjedhojë, Komisioneri vlerëson se bazuar në dokumentacionin e shqyrtuar ky pretendim i ankueses nuk provohet.

A.4 Lidhur me lëvizjet nga vendi i punës dhe dërgimin në pikën shëndetësore të Lanabregasit

Ankuesja E.C ka pretenduar se është lëvizur në mënyrë të përsëritur nga vendi i saj i zakonshëm i punës dhe është dërguar për të mbuluar shërbimin në pikën shëndetësore të Lanabregasit, duke e paraqitur këtë si një nga format e trajtimit të padrejtë dhe të pafavorshëm ndaj saj. Nga dokumentacioni i administruar dhe shpjegimet e palëve, Komisioneri vlerëson se ky pretendim duhet analizuar në raport me kompetencën organizative të drejtuesit të Qendrës, shpeshtësinë reale të lëvizjeve, arsyet e tyre dhe mënyrën se si e njëjta praktikë është zbatuar në të kaluarën.

Nga aktet dhe deklaratimet e administruara rezulton se gjatë vitit 2024 ankuesja është dërguar vetëm një herë në pikën e Lanabregasit, në datën 03.04.2024, ndërsa gjatë vitit 2025 rezulton të jetë dërguar në dy raste, përkatësisht në datat 23-24.02.2025 dhe 03.03.2025. Këto të dhëna nuk mbështesin pretendimin se ankuesja është lëvizur në mënyrë të vazhdueshme apo të përsëritur në një intensitet të tillë që, vetvetiu, të krijojë një pozitë të pafavorshme në marrëdhëniet e punës.

Lidhur me lëvizjet e vitit 2025, QSH Shkozë ka shpjeguar se ato janë kryer për shkak të mungesës së personelit infermior në pikën e Lanabregasit dhe nevojës që mjeku të mos ofronte shërbimin i vetëm, veçanërisht në rastet e vizitave, manipulimeve apo situatave urgjente. Sipas QSH Shkozë, pika e Lanabregasit ndodhet rreth dy stacione autobusi larg QSH Shkozë dhe lëvizja e infermierëve për mbulim shërbimi është një praktikë organizative që zbatohet edhe ndaj infermierëve të tjerë, sipas nevojave të shërbimit.

Në këtë kontekst, Komisioneri mban në konsideratë se drejtuesi i Qendrës ka përgjegjësi për organizimin dhe vijimësinë e shërbimit dhe në rast mungese të personelit, mund të caktojë përkohësisht një infermier tjetër për të mbuluar nevojat e një pike shëndetësore. Në rastin konkret, lëvizjet e ankueses nuk kanë ndryshuar profilin e saj profesional, nuk kanë sjellë ulje page, ndryshim të pozicionit juridik apo transferim të përhershëm, por kanë pasur karakter të përkohshëm dhe funksional, në kuadër të të njëjtit shërbim shëndetësor.

Një element me rëndësi është edhe fakti se ankuesja kishte kryer shërbim në pikën e Lanabregasit edhe më herët, në periudhën kur drejtues i Qendrës ishte bashkëshorti i saj, Dr. Sh.B. Vetë QSH Shkozë ka deklaruar se në atë periudhë ajo ishte dërguar në të njëjtën pikë për të zëvendësuar një kolege që mungonte. Ky fakt tregon se dërgimi i infermierëve në Lanabregas nuk është praktikë e krijuar posaçërisht nga E.Ç ndaj ankueses, por një mënyrë organizimi e përdorur edhe më parë për mbulimin e shërbimit.

Po kështu, nga dokumentacioni nuk rezulton që ankuesja të ketë paraqitur, në momentin e lëvizjeve, ndonjë kundërshtim zyrtar, kërkesë për përjashtim nga ky organizim pune apo ankesë specifike kundër dërgimit në Lanabregas. QSH Shkozë ka deklaruar se, nëse ankuesja do të kishte shprehur pamundësi për të shkuar, do të ishte zgjedhur një infermiere tjetër. Edhe gjatë seancës dëgjimore u pranua se infermiere të tjerë lëvizin për të mbuluar mungesat e personelit.

Për sa i përket pretendimit se një nga lëvizjet është kryer në periudhën kur ankuesja ishte shtatzënë, Komisioneri vëren se nga dokumentacioni i administruar nuk provohet se në momentin e lëvizjes së datave 23-24.02.2025 Drejtorja e QSH Shkozë kishte dijeni për shtatzëninë e saj. Sipas dokumentacionit të paraqitur nga QSH Shkozë, në atë periudhë ankuesja mund të ketë qenë në javët e para të shtatzënisë, ndërsa drejtuesja ka deklaruar se nuk kishte dijeni për këtë gjendje. Në mungesë të provës së dijenisë së punëdhënësit dhe të një kundërshtimi konkret nga ankuesja për pamundësi shëndetësore, kjo rrethanë nuk mjafton për ta cilësuar lëvizjen si trajtim të pafavorshëm.

Komisioneri çmon gjithashtu se fakti që lëvizja e datës 03.04.2024 ka ndodhur në të njëjtën ditë me incidentin ndërmjet ankuses dhe infermieres A.R nuk mjafton, pa prova të tjera, për të konkluduar se dërgimi në Lanabregas ka qenë masë ndëshkuese apo reaguese ndaj ankuses. Ky incident është trajtuar veçmas nga strukturat shëndetësore dhe nuk rezulton që vetë akti i lëvizjes të jetë konstatuar si masë disiplinore apo si veprim i paligjshëm.

Për rrjedhojë, duke vlerësuar së bashku numrin e kufizuar të lëvizjeve, karakterin e tyre të përkohshëm, nevojën e mbulimit të shërbimit, praktikën e zëvendësimit të infermierëve, faktin se ankuesja kishte kryer të njëjtin shërbim edhe gjatë drejtimit të bashkëshortit të saj, si dhe mungesën e kundërshtimeve apo ankesave të saj në momentin e lëvizjeve, Komisioneri vlerëson se nuk provohet që dërgimi i ankuses në pikën shëndetësore të Lanabregasit ta ketë vendosur atë në një pozitë të padrejtë, të pabarabartë apo më pak të favorshme në marrëdhëniet e punës.

Për sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se, lidhur me lëvizjet nga vendi i zakonshëm i punës dhe dërgimin në pikën shëndetësore të Lanabregasit, nuk konstatohet trajtim i padrejtë dhe i pafavorshëm i ankuses E.C.

A.5 Lidhur me ngjarjen e datës 25.01.2025

Ankuesja ka deklaruar se më 25.01.2025, gjatë turnit të dytë, ka shfaqur temperaturë të lartë dhe gjendje të rënduar shëndetësore. Sipas saj, mjekët e turnit kanë kërkuar lejen e drejtueses që ankuesja të largohej, por drejtorja nuk ka dhënë miratimin dhe ka paralajmëruar marrjen e masës disiplinore nëse ajo largohej.

QSH Shkozë, në të kundërt, pretendon se mjekja L.I i ka dhënë ankuses ndihmën e nevojshme dhe lejen për t'u larguar.

Ankuesja ka kundërshtuar këtë version, duke pretenduar se komunikimet telefonike ndërmjet mjekes dhe drejtorja provojnë të kundërtën dhe se për situatën është hartuar një procesverbal i nënshkruar nga mjekja L.I, pediatria A.M dhe infermierja K.D.

Lidhur me këtë ngjarje, mjekja L.C me shkresën sqarim datë 13.02.2026 ka informuar se: *“Infermierja E.C ka qenë me temperaturë të lartë, i kemi dhënë ndihmën e parë dhe kemi njoftuar familjarët për ta marrë në shtëpi. Kam vënë në dijeni dhe Drejtoreshën për gjendjen e saj dhe largimin nga vendi i punës”*. Gjithashtu rezulton se ankuesja për datën 25.01.2025 është trajtuar me raport mjekësor.

Për sa më sipër, bazuar në deklarin e mjekes prezent në ngjarje, Komisioneri arrin në përfundimin se, nuk konstatohet trajtim i pafavorshëm i ankuseses Znj. E.C.

A.6 Lidhur me kontaktet dhe presionin gjatë raporteve mjekësore

Ankuesja pretendon se gjatë periudhave të paaftësisë për punë, veçanërisht gjatë shtatzënisë me diagnozë të rrezikut të dështimit, është kontaktuar vazhdimisht nga administrata e QSH Shkozë dhe është pyetur se kur do të rikthehej në punë, nëse do të merrte raport me komision, leje paralindjeje ose leje lindjeje.

Ajo ka paraqitur një shkresë pa numër protokolli dhe pa firmë të datës 28.08.2025 në të cilën nga ana e juristes së institucionit R.B i është kërkuar se: *“... Jeni e detyruar të na jepni përgjigje brenda ditës së sotme pasi duhet të marrim masa në lidhje me dhënien e shërbimit në QSH, pasi duhet të dërgojmë njoftim në NJVKSH. Në rast të mungesës së përgjigjes tuaj duhet të marrim masa”*. Me shkresën datë 06.05.2026, juristja R.B ka pranuar faktin se ankuesja është kontaktuar me sms ajo vetë dhe nga ekonomistja e QSH Shkozë me datë 27.08.2025, por ky komunikim është bërë në kuadër të ushtrimit të detyrave funksionale dhe përgjegjësi të saj për monitorimin dhe administrimin korrekt të marrëdhënieve të punës në institucion.

Gjithashtu ankuesja ka vënë në dispozicion të Komisionerit dhe disa komunikime me mesazh me celular të infermieres Z.D të datës 3 mars me tekst *“....kur të vish në punë do të sjellësh raport që je e aftë për punë dmth që je shëruar nga ankthi”*, të datës 1 korrik me tekst *“Pyet Doktoresha mbas raportit do vish në punë, apo do vazhdosh me komisione sepse më duhet të rregulloj shërbimin”*, dhe të ekonomistes A e cila interesohej se kur do të merrte ankuesja lejen e paralindjes dhe a do merrte leje lindje.

Kërkimi i përsëritur që punëmarrësja të parashikojë nëse do të marrë raporte të tjera, leje paralindjeje apo leje lindjeje, kur këto varen nga gjendja shëndetësore dhe vlerësimi i mjekut, tejkalon nevojën normale të administrimit të personelit.

Nëse raportet mjekësore ishin të regjistruara në sistemin elektronik dhe përcaktonin periudhën e paaftësisë, QSH Shkozë nuk ka shpjeguar përse ka qenë e nevojshme të ushtronte kontakte të përsëritura apo të paralajmëronte masa.

Përmbajtja e komunikimeve, të vlerësuara së bashku me elementet e tjera të çështjes, tregojnë një qasje jo mbështetëse ndaj një punëmarrëseje në gjendje të cënueshme shëndetësore.

A.7 Lidhur me përdorimin e të dhënave shëndetësore dhe familjare të ankuseses

Në përgjigjen institucionale, drejtorja ka përmendur se ankuesja kishte pasur më parë probleme gjatë një shtatzënie tjetër dhe një abort, si dhe ka përmendur konfliktin me bashkëshortin e saj dhe procesin gjyqësor me të.

Të dhënat mbi shtatzëninë, abortin, diagnozat dhe historikun mjekësor janë të dhëna veçanërisht sensitive. Përdorimi i tyre duhet të jetë i kufizuar vetëm në masën që është domosdoshmërisht i nevojshëm për qëllimin e ligjshëm të procedurës.

Në rastin konkret, përmendja e abortit të mëparshëm nuk ishte e nevojshme për t'iu përgjigjur pretendimeve për shpërblimin, masën disiplinore, lejen, lëvizjet apo ngjarjen e datës 25.1.2025. Përkundrazi, ky informacion është përdorur për të relativizuar lidhjen ndërmjet kushteve të punës dhe gjendjes shëndetësore të ankueses.

Një mënyrë e tillë përgjigjeje zhvendos fokusin nga veprimet e punëdhënësit te historiku intim shëndetësor i punëmarrëses dhe cenon dinjitetin e saj.

Po kështu, konflikti i drejtores me bashkëshortin e ankueses nuk mund të përdoret për të vlerësuar performancën, besueshmërinë ose sjelljen profesionale të ankueses. Përgjegjësia individuale e punëmarrëses nuk mund të ngatërrohet me marrëdhëniet personale, profesionale apo gjyqësore ndërmjet drejtores dhe bashkëshortit të saj.

Përfshirja e këtyre elementeve në përgjigjen zyrtare tregon se vlerësimi i ankueses nuk është mbajtur plotësisht i ndarë nga marrëdhënia konfliktuale e drejtores me bashkëshortin e saj.

Në procedurat për mbrojtjen nga diskriminimi nuk kërkohet që ankuesi të provojë në mënyrë të plotë dhe përfundimtare të gjithë mekanizmin e sjelljes diskriminuese. Është e mjaftueshme që ai të paraqesë fakte që krijojnë një prezumim të arsyeshëm për trajtim të pafavorshëm. Pas këtij momenti, subjekti duhet të provojë se trajtimi është bazuar në arsye objektive dhe jodiskriminuese.

Në rastin konkret, ankuesja ka paraqitur një tërësi faktesh të lidhura në kohë dhe përmbajtje: ulje të përsëritur dhe më pas heqje të plotë të shpërblimit; mungesë të kriterëve të dokumentuara të performancës; masë disiplinore të kontestuar; mosmenaxhim efektiv të konfliktit me një punonjëse tjetër; përdorim të historikut të saj shëndetësor dhe të konfliktit me bashkëshortin.

Nga ana tjetër, Drejtorja e QSH Shkozë është mbështetur kryesisht në shpjegime të përgjithshme dhe vlerësime subjektive si “performancë e ulët”, “mosbashkëpunim”, “moskomunikim”, “humbje nga realiteti” apo “hakmarrje për interesa familjare”, pa paraqitur dokumentacion të mjaftueshëm të krijuar para fillimit të procedurës.

Përdorimi në një përgjigje institucionale i cilësimeve të tilla ndaj ankesës dhe ankueses nuk përbën arsyetim administrativ objektiv. Përkundrazi, tregon një qasje konfliktuale dhe personale ndaj punëmarrëses.

Komisioneri vlerëson se Drejtorja e QSH Shkozë nuk arriti të paraqesë: kriterë të shkruara të shpërblimit; vlerësime periodike të performancës; dokumentacion të plotë të procedurës disiplinore; prova objektive për ngjarjen e datës 25.01.2025; masa të dokumentuara për mbrojtjen e ankueses pas konfliktit.

Nga tërësia e provave rezulton se ankuesja nuk është përballur me një incident të vetëm ose me një vendimmarrje të izoluar, por me një vazhdimësi veprimesh dhe mosveprimesh që kanë ndikuar në kushtet e saj ekonomike, profesionale, shëndetësore dhe psikologjike në vendin e punës.

Në përfundim të analizës së mësipërme, Komisioneri vlerëson se:

1. Diferencimi i ankueses në shpërblimet e viteve 2023 dhe 2024 dhe përjashtimi i plotë nga shpërblimi i vitit 2025 nuk janë justifikuar me kriteret të shkruara, të matshme, transparente dhe të zbatuara në mënyrë të njëjtë ndaj punonjësve të tjerë.
2. Pretendimet për performancë të ulët, mosbashkëpunim dhe moskomunikim nuk janë mbështetur në raporte vlerësimi, njoftime periodike apo dokumente të hartuara para vendimmarrjes për shpërblimin.
3. Mungesat e justifikuara me raporte mjekësore janë përdorur në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të tërthortë në dëm të ankueses gjatë vlerësimit të performancës dhe shpërblimit.
4. Masa disiplinore nuk rezulton të jetë marrë nëpërmjet një procedure të rregullt, transparente dhe të individualizuar.
5. Përdorimi në përgjigjen institucionale i historikut të saj shëndetësor, abortit të mëparshëm dhe konfliktit me bashkëshortin ka cenuar privatësinë dhe dinjitetin e ankueses dhe ka devijuar nga objekti i procedurës.
6. Tërësia e sjelljeve të mësipërme ka krijuar për ankuesen një mjedis pune të tensionuar, pasigurt dhe të pafavorshëm.

Për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se ankuesja i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshëm në marrëdhëniet e punës nga ana e znj. E.Ç, Drejtore e Qendrës Socio-Shëndetësore Shkozë.

B. Shkaku i mbrojtur

Ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, duke parashikuar në mënyrë të drejtpërdrejtë shkakun e diskriminimit të pretenduar nga pala ankuese, “*shtatzënia*”, sipas përmbajtjes në vijim: “*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”.*

Në lidhje me shkakun e pretenduar të diskriminimit, pala ankuese duhet të provojë në radhë të parë se shkakun e pretenduar prej saj është një shkak që gëzon mbrojtje sipas ligjit dhe në radhë të dytë duhet të provojë ekzistencën e tij.

B.1 Lidhur me shkakun e “shtatzënisë”

“Shtatzënia” parashikohet shprehimisht si shkak i mbrojtur nga neni 1 i ligjit nr. 10221/2010, i ndryshuar. Mbrojtja ligjore e këtij shkakun lidhet me gjendjen biologjike të gruas gjatë shtatzënisë dhe përfshin edhe rrethanat që burojnë drejtpërdrejt prej saj, si komplikacionet e shtatzënisë, paaftësia e përkohshme për punë, leja e paralindjes dhe leja e barrë lindjes.

Referuar dokumentacionit të administruar, rezulton se ankuesja ka qenë shtatzënë gjatë vitit 2025. Në mënyrë të veçantë, nga raportet mjekësore për paaftësi të përkohshme në punë rezultojnë periudhat:

- nga data 30.06.2025 deri më 14.07.2025, pushim me diagnozën “abort i kërcënuar”;
- nga data 07.08.2025 deri më 21.08.2025, regjim shtrati me diagnozën “mbikëqyrje e një shtatzënie me rrezik të lartë”;
- nga data 21.08.2025 deri më 20.09.2025, regjim shtrati me të njëjtën diagnozë;
- nga data 17.09.2025 deri më 19.11.2025, raport për leje barrë lindjeje, me moshë barre 35 javë.

Këto dokumente, të lëshuara nga strukturat shëndetësore kompetente, provojnë jo vetëm ekzistencën e shtatzënisë, por edhe faktin se ajo ka qenë e shoqëruar me komplikacione dhe nevojë për regjim shtrati e mbikëqyrje mjekësore.

Në këto kushte, Komisioneri vlerëson se ankuesja e mbart shkakun e mbrojtur të “shtatzënisë” dhe ekzistenca e tij rezulton plotësisht e provuar.

B.2 Lidhur me shkakun e “shoqërimit”, të konkretizuar përmes gjendjes martesore

Neni 1 i ligjit nr. 10221/2010, i ndryshuar, parashikon shprehimisht si shkak të mbrojtur “gjendjen familjare ose martesore”. Komisioneri vlerëson se në rastin konkret, mbrojtja e aktivizuar nga ky shkak nuk qëndron te statusi formal i ankuses si person i martuar, në vetvete, por te **shoqërimi** i saj me një person të caktuar, z. Sh.B, i cili vetë mbart shkakun faktik të trajtimit të pafavorshëm ndaj saj “konfliktin administrativ dhe gjyqësor me znj. E.Ç”.

Diskriminimi për shkak të shoqërimit⁶ është një formë e njohur e diskriminimit, sipas së cilës personi trajtohet në mënyrë më pak të favorshme jo për shkak të një karakteristike a rrethane që i përket drejtpërdrejt atij, por për shkak të lidhjes, marrëdhënies ose shoqërimit të tij me një person tjetër, i cili është burimi real i shkakut që motivon trajtimin e padrejtë¹. Në këtë kuptim, gjendja martesore e ankuses nuk funksionon si shkak material i diskriminimit (pra nuk trajtohet më keq sepse është “e martuar” si e tillë), por si instrumenti faktik dhe juridik përmes të cilit realizohet shoqërimi i saj

⁶ Shih, për analogji, GJEDNJ, *Guberina kundër Kroacisë*, nr. 23682/13, 22 mars 2016,

me z. Sh.B, pra rrethana që e ekspozon ankuesen ndaj pasojave të konfliktit që drejtuesja mbante me bashkëshortin e saj.

Nga dokumentacioni i administruar rezulton se, sipas Certifikatës Familjare të datës 03.12.2025, të lëshuar nga Njësia Administrative nr. 1, Zyra e Gjendjes Civile nr. 373, z. Sh.B është bashkëshorti i ankuses Znj. E.C. Ky dokument provon ekzistencën juridike të marrëdhënies martesore, e cila përbën bazën faktike të shoqërimit të pretenduar.

Rezulton gjithashtu se z. Sh.B, gjatë periudhës 2021–2023, ka qenë drejtues i Qendrës Socio-Shëndetësore Shkozë. Marrëdhënia ndërmjet tij dhe znj. E.Ç nuk ka qenë thjesht një marrëdhënie e mëparshme profesionale, por është karakterizuar nga konflikte administrative dhe gjyqësore, të cilat i përkasin drejtpërdrejt atij dhe jo ankuses.

Sipas vendimit nr. 7226, datë 11.11.2025, të Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë, në datën 07.09.2025, znj. E.Ç, në cilësinë e drejtores së Qendrës, ka paraqitur kallëzim penal ndaj shtetasve Sh.B dhe S.M., lidhur me pretendime për lëshimin e disa raporteve mjekësore në emër të mjekut Sh.B. Me të njëjtin vendim, gjykata ka pranuar kërkesën e Prokurorisë për pushimin e procedimit penal nr. 5714, datë 12.09.2025. Ky konflikt gjyqësor i përket personalisht z. Sh.B, jo ankuses.

Ekzistenca e këtij konflikti ndërmjet drejtores dhe bashkëshortit të ankuses pranohet edhe nga vetë znj. E.Ç. Në përgjigjen e datës 17.02.2026, drejtorja ka deklaruar shprehimisht se është në proces gjyqësor me ish-drejtuesin, Dr. Sh.B. Në të njëjtën përgjigje, ankesa e Znj. E.C është cilësuar si “hakmarrje e pastër për interesa personale familjare”, ndërsa dokumentacionit i është bashkëlidhur edhe një peticion i mjekëve që lidhej me bashkëshortin e ankuses dhe me periudhën kur ai ushtronte detyrën e drejtuesit.

Këto deklarime janë veçanërisht domethënëse pikërisht sepse tregojnë se drejtorja **nuk e ka trajtuar ankuesen si subjekt të pavarur** me të drejta dhe përgjegjësi individuale, por si shtrirje e personit të z. Sh.B, pra e ka trajtuar atë për shkak të shoqërimit të saj me të dhe jo për shkak të ndonjë sjelljeje a karakteristike që i përket vetë ankuses. Kjo del qartë nga fakti se: konflikti i pretenduar është i drejtores me bashkëshortin, jo me ankuesen; përgjegjësia dhe motivet i atribuohen ankuses vetëm për shkak të lidhjes së saj martesore me të; dhe akte e dokumente që i përkasin bashkëshortit janë përdorur për të vlerësuar dhe kundërshtuar besueshmërinë e vetë ankuses.

Në rastin konkret, këto elemente rezultojnë të provuara si nga certifikata familjare, ashtu edhe nga dokumentacioni gjyqësor dhe deklaratimet e vetë drejtores.

B.3 Lidhur me pretendimin për diskriminim për “çdo shkak tjetër”

Neni 1 i ligjit nr. 10221/2010, i ndryshuar, përmban një listë të hapur të shkaqeve të mbrojtura, duke përfshirë në fund të saj formulimin ose me “çdo shkak tjetër”.

Ky formulim synon të garantojë mbrojtje edhe për karakteristika ose rrethana personale që nuk janë emërtuar shprehimisht në ligj, por që janë të krahasueshme për nga natyra dhe rëndësia me shkaqet e listuara. Megjithatë, “çdo shkak tjetër” nuk përbën në vetvete një shkak autonom dhe të pakufizuar. Për ta aktivizuar mbrojtjen ligjore, ankuesi duhet: - të identifikojë karakteristikën ose rrethanën personale konkrete; - të shpjegojë se kjo karakteristikë është e dallueshme nga shkaqet e tjera të pretenduara; - të paraqesë fakte ose dokumente që provojnë ekzistencën e saj.

Në formularin e ankesës, Znj. E.C ka shënuar rubrikën “çdo shkak tjetër”, por nuk rezulton të ketë individualizuar në këtë rubrikë një karakteristikë tjetër personale të veçantë nga shtatzënia dhe gjendja martesore.

Pretendimi për “çdo shkak tjetër” nuk rezulton i provuar, pasi ankuesja nuk ka dokumentuar një karakteristikë tjetër personale, të ndryshme nga shtatzënia dhe gjendja martesore.

Për rrjedhojë, në vijim të shqyrtimit të çështjes, analiza e lidhjes shkakësore ndërmjet trajtimit të pafavorshëm dhe shkaqeve të mbrojtura duhet të kufizohet në shtatzëninë dhe “shoqërimin”, të konkretizuar përmes gjendjes martesore të ankueses.

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë me shkaqet e mbrojtura, shtatzënia dhe “shoqërimin”, të konkretizuar përmes gjendjes martesore të ankueses

Në pjesët A dhe B të këtij vendimi, Komisioneri arriti në përfundimin se:

- ankuesja E.C është vendosur në një pozitë të padrejtë dhe të pafavorshme në marrëdhëniet e punës nga ana e znj. E.Ç, Drejtore e Qendrës Socio-Shëndetësore Shkozë;
- ankuesja mbart dy shkaqe të mbrojtura nga neni 1 i ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, “*Për mbrojtjen nga diskriminimi*”, i ndryshuar, përkatësisht “shtatzëninë” dhe “shoqërimin”, të konkretizuar përmes gjendjes martesore të ankueses;

Për rrjedhojë, në këtë pjesë të vendimit Komisioneri do të vlerësojë nëse ndërmjet trajtimit të padrejtë e të pafavorshëm të konstatuar dhe shkaqeve të mbrojtura ekziston lidhja shkakësore e kërkuar nga ligji për konstatimin e diskriminimit.

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët. Ky parim përshkon edhe nenin 49 të Kushtetutës sipas të cilit “*Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional*”.

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, sanksionon në nenin 18 se: “*Të gjithë janë të barabartë përpara ligjit. 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. Askush nuk mund të diskriminohet për shkaqet e përmendura në paragrafin 2, nëse nuk ekziston një përligje e arsyeshme dhe objektive”.

Bazuar në Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, fëmijët, të rinjtë, gratë shtatzëna dhe nënat e reja kanë të drejtën e një mbrojtje të veçantë nga shteti (Neni 54, i Kushtetutës)

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.

Doktrina kushtetuese, e trajton të drejtën e individit për punë, duke theksuar se liria për punë mbrohet nga rregullimet kushtetuese.⁷

Gjykata Kushtetuese⁸, 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 përfituar 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”.

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 Europiane e të Drejtave të Njeriut, e cila jo vetëm

⁷ Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

⁸ Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

që është pjesë e e legjislacionit të brendshëm të Republikës së Shqipërisë, por zë një vend të veçantë brenda tij.

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

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

Karta Sociale Evropiane⁹ 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 punësim¹⁰. Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Evropiane, ku përcaktohet shprehimisht: *“Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Kartë do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkak të tillë si race, ngjyre, seksi, gjuhë, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjinë shoqërore, shëndeti, shoqërizimi me një minoritet kombëtar, lindjeje ose statusi tjetër”*.

Në nenin 20 *“E drejta e mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë në çështjet e punësimit dhe punës pa diskriminim për shkak të seksit”*, të Kartës Sociale Evropiane, përcaktohet: *“Me synimin për të siguruar ushtrimin efektiv të së drejtës për mundësi të barabarta dhe trajtim të barabartë në çështjet e punësimit dhe punës pa diskriminim për shkak të seksit, Palët angazhohen të njohin atë të drejtë dhe të marrin masa të përshtatshme për të siguruar ose nxitur zbatimin e saj në fushat e mëposhtme: a. akses në punësim, mbrojtje kundër pushimit nga puna dhe ri-integritet në punë; ”*.

⁹ Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002

¹⁰ Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, prg 30.

*Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore*¹¹, sanksionon të drejtën për punë në nenin 6. E drejta për punë e garantuar në këtë nen vendos detyrimin për të garantuar të drejtën për të mos u privuar nga puna në mënyrë të padrejtë¹². Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, duke përfshirë gjininë.

*Konventa Nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës*¹³ “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, përjashtim ose favorizim i bërë në baza të caktuara i cili ka efektin e zhdukjes në barazi dhe mundësi ose trajnim në punësim dhe profesion.

Nëpërmjet ligjit me nr. 8829, datë 05.11.2001, Republika e Shqipërisë ka ratifikuar Konventën nr. 183 “Mbrotjtja e amësisë, 2000”, të Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO). Konventa për Mbrotjtjen e Amësisë, 2000 (Nr. 183), përmban një sërë dispozitash për mbrotjtjen e grave nga diskriminimi për shkak të amësisë. Konventa, ofron mbrotjtje jo vetëm për gratë punonjëse, pra që janë tashmë në një marrëdhënie punësimi, por përfshin edhe pranimin në punë. Në nenin 9, të Konventës parashikohet: “Çdo Anëtar duhet të miratojë masat e nevojshme për të siguruar se barrë lindja nuk përbën burim për diskriminimin në punë, duke përfshirë, përveç sa parashikohet në nenin 2 paragrafi 1, pranimin në punë. 3. Masat e parashikuara në paragrafin e mësipërm duhet të përfshijnë ndalimin e kërkesës për kontrollin e shtatzanisë ose të një vërtetimi për këtë kontroll, kur gruaja paraqet kërkesën për punë, përveç kur kërkohet nga ligjet ose rregullat e vendit lidhur me punën: a) e cila është e ndaluar ose e kufizuar për gratë shtatzëna ose me fëmijën në gj, sipas ligjeve ose rregullave të vendit; b) në të cilën ekziston një rrezik i njohur ose i dukshëm për gruan ose fëmijën.”

Në çështjen Napotnik kundër Rumanisë, GJEDNJ, shprehet se: “..... vetëm gratë mund të trajtohen ndryshe për shkak të shtatzënisë, dhe për këtë arsye një ndryshim i tillë në trajtim do të çojë në diskriminim të drejtpërdrejtë për shkak të seksit nëse nuk justifikohet”¹⁴.

Sipas nenit 3, pika 1 të ligjit “Për Mbrotjtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet si, çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrotjtur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose 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 nga ligjet në fuqi.

Në bazë të ligjit “Për Mbrotjtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në bazë të nenit 6, të LMD-së përcaktohet se: “Ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në rastet kur ka një qëllim objektivisht të

¹¹ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

¹² Komenti i Përgjithshëm Nr.8, Komiteti për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, paragrafi 4.

¹³ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

¹⁴ Napotnik kundër Rumanisë, nr. 33139 /13, § 77, 20 tetor 2020; Jurčić kundër Kroacisë, Kërkesa nr. 54711/15, 4.2.2021

justifikueshëm dhe të përligjur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi”.

Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, ankuesi e ka të vështirë apo të pamundur ti 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. KEDS¹⁵ 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. Ligji *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, në nenin 33, pikën 7/1 të tij, ka përcaktuar 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 pretenduara”¹⁶.*

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.

¹⁵ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

¹⁶ 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.

Sa më sipër, ankuesja duhet të krijojë një prezumim të diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek znj. E.Ç, Drejtore e QSH Shkozë, e cila duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues. Kjo mund të bëhet:

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

Nëse znj. E.Ç, Drejtore e QSH Shkozë, që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njërën nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.¹⁷

Komisioneri çmon të nevojshme të theksojë se, është pikërisht bazuar në standardin e mësipërm të të provuarit, që do të shqyrtojë dhe do të konkludojë në lidhje me bazueshmërinë e pretendimeve për diskriminim të parashtruara në këtë ankesë.

Bazuar në konkluzionet e pjesës A të vendimit është konstatuar trajtimi i padrejtë dhe i pafavorshëm dhe në pjesën B është provuar ekzistenca e shkaqeve të mbrojtura, barra i kalon subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa që të provojë se veprimet e ndërmarra: kanë qenë tërësisht të shkëputura nga shtatzënia dhe shoqërimit të konkretizuar nëpërmjet gjendjes martesore të ankuses; janë bazuar në kritere objektive, të paracaktuara, të dokumentuara dhe të zbatueshme në mënyrë të njëjtë; kanë ndjekur një qëllim të ligjshëm; kanë qenë të nevojshme dhe proporcionale; do të ishin ndërmarrë në të njëjtën mënyrë edhe ndaj çdo punonjësi tjetër që nuk do të mbartte shkaqet e ankuses.

Nga dokumentacioni rezulton se ankuesja ka qenë shtatzënë gjatë vitit 2025 dhe se shtatzënia ka qenë e shoqëruar me komplikacione të dokumentuara mjekësisht. Raportet e paaftësisë së përkohshme në punë evidentojnë diagnozën “abort i kërcënuar”, regjim shtrati për mbikëqyrjen e një shtatzënie me rrezik të lartë dhe më pas lejen e barrëlindjes.

Ekzistenca e shtatzënisë dhe dijenia e drejtueses për këtë gjendje nuk janë kundërshtuar. Përkundrazi, Qendra është referuar në mënyrë të drejtpërdrejtë te raportet mjekësore, periudhat e mungesës dhe historiku i mëparshëm obstetrikal i ankuses.

Lidhja e trajtimit të padrejtë dhe të pafavorshëm me shtatzënisë.

Nga dokumentacioni rezulton se ankuesja nuk ka përfituar shpërblim për vitin 2025. Drejtorja e QSH Shkozë e ka justifikuar këtë vendimmarrje, ndër të tjera, me: numrin më të vogël të ditëve të punës; numrin më të vogël të vizitave dhe procedurave; numrin më të lartë të ditëve me raport mjekësor; prezencën e kufizuar të ankuses gjatë vitit; performancën e pretenduar si të ulët.

¹⁷ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

Drejtorja e QSH Shkozë ka deklaruar se Znj. E.C, për periudhën 01.01.2025–18.09.2025, kishte më pak ditë pune, më pak vizita e procedura dhe më shumë ditë me raporte mjekësore. Këto elemente janë përdorur si pjesë e arsytimit për përjashtimin e saj nga shpërblimi.

Komisioneri vëren se mungesat e ankueses nuk kanë qenë mungesa të pajustificuara apo shkelje e disiplinës në punë, por mungesa të dokumentuara me raporte mjekësore, një pjesë e konsiderueshme e të cilave lidhej drejtpërdrejt me shtatzëninë me rrezik të lartë dhe me lejen e barrë lindjes.

Përdorimi i numrit të ditëve të punës, pa përjashtuar periudhat e paaftësisë për punë të shkaktuar nga shtatzënia, e ka vendosur ankuesen në një pozitë objektivist më pak të favorshme se punonjësit që nuk kanë qenë shtatzënë dhe që kanë mundur të kenë prezencë të plotë në punë.

Drejtorja e QSH Shkozë nuk paraqiti: një metodologji të miratuar paraprakisht për vlerësimin e performancës; një akt që të përcaktonte se raportet e ligjshme mjekësore do të ulnin ose përjashtonin shpërblimin; një përlllogaritje të performancës së ankueses vetëm për periudhën efektive në punë; një vlerësim proporcional të kontributit të saj gjatë muajve kur kishte ushtruar detyrën; një analizë krahasimore me punonjës të tjerë që kishin pasur mungesa të ligjshme; prova se kriteri i prezencës ishte zbatuar në të njëjtën mënyrë ndaj të gjithë personelit.

Në këto kushte, kriteri në dukje neutral i “prezencës” është lidhur në mënyrë të drejtpërdrejtë me shtatzëninë dhe pasojat e saj. Shtatzënia nuk ka qenë thjesht një rrethanë që ka bashkëekzistuar me vendimmarrjen, por ka ndikuar në treguesit konkretë mbi të cilët Drejtorja e QSH Shkozë ka mbështetur përjashtimin e ankueses nga shpërblimi. Punëdhënësi nuk mund ta trajtojë paaftësinë e ligjshme për punë, të shkaktuar nga shtatzënia, si mungesë angazhimi, mungesë disponueshmërie ose performancë të dobët. Një praktikë e tillë do ta kthente ushtrimin e një të drejte të mbrojtur në një shkak penalizimi ekonomik.

Për rrjedhojë, Komisioneri vlerëson se ekziston lidhje e drejtpërdrejtë ndërmjet shtatzënisë, mungesave që burojnë prej saj dhe mosdhënies së shpërblimit të vitit 2025.

Ankuesja ka pretenduar se, gjatë periudhave të paaftësisë për punë, është kontaktuar në mënyrë të përsëritur me mesazhe në telefon dhe i është kërkuar të deklaronte: kur do të rikthehej në punë; nëse do të merrte raport të mëtejshëm; nëse do të kalonte në raport me komision; nëse do të merrte leje paralindjeje; nëse do të përfitonte lejen e lindjes.

Komisioneri pranon se punëdhënësi ka interes të ligjshëm për organizimin e shërbimit dhe mund të kërkojë informacionin administrativ të nevojshëm mbi kohëzgjatjen e mungesës. Megjithatë, ky interes nuk legjitimon kërkimin e vazhdueshëm të një parashikimi mbi zhvillimin e ardhshëm të shtatzënisë, kohëzgjatjen e raporteve mjekësore apo momentin e fillimit të lejes së barrë lindjes.

Këto rrethana varen nga ecuria klinike e shtatzënisë dhe nga vlerësimi i mjekut. Ato nuk mund të parashikohen apo të garantohen nga punëmarrësja.

Drejtorja e QSH Shkozë nuk provoi: se kontaktet kufizoheshin vetëm në informacionin e domosdoshëm administrativ; se ankuesja kishte refuzuar të paraqiste raportet mjekësore; se dokumentacioni mjekësor ishte i paplotë apo i parregullt; se e njëjta praktikë ndiqej ndaj të gjithë punonjësve të tjerë me raporte mjekësore; se paralajmërimi për masë kishte një bazë konkrete ligjore.

Në këto kushte, mënyra dhe përsëritja e komunikimeve nuk mund të konsiderohen vetëm si veprime neutrale për organizimin e shërbimit. Ato i kanë transmetuar ankueses mesazhin se mungesa e saj për shkak të shtatzënisë përbënte barrë për institucionin dhe mund të sillte pasoja disiplinore. Kjo rrethanë përforcon lidhjen ndërmjet shtatzënisë dhe trajtimit të saj të pafavorshëm.

Në përgjigjen zyrtare, drejtorja ka përmendur faktin se ankuesja kishte pasur edhe më parë një shtatzëni problematike dhe abort. Ky informacion nuk ishte i nevojshëm për të shpjeguar kriteret e shpërblimit, procedurën disiplinore, lëvizjen në një pikë tjetër shëndetësore apo administrimin e lejes. Përmendja e historikut të mëparshëm shëndetësor është përdorur për të paraqitur komplikacionet e shtatzënisë si probleme individuale të ankueses dhe për të shkëputur përgjegjësinë e institucionit nga kushtet e punës.

Komisioneri vlerëson se ky qëndrim provon jo vetëm dijeninë e drejtueses për shtatzëninë, por edhe faktin se gjendja riprodhuese dhe shëndetësore e ankueses ka qenë pjesë e argumentimit të subjektit ndaj saj. Për rrjedhojë, shtatzënia nuk ka qenë një rrethanë e jashtme dhe e parëndësishme për vendimmarrjen e Drejtores së QSH Shkozë.

Nga analiza e mësipërme rezulton se ankuesja ka paraqitur një tërësi faktesh që krijojnë prezumimin se është trajtuar në mënyrë të pafavorshme për shkak të shtatzënisë: mungesat për shkak të shtatzënisë janë përdorur në vlerësimin e performancës; prezenca e reduktuar është përdorur si argument për përjashtimin nga shpërblimi; është kërkuar të parashikojë momentin e rikthimit dhe të lejeve të lidhura me shtatzëninë; historiku i saj obstetrikal është përdorur në përgjigjen institucionale.

Nga ana tjetër, Drejtorja e QSH Shkozë nuk provoi se këto veprime ishin tërësisht të shkëputura nga shtatzënia dhe të bazuara në kritere objektive, të nevojshme dhe proporcionale.

Për rrjedhojë, Komisioneri vlerëson se provohet lidhja shkakësore ndërmjet trajtimit të padrejtë dhe të pafavorshëm të ankueses dhe shkakut të mbrojtur të shtatzënisë.

Lidhja e trajtimit të padrejtë dhe të pafavorshëm me shoqërimin, të konkretizuar përmes gjendjes martesore.

Siç u arsyetua në pjesën B.2, shkakut i mbrojtur në lidhje me këtë aspekt nuk qëndron te statusi martesor i ankueses si i tillë, por te shoqërimi i saj me z. Sh.B, ish-drejtues i Qendrës Socio-Shëndetësore Shkozë dhe person që ndodhet në një marrëdhënie konfliktuale e gjyqësore me znj. E.Ç. Komisioneri do të vlerësojë në vijim nëse ky shoqërim ka pasur lidhje shkakësore me trajtimin e pafavorshëm të konstatuar ndaj ankueses.

Nga dokumentacioni rezulton se ndërmjet znj. E.Ç dhe z. Sh.B ka ekzistuar një marrëdhënie konfliktuale, e cila ka marrë edhe formën e procedimeve gjyqësore dhe kallëzimeve penale. Ekzistenca e kësaj marrëdhënieje është pranuar nga vetë drejtorja. Ky konflikt i përket personalisht z. Sh.B dhe drejtores; ankuesja nuk është palë në të, përveçse në cilësinë e bashkëshortes së tij.

Në përgjigjen e datës 17.02.2026, Drejtorja e QSH Shkozë ka deklaruar se ankueses i është dhënë shpërblim më i ulët për vitin 2023, pasi ajo kishte favorizuar Dr. Sh.B, të identifikuar shprehimisht si bashkëshorti i saj, duke i shtuar pacientë për rritjen e performancës së tij. Vetë mënyra se si Drejtorja e QSH Shkozë e formulon justifikimin, duke identifikuar mjekun jo thjesht si koleg, por si bashkëshort i ankueses, tregon se lidhja martesore ka qenë element aktiv në arsyetimin e vendimmarrjes ndaj saj.

QSH Shkozë ka deklaruar gjithashtu se, për këtë arsye, drejtorja kishte dhënë masë disiplinore si ndaj Dr. Sh.B, ashtu edhe ndaj E.C.

Ky qëndrim provon se shoqërimi i ankueses me z. Sh.B nuk ka qenë një rrethanë e parëndësishme për vendimmarrjen ndaj saj. Përkundrazi, ai është përfshirë shprehimisht në argumentin e përdorur për: uljen e shpërblimit; dhënien e masës disiplinore; lidhjen e përgjegjësisë së saj me përfitimin e pretenduar të bashkëshortit.

Drejtorja e QSH Shkozë nuk paraqiti një akt kontrolli që të individualizonte veprimet konkrete të ankueses, numrin e rasteve, mënyrën e ndërhyrjes së saj dhe përgjegjësinë personale. Masa administrative e përmendur lidhej me mjekun Sh.B, por është përdorur edhe si bazë për trajtimin ekonomik e disiplinor të bashkëshortes së tij, pra e ankueses jo për shkak të veprimit të saj vetjak të provuar në mënyrë të pavarur, por për shkak të shoqërimit të saj me të.

Përgjegjësia në marrëdhëniet e punës është individuale. Ajo nuk mund t'i atribuohet një punëmarrëseje thjesht për faktin se personi që pretendohet se ka përfituar është bashkëshorti i saj. Trajtimi i saj mbi këtë bazë përbën pikërisht formën tipike të diskriminimit për shkak të shoqërimit: penalizimi i një personi jo për sjelljen a karakteristikën e tij, por për identitetin e personit me të cilin ai është i lidhur.

Në mungesë të një prove të individualizuar, referimi i vazhdueshëm të lidhja bashkëshortore përforcon prezumimin se ky shoqërim ka ndikuar në trajtimin e ankueses.

Në përgjigjen zyrtare, drejtorja ka deklaruar se ankesa e E.C përbënte “hakmarrje të pastër për interesa personale familjare”. Ajo ka evidentuar se ndodhej në proces gjyqësor me ish-drejtesin Dr. Sh.B dhe i ka bashkëlidhur përgjigjes një petition të mjekëve që lidhej me periudhën kur ai ishte drejtor.

Këto deklarime kanë rëndësi të posaçme provuese, pasi tregojnë se drejtorja: e ka perceptuar ankuesen jo si subjekt të pavarur, por si shtrirje e personit të z. Sh.B dhe të konfliktit të saj me të; i ka interpretuar ankesat e ankueses si vazhdim të interesave e konfliktit të bashkëshortit; ka përdorur konfliktin me një person të tretë (bashkëshortin) për të vënë në dyshim motivet dhe besueshmërinë

e vetë ankueses; ka sjellë në procedurë dokumente që lidhen me bashkëshortin dhe jo me performancën individuale të ankueses.

Formulimi “hakmarrje për interesa personale familjare” nuk përbën një vlerësim profesional ose administrativ mbi ankuesen. Ai tregon se drejtuesja e ka trajtuar ankuesen si mjet ose zgjatim i konfliktit që kishte vetë me bashkëshortin e saj, pikërisht struktura tipike e diskriminimit për shkak të shoqërimit.

Sipas certifikatës familjare të datës 03.12.2025, z. Sh.B është bashkëshorti i ankueses. Sipas vendimit nr. 7226, datë 11.11.2025, të Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë, znj. E.Ç kishte paraqitur kallëzim penal ndaj tij, ndërsa gjykata kishte pranuar kërkesën e Prokurorisë për pushimin e procedimit penal.

Komisioneri nuk merr përsipër të vlerësojë marrëdhënien personale apo konfliktet ndërmjet znj. E.Ç dhe z. Sh.B përtej ndikimit të tyre në çështjen objekt shqyrtimi. Megjithatë, fakti se drejtorja: kishte konflikt të dokumentuar me bashkëshortin e ankueses; e përmendi këtë konflikt në përgjigjen ndaj ankesës së E.C; përdori aktet dhe pretendimet ndaj tij në mbrojtjen e saj; i atribuoi ankueses motive familjare dhe hakmarrëse për shkak të kësaj lidhjeje, krijon një lidhje të drejtpërdrejtë ndërmjet shoqërimit të ankueses me z. Sh.B dhe qëndrimit të mbajtur ndaj saj.

Trajtimi i ankueses nuk është kufizuar në një veprim të vetëm. Nga dokumentacioni rezultojnë: shpërblimi më i ulët në vitin 2023; masa disiplinore; mungesa e transparencës në vlerësimin e performancës; përdorimi në përgjigjen institucionale i konfliktit me bashkëshortin.

Për vitin 2023, lidhja me bashkëshortin është pranuar shprehimisht nga Drejtorja e QSH Shkozë si arsye për uljen e shpërblimit. Për vitet pasuese, Drejtorja e QSH Shkozë nuk paraqiti vlerësime performance, kritere të shkruara apo dokumentacion të mjaftueshëm që të provonte se vendimmarrja ishte e pavarur nga marrëdhënia konfliktuale e drejtores me bashkëshortin e ankueses.

Vazhdimësia e trajtimit, mungesa e dokumentimit objektiv dhe deklaratimet e drejtores për interesat familjare krijojnë një zinxhir të mjaftueshëm indiciesh për të prezumuar ndikimin e shoqërimit të ankueses me z. Sh.B në trajtimin e saj.

Drejtorja e QSH Shkozë ka lidhur përgjegjësinë e ankueses me veprimet dhe përfitimin e pretenduar të bashkëshortit, por nuk ka paraqitur prova që të tregojnë: cili ishte veprimi konkret i ankueses; në cilën dispozitë mbështetej shkelja e saj; si ishte verifikuar veprimi; çfarë shpjegimesh kishte dhënë ankuesja; si ishte individualizuar masa ndaj saj; përse përgjegjësia e mjekut duhej të ndikonte në shpërblimin e infermieres; nëse punonjës të tjerë në situata të ngjashme ishin trajtuar në të njëjtën mënyrë.

Kur një punëmarrëse trajtohet në mënyrë të pafavorshme mbi bazën e një pretendimi që lidhet kryesisht me veprimet e bashkëshortit dhe pa u provuar përgjegjësia e saj personale, shoqërimi i saj me atë person bëhet faktor relevant dhe përcaktues në vendimmarrje, pavarësisht se ankuesja vetë nuk ka bërë asnjë veprim të provuar.

Ankuesja paraqiti fakte të mjaftueshme për të krijuar prezumimin se shoqërimi i saj me z. Sh.B ka ndikuar në trajtimin e saj: Drejtorja e QSH Shkozë e përdori identitetin e bashkëshortit si pjesë të arsytimit për shpërblimin më të ulët; masa disiplinore u lidh me pretendimin se ankuesja kishte favorizuar bashkëshortin; konflikti gjyqësor me bashkëshortin u soll në procedurën e ankesës së saj; ankesa u cilësua si hakmarrje për interesa familjare; dokumentet ndaj bashkëshortit u përdorën për të cenuar besueshmërinë e ankueses; dhe nuk u paraqitën prova të mjaftueshme për një përgjegjësi individuale dhe të pavarur të saj.

Drejtorja e QSH Shkozë nuk arriti të provojë se vendimmarrjet ndaj ankueses do të ishin marrë në të njëjtën mënyrë edhe sikur ajo të mos ishte bashkëshortja e personit me të cilin drejtorja ndodhej në konflikt.

Për rrjedhojë, Komisioneri vlerëson se provohet trajtimi i padrejtë dhe i pafavorshëm i ankueses në formën “për shkak të shoqërimit” të konkretizuar përmes gjendjes martesore të ankueses me z. Sh.B, i cili është në konflikt me drejtoreshën e Qendrës.

Në rastin konkret, ankuesja mbart njëkohësisht dy shkaqe të mbrojtura: shtatzëninë dhe shoqërimin me z. Sh.B (të konkretizuar përmes gjendjes martesore). Këto dy shkaqe kanë vepruar në të njëjtën marrëdhënie pune, por kanë ndikuar në mënyra të dallueshme në trajtimin e ankueses.

Shtatzënia ka ndikuar në: përjashtimin nga shpërblimi i vitit 2025; kërkesat për rikthimin në punë; përdorimin e historikut obstetrikal në përgjigjen institucionale.

Shoqërimi me z. Sh.B ka ndikuar në: shpërblimin më të ulët të vitit 2023; masën disiplinore të vitit 2024; atribuirimin e përgjegjësisë për favorizimin e bashkëshortit; vlerësimin e motiveve të ankueses; cilësimin e ankesës si hakmarrje familjare; transferimin mbi ankuesen të konfliktit të drejtueses me bashkëshortin; përdorimin e dokumenteve dhe pretendimeve ndaj bashkëshortit për të kundërshtuar ankesën e saj.

Për rrjedhojë, shkaqet kanë prodhuar pasoja të identifikueshme edhe veçmas. Për këtë arsye plotësohet përkufizimi i nenit 3, pika 5, të ligjit nr. 10221/2010, i ndryshuar, për diskriminimin e shumëfishtë: *“Diskriminim i shumëfishtë është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një person ose grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër ose një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në dy ose më shumë shkaqe që veprojnë veçmas”.*

Komisioneri mban në konsideratë se, në disa prej ngjarjeve, dy shkaqet kanë vepruar edhe në të njëjtin kontekst dhe kanë përforcuar pozitën e pafavorshme të ankueses. Kështu, gjatë vitit 2025 ajo ka qenë njëkohësisht: punëmarrëse shtatzënë, me shtatzëni të dokumentuar si me rrezik të lartë, dhe bashkëshortja e personit me të cilin drejtorja kishte konflikt të hapur.

Kjo pozitë e dyfishtë ka shtuar cenueshmërinë e saj në marrëdhëniet e punës. Megjithatë, për efekt të klasifikimit juridik sipas nenit 3, pika 5, Komisioneri vlerëson se çështja paraqet diskriminim të

shumëfishtë, pasi secili nga dy shkaqet shtatzënia, dhe shoqërimi me bashkëshortin, rezulton se ka ndikuar edhe më vete në aspekte të caktuara të trajtimit.

Komisioneri vlerëson se jo çdo shkelje e legjislacionit të punës ose mangësi procedurale përbën automatikisht diskriminim. Për konstatimin e diskriminimit duhet të provohet mbi bazën e fakteve se trajtimi i pafavorshëm ka lidhje me një shkak të mbrojtur.

Në rastin konkret nuk kemi vetëm shkelje të izoluara procedurale. Ekziston një tërësi veprimesh dhe mosveprimesh të lidhura në kohë dhe përmbajtje: vendimmarrje ekonomike të padokumentuara; përdorim të mungesave të lidhura me shtatzëninë në vlerësimin e performancës; masë disiplinore pa individualizim të mjaftueshëm; lidhje të përgjegjësisë së ankueses me veprimet e bashkëshortit për shkak të shoqërimit të saj me të; përdorim të konfliktit familjar dhe gjyqësor në përgjigjen institucionale; cilësim të ankesës si hakmarrje për interesa familjare; mungesë të kriterëve objektive, të paracaktuara dhe të zbatueshme në mënyrë të barabartë.

Këto rrethana përbëjnë prova të mjaftueshme prima facie për ekzistencën e diskriminimit. Në zbatim të nenit 33, pika 7/1, të ligjit nr. 10221/2010, i takonte znj. E.Ç, Drejtore e Qendrës Socio-Shëndetësore Shkozë, të provonte se trajtimi ishte i bazuar në arsye objektive dhe tërësisht të shkëputura nga shtatzënia dhe nga shoqërimi i ankueses me z. Sh.B.

Subjekti nuk e përmbushi këtë barrë prove. Shpjegimet e dhëna kanë qenë në pjesën më të madhe të përgjithshme, të padokumentuara ose të mbështetura në vlerësime subjektive. Për më tepër, disa prej deklarimeve të vetë drejtores konfirmojnë drejtpërdrejtë rëndësinë që i është dhënë: mungesave dhe raporteve mjekësore të ankueses; identitetit të bashkëshortit; konfliktit me bashkëshortin; interesave të pretenduara familjare.

Në këto kushte, Komisioneri arrin në përfundimin se trajtimi i ankueses nuk mbështetet në një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm dhe as në kriterë të ligjshme, të nevojshme e proporcionale.

Për sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se provohet lidhja shkakësore ndërmjet trajtimit të padrejtë dhe të pafavorshëm të E.C dhe shtatzënisë së saj, veçanërisht lidhur me përdorimin e mungesave të ligjshme në vlerësimin e performancës, mosdhënien e shpërblimit për vitin 2025, si dhe provohet lidhja shkakësore ndërmjet trajtimit të padrejtë dhe të pafavorshëm të E.C dhe shoqërimit të saj me z. Sh.B, të konkretizuar në marrëdhënien bashkëshortore me të, veçanërisht lidhur me shpërblimin e vitit 2023, masën disiplinore, atribuimin e përgjegjësisë për veprimet e pretenduara të bashkëshortit dhe transferimin mbi ankuesen të konfliktit ndërmjet drejtueses dhe bashkëshortit të saj.

Znj. E.Ç, në cilësinë e Drejtores së Qendrës Socio-Shëndetësore Shkozë, nuk arriti të provojë se trajtimi i ankueses ishte i bazuar në shkaqe objektive, të ligjshme, të domosdoshme dhe proporcionale, tërësisht të shkëputura nga shkaqet e mbrojtura.

Për rrjedhojë, Komisioneri konstaton se ankuesja është diskriminuar në formën e diskriminimit të shumëfishtë, për shkak të “shtatzënisë” dhe në formën e shoqërimit të saj me z. Sh.B, nga ana e znj. E.Ç, Drejtore e Qendrës Socio-Shëndetësore Shkozë

PËR KËTO ARSYE:

Bazuar në nenet 32 dhe 33, të ligjit nr. 10221, 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 shumëfishtë të znj. E.C për shkak të “shtatzënisë” dhe në formën e shoqërimit të saj me z. Sh.B, nga ana e znj. E.Ç, në cilësinë e Drejtores së Qendrës Socio-Shëndetësore Shkozë.
2. Znj. E.Ç, në cilësinë e Drejtores së Qendrës Socio-Shëndetësore Shkozë, të marrë masa të menjëhershme për ndërprerjen e trajtimit diskriminues ndaj ankuseses Znj. E.C dhe për garantimin e një mjedisi pune të sigurt, dinjitoz dhe të lirë nga çdo formë diskriminimi, presioni, ngacmimi ose viktimizimi.
3. Znj. E.Ç, në cilësinë e Drejtores së Qendrës Socio-Shëndetësore Shkozë të rishqyrtojë vendimmarrjen lidhur me shpërblimet e fundvitit të ankuseses për vitet 2023, 2024 dhe 2025, mbi bazën e kriterëve objektive, të dokumentuara dhe të zbatueshme në mënyrë të barabartë, pa përdorur në dëm të saj mungesat e ligjshme të lidhura me shtatzëninë dhe lejen e barrëlindjes, si dhe t’i njohë e paguajë diferencën financiare që rezulton nga ky rivlerësim.
4. Kundër këtij vendimi lejohet ankimim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONER

Genta TAFA (BUNGO)