REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. _____ prot. Tiranë, më _____._____. 2026

V E N D I M

Nr.71, datë 31.03.2026

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi[1], bazuar në nenin 32, pika 1, gërma "a", të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar[2], shqyrtoi ankesën nr. 158 regj, datë 10.07.2025, paraqitur nga ankuesja znj. P.B kundër z. A.M , Drejtor i Drejtorisë Rajonale të Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive, Lezhë, me pretendimin se është diskriminuar për shkak të "gjendjes shëndetësore dhe "çdo shkak tjetër".

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.

Në ankesën e depozituar pranë Komisionerit, ndër të tjera, ankuesja parashtron se:

"Unë, P.B , punonjëse pranë Drejtorisë Rajonale të AKPA në Lezhë, e emëruar që me 02/12/2014, prej muajit gusht 2024 jam përballur me një diskriminim, përkeqësim të ndjeshëm dhe të vazhdueshëm të klimës së punës, e karakterizuar nga sjellje përjashtuese, presion psikologjik, trajtim pabarabartë, si dhe mungesë reagimi institucional përballë shqetësimeve të ngritura. Këto problematika kanë ndikuar ndjeshëm jo vetëm në performancën time profesionale, por edhe në mirëqënien time mendore dhe emocionale, duke qenë se paralelisht ndodhem në nje proces delikat shëndetesor që lidhet me trajtimin për infertilitet dhe ndjekjen e një protokolli mjekësor in vitro për transferimin e embrionit.

Kam ndjekur të gjitha hapat institucionalë të nevojshëm për të adresuar shqetësimet e mia, duke bërë komunikime të drejtpërdrejta me eprorët vendorë, duke depozituar ankesa zyrtare pranë Drejtorisë së Përgjithshme të institucionit dhe duke bashkëpunuar në takime ballafaquese. Pavarësisht këtyre përpjekjeve, situata nuk ka arritur të ndalojë, duke u shoqëruar me penalizime të njëanshme, ndërhyrje të padrejta në detyrat e mia, cenim të të drejtave administrative dhe përhapje të informacioneve të rreme dhe denigruese ndaj meje, brenda dhe jashtë institucionit.

[1] Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën Komisioneri.
[2] Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën LMD.

Gjatë kësaj periudhe, në mënyrë të vazhdueshme dhe të dokumentuar (me datë dhe orë përkatëse), kam qenë subjekt i:

Trajtim selektiv dhe qortim i padrejtë për largim të justifikuar.

Më datë 28.06.2024, me miratimin e eprores sime, jam larguar nga ambienti i punës në orën 13:47, vetëm 13 minuta para përfundimit të orarit zyrtar, për arsye të justifikuara. Pavarësisht kësaj, me 01.07.2024 jam thirrur në një mbledhje nga drejtuesi lokal në prani të eprores, ku jam qortuar në mënyrë disproporcionale për këtë veprim. Kjo ndodhi ndërkohë që të njëjtat apo me të rënda shkelje të orarit nga punonjës të tjerë, sidomos ata me lidhje të afërta me drejtuesin, nuk janë trajtuar fare. Kjo situatë tregon qartë një trajtim të pabarabarte dhe diskriminim të hapur, i orientuar personalisht ndaj meje.

Injorim institucional i komunikimit zyrtar.

Më datë 10.06.2024, kam qenë në raport mjekësor tre-ditor, për të cilin kam njoftuar zyrtarisht eproren dhe raporti ishte i regjistruar në sistem. Megjithatë, për korrektesë, kam njoftuar me mesazh edhe drejtuesin e ri rajonal, i cili ishte sapo emëruar më 30.04.2024. Ai nuk reagoi dhe nuk ktheu asnjë përgjigje, duke injoruar totalisht njoftimin tim zyrtar dhe duke vendosur që në fillim një model komunikimi të ftohtë dhe jo profesional, gjë që me pas është reflektuar në marrëdhënien institucionale gjatë gjithë periudhës së mëvonshme.

Komunikimit që dëshmon trajtim jo korrekt dhe tendencë për të krijuar klimë presioni edhe në kushte të justifikuara mjekësore.

Në datë 15.08.2024, kam njoftuar drejtuesin përmes mesazhit telefonik se do të mungoja për arsye shëndetësore, e shoqëruar me raport mjekësor. Njoftimi im përmbante gjithashtu faktin që kisha njoftuar dhe eproren time të drejtpërdrejte. Si përgjigje, drejtuesi më kthehet me një qëndrim përjashtues, përpjekje për të nxjerrë mungesë komunikimi, mosrespektimin e hierarkisë dhe tendencën për të më vënë në pozitë faji, me shprehjen (Megjithatë e ke ba fakt të kryer) duke ditur që raporti mjekësor është i ligjshëm dhe i paprekshëm.

Kjo gjë është shoqëruar me një mbledhje më datë 20.08.2024 ku objekt diskutimi është bërë raporta ime mjeksore duke u shoqëruar me shprehje ku vihen në diskutim dhe profesionalizmi i mjekëve që lëshojnë raporta. Krijim i qëllimshëm i një klime presioni dhe izolimi.

Presion dhe ndërhyrje të papërshtatshme me përmbajtje politike.

Më datë 04.10.2024, në prani të stafit dhe në mes të ambjentit të punës, unë dhe përgjegjësja ime u përballëm me një vërejtje verbale nga drejtuesi lokal, me tone të qarta akuzuese, për shkak të mungesës sonë në një aktivitet me natyrë partiake. Ndërhyrja e tij u bë në mënyrë publike dhe jo etike, me shprehjen: "Pse nuk erdhet në takim ti dhe kjo tjetra?" duke nënvlerësuar rolin dhe dinjitetin profesional të punonjësve dhe duke shkelur parimin e neutralitetit politik që duhet të garantohet në administraten publike. Pavarësisht se mungesa jonë ishte për shkak të pjesëmarrjes në një seminar zyrtar në Tiranë, që nuk na lejonte të mbërrinim në kohë, kjo gjë u injorua. Kjo sjellje përbën presion të papërshtatshëm dhe shkelje të etikës në vendin e punës, si dhe ngre shqetësime serioze për përfshirjen e kritereve jo-profesionale në vlerësimin e punonjësve.

Heqja e ditës se punës pas njoftimit për mungesë për arsye familjare.
Më datë 17.10.2024, për arsye familjare të domosdoshme, kam njoftuar me kohë eprorin dhe drejtuesin për pamundësinë për t'u paraqitur në punë. Pavarësisht njoftimit dhe faktit që mungesa lidhej me një situatë familjare, më është hequr dita e punës, edhe pse nga ana ime iu kërkua të ndiqej praktika e lejeve 1 ditore (praktikë kjo e cila është përdorur për punonjësit e tjerë), m'u refuzua një gjë e tillë. Rrgullore e brendshmë e AKPA-as 2024, neni 17. 1, pika a - Për çdo mungesë në punë njoftohet eprori direkt dhe Sektori i Burimeve Njerezore;

Raportim i pasakte ndaj autoriteteve me të larta, pavarësisht njoftimit të mungesës për arsye mjekësore.
Më date 21.10.2024, kam qenë në raport mjekësor, për të cilën kam njoftuar menjëherë eproren time direkte si dhe përfaqësuesen e burimeve njerëzore, e cila e ka regjistruar mungesën time në listeprezencën ditore. Pavarësisht kësaj, drejtuesi ka dërguar njoftim në Drejtorinë e Përgjithshme duke pretenduar se nuk ka dieni për mungesën time, duke krijuar kështu një përfaqësim të rremë të situatës, me pasoja të mundshme në vlerësimin e figurës dhe performancës sime. Tregon një mosrespektim të strukturës së raportimit dhe zinxhirit komandues, duke anashkaluar eprorin tim direkt dhe zyren e burimeve njerezore, të cilët janë informuar sipas rregullave dhe kanë dokumentuar mungesën time.

Shprehje intimidimi dhe sjellje kërcënuese nga ana e drejtuesit.
Më datë 22.01.2025, me miratim verbal të eprorit isha larguar për pak çaste për në farmaci. Gjatë rikthimit në zyrë, drejtuesi më është drejtuar në mes të sallës dhe në prani të kolegëve me një ton autoritar dhe intimidues, duke thënë: "Ku ishe ti? Kujt i more leje? A e di që këta s'kanë të drejtë me ju dhënë leje? Hajt, hajt, se do të vijë dita edhe ty". Ky komunikim ka pasur efekt presioni psikologjik dhe ka cenuar dinjitetin tim profesional në prani të kolegëve.

Heqje ditë pune, megjithëse largimi nga puna ka qenë për arsye të urgjencës shëndetësore.
Më date 23/01/2025, rreth orës 14:48, për shkak të presionit psikologjik të ushtruar në mbledhjen e ditës së mbajtur rreth orës 12:00, kam kaluar një moment të vështirë shëndetësor. Jam drejtuar drejt urgjencës për qetësimin e situatës të cilën nuk po mund ta menaxhoja në zyrë. Kam njoftuar eprorin tim dhe burimet njerëzore për këtë lëvizje. Megjithatë nga drejtuesi u hoq dita e punës në kundërshtim me çdo ligj.

Rregullore e brendshme e AKPA -as 2024, neni 17, pika c: - Gjatë orarit zyrtar të punës nëpunësi mund të largohet për arsye pune, shëndetësore ose arsye të tjera të justifikueshme, me miratim/leje të eprorit direkt duke njoftuar dhe njësinë përkatëse/personin e ngarkuar për menaxhimin e burimeve njerëzore;

Ndërhyrje dhe ndëshkim i menjëhershëm për përdorimin e reflektorit në kushte të ftohta atmosferike.
Me datë 30/01/2025, një ditë me temperatura të ulta gjatë muajit janar, në momentin që kam aktivizuar një reflektor të siguruar nga institucioni, për ngrohje shtesë në ambientin e punës i cili

ka një hapësirë të madhe (në përputhje me nevojat shëndetësore të mia të justifikuara mjekësisht), është njoftuar menjëherë drejtuesi përmes një punonjësi tjetër, i cili vepron vazhdimisht si raportues informal i tij. Pas kësaj, përgjegjësit janë thirrur me urgjencë në zyrën e drejtuesit dhe janë përballur me një qëndrim agresiv verbal. Më pas, janë urdhëruar që të ndërhyjnë për të hequr reflektorin nga ambienti im i punës, pa asnjë konsultim apo vlerësim mbi gjëndjen time shëndetësore ose arsyeshmërinë e përdorimit të tij. Ky veprim përbën jo vetëm një formë presioni psikologjik të panevojshëm, por edhe një cenim të të drejtave themelore për mbrojtjen e shëndetit dhe mirëqënies në vendin e punës.

Mosrespektimi i hierarkisë institucionale dhe shfuqizimi i rolit të eprorit.
Në institucion, funksionimi ka qenë gjithmonë i ndërtuar mbi hierarkinë e qartë organizative, ku punonjësit marrin leje pranë eprorit të tyre të drejtpërdrejtë. Kohët e fundit, drejtuesi rajonal ka vendosur që çdo dalje nga vendi i punës të miratohet vetëm prej tij, duke anashkaluar rolin funksional të pergjegjeses dhe duke e vendosur atë në një pozicion formal, pa kompetencë reale.
Veçanërisht shqetësuese është fakti që disa punonjës të afèrt me drejtuesin, në mënyrë të hapur dhe të përsëritur, nuk i kërkojnë miratim përgjegjëses, duke deklaruar vetë se "kanë marrë leje nga drejtori". Kjo situatë ka krijuar një standard të dyfishte në trajtimin e punonjësve. Kjo më ka ndikuar personalisht, pasi më detyron të komunikoj drejtpërdrejt me një drejtues me të cilin jam në konflikt institucional, gjë që më shkakton stres të vazhdueshëm dhe ndikon në aftësinë time për të ushtruar detyrat me qetësi dhe përqëndrim.

Gjithashtu, një tjetër tregues i qartë i mosrespektimit të hierarkise institucionale dhe zbehjes së rolit funksional të eprores, është rasti i një punonjëseje me lidhje të afërta me drejtuesin lokal, e cila ka munguar për rreth 15 ditë punë (nga data 08 maj-28 maj 2025) pa qenë e pajisur me raport mjekesor dhe pa e informuar eproren e saj direkte në fillim, e cila është shprehur se nuk ishte në dijeni të mungesës dhe ka pyetur punonjës të tjerë mbi arsyen e mosparaqitjes së saj. Pavarësisht kësaj mungese unë kam informacionet e mia që punonjësja është paguar rregullisht për ditët e mungesës pa raporte ose leje të zakonshme, ç'ka përforcon ndjeshëm bindjen për standard të dyfishtë në trajtimin e punonjësve dhe një trajtim preferencial që anashkalon zinxhirin komandues dhe procedurat administrative për pjesën tjetër të stafit.

Dëmtimi i imazhit profesional dhe trajtimi përçmues në kolektiv.
Një tjetër formë presioni psikologjik që më është ushtruar ka lidhje me angazhimin tim profesional jashtë zyrës, në përfaqësim të institucionit, në aktivitete e seminare të ndryshme të organizuara nga Drejtoria e Përgjithshme. Për shkak të eksperiencës sime dhe performancës në punë shpesh herë kam qenë pjesë e këtyre takimeve.

Megjithatë, një përfshirje e tillë, në vend që të vlerësohej, është bërë objekt përqeshjeje dhe akuze publike në mbledhje stafi, ku drejtuesi i institucionit dhe disa kolegë të lidhur ngushtë me të, kanë përdorur një gjuhë përçmuese, duke më etiketuar si e "përzgjedhura" e Drejtorisë së Përgjithshme".

Këto sjellje cenojne drejtpërdrejt dinjitetin profesional dhe të drejtën për të ushtruar detyrën me respekt dhe dinjitet. Etiketimi publik, qoftë edhe nën formën e ironisë apo përqeshjes, sjell pasoja afatgjata në ambientin e punës dhe ndikon në mënyrë të drejtpërdrejtë në sigurinë emocionale dhe motivimin profesional të punëmarrsit.

Përdorimi i kolegëve për survejim dhe nxitja për raportime të pavend.
Gjithashtu, dëshiroj të evidentoj një situatë të caktuar ku një prej kolegëve, i cili qëndron në mënyrë të vazhdueshme në hapësirat e punës me qëllim vëzhgimin dhe raportimin e çdo veprimi, është nxitur të hartojë një email kundër meje, duke keqinterpretuar një koment informal i bërë në rrethana relaksi dhe pa asnjë adresim ofendues.

Në konkret, komentimi i thjeshtë me ironi për ndjesinë e survejimit të vazhdueshëm në vendin e punës, është deformuar dhe përdorur në mënyrë të qëllimshme për të ngritur pretendime për mungesë etike, gjë që nuk përkon as me qëllim, as me kontekstin e situatës. Kjo formë raportimi selektiv dhe tendencioz synon diskretitimin tim professional, në një ambient ku tashmë është krijuar një klimë frike dhe presioni. Kjo përpjekje për të më provokuar, manipuluar dhe më pas denoncuar në mënyrë të shtrembëruar, tregon një strategji të qëllimshme për të më përjashtuar dhe deligjitimuar në vendin e punës.

Ndërhyrje joetike në aspektin personal të veshjes.
Prej një periudhe të konsiderueshme, me udhëzim të drejtuesit të institucionit, përfaqësues të burimeve njerëzore ushtrojnë kontroll të vazhdueshëm mbi veshjen e punonjësve, duke kërkuar të vëzhgojë elementët e uniformës përtej asaj që konsiderohet një vlerësim formal apo procedural siç është bluza e bardhë, xhaketa, shalli i kuq dhe kartën identifikuese të punonjësit. Një vëzhgim i tillë i është kërkuar në formë presioni në mbledhjen e datës 01.04.2025, ku nëse nuk do ta bëntë do pushohej nga puna. Rregullore e brendshme e AKPA-as 2024, neni 15, pika c: - Veshja e nëpunësvë duhet të jetë serioze dhe formale për t'u përfaqësuar sa më denjësisht gjatë kryerjes së detyrës.
Neni l6, pika 16.4, Kodi i veshjes: Punonjësit e DR AKPA-ve në sportelet pritëse duhet të kenë veshje zyrtare dhe të rregullt, duke përfaqësuar administratën shtetërore me dinjitet dhe duke zbatuar standardet e cilësise se sherbimit dhe komunikimit.

Pengese dhe hezitim per miratimin e lejes se zakonshme, pavarësisht miratimit paraprak nga autoriteti qëndror.
Më datë 18.02.2025 dhe 24.02.2025, kam kërkuar ezaurimin e diteve të lejes së zakonshme për arsye emergjente shëndetësore, pasi ndodhesha jashtë shtetit për vijimin e një procedure in vitro. Leja është miratuar paraprakisht në mënyrë verbale nga përfaqësues të drejtorisë së përgjithshme, në kuadër të mbështetjes institucionale për situatën time mjekësore. Megjithatë, kam qenë në dijeni se drejtuesi lokal ka shfaqur hezitim për ta miratuar këtë leje dhe se vendimi përfundimtar është bërë i mundur vetëm pas ndërhyrjes së strukturave të nivelit qëndror. Kjo situatë përforcon perceptimin

tim për një qasje të padrejtë dhe penguese ndaj meje, pavarësisht se kërkesa ishte e justifikuar, e bazuar në rregullore dhe në mirëkuptim të mëparshëm institucional.

Vlen të theksohet se, ndërkohë, për punonjës të tjerë janë miratuar leje edhe brenda ditës së njejtë të kërkeses, pa respektuar afatin minimal të njoftimit të përcaktuar në Kodin e Punës, çka përforcon perceptimin e trajtimit selektiv dhe mungesës së barazisë në zbatimin e rregullave.

Trajtim diskriminues pas rikthimit nga ndjekja mjekësore (IVF) jashtë shtetit.
Pas rikthimit tim në punë me datë 17.03.2025, pas procedurave mjekësore të IVF në Itali - për të cilën ishte vënë në dijeni nga Drejtoria e Përgjithshme drejtuesi Rajonal, u përballa me një sjellje të hapur diskriminuese dhe nënkuptuese. Më datë 01.04.205, në orën 10:00, gjatë orarit të punës dhe në prani të qytetarëve, drejtuesi lokal thirri një mbledhje urgjente ku një nga termat ishte "Planifikimi i lejeve të zakonshme", duke u shprehur se nuk do të tolerohej më "të kalohej muaji me leje qokash siç ndodhi në shkurt - mars", një koment që la të kuptohej qartazi se i referohej lejes sime për arsye shëndetësore. Më datë 8 prill 2025, eprorja ime u vu nën presion të drejtperdrejtë për të mos më miratuar më asnjë leje, gjë që ajo vetë ma pohoi e shqetësuar, duke më thënë se nuk po përballonte dot më presionin e drejtuesit dhe më kërkoi të kontaktoja vetë me Drejtorinë e Përgjithshme.

Nga data 1 prill e në vijim, çdo herë që jam larguar për arsye të justifikuara dhe të njoftuara, më është vendosur mungesë nga specialistja e e burimeve njerëzore, edhe pse eprorja konfirmonte se ishte në dijeni të lëvizjes sime. Arsyeja që përsëritej nga specialistja ishte : "Na ka kërkuar drejtori ti marrim në këtë orë". Ky veprim i përsëritur më ka bërë të ndjehem e ofenduar, e përjashtuar dhe e nëpërkëmbur në një moment shumë të ndjeshëm të jetës sime personale dhe shëndetësore. Përballë kësaj klime përjashtuese dhe shtrënguese, më datë 9 prill 2025, kam dorëzuar zyrtarisht një kërkesë në Drejtorinë e Përgjithshme, duke bërë të njohur situatën në tërësinë e saj edhe pse paraprakisht i isha drejtuar verbalisht strukturave përkatëse, në dijeni këtë gjë ia vura edhe drejtorit tim rajonal.

Më datë 13 prill 2025, shkresa ime është protokolluar edhe në drejtorinë time lokale, dhe menjëherë pas kësaj është bërë e qartë që përmbajtja e saj u shpërnda informalish tek persona që unë kisha identifikuar më parë si bashkëpunëtorë të ngushtë të drejtuesit. Kjo u reflektua në mënyrën se si ata nënkuptuan publikisht përmbajtjen e saj, duke shtuar edhe më tej ndjenjën time të ekspozimit dhe cenimit të dinjitetit.

Cenimi i konfidencialitetit dhe ekspozimi i të dhënave të ndjeshme.
Më datë 16.04.2025 në Drejtorinë Qëndrore mu kërkua një ballafaqim me Drejtorinë që mbulon sektorin ku unë punoj dhe me burimet njerzore. Vërej me shqetësim se elementë thelbësorë të përmbajtjes së atij takimi, përfshirë të dhëna të ndjeshme personale dhe emra të personave të përmendur verbalisht janë bërë objekt diskutimesh brenda ambientit të punës. Kjo situatë përforcon bindjen se, informacioni i ndarë në një proces të mbrojtur institucional, ku pritej ruajtja e

konfidencialitetit dhe trajtimi me integritet, është ekspozuar në mënyrë aspak profesionale dhe të qëllimshme nga drejtuesi, por ndoshta jo vetëm.

Pas kësaj, sjelljet nënçmuese, ironitë e hapura dhe komentet provokuese ndaj meje nga individë që unë kisha përmendur vetëm në kuadër të ankesës zyrtare, u intensifikuan ndjeshëm, duke dëshmuar se ata ishin vënë në dijeni të përmbajtjes së ballafaqimit në mënyrë që bie në kundërshtim me standardet e etikës dhe mbrojtjes së dinjitetit të punonjësit.

Më datë 17.04.2025, sipas informacioneve që më janë bërë me dije, drejtuesi lokal është thirrur në Drejtorinë Qëndrore për të dhënë sqarime lidhur me situatën time në vendin e punës. Në këtë takim, sipas të njëjtave burime, është bërë me dije mbështetja institucionale që më është ofruar në lidhje me situatën time shëndetësore dhe është kërkuar ndalimi i praktikave penalizuese dhe i është bërë me dije që kornunikimi im do ishte vetëm me përgjegjësen, sipas rregullores së AKPA-s. Kjo gjë i është konfirmuar nga vetë drejtori qëndror K.H . Por çdo fjalë e atij takimi ra në vesh të shurdhër. Sapo është kthyer në zyrë po atë ditë, më ka thirrur me proces verbal bashkë me përgjegjësen dhe specialisten e burimeve njerëzore, ku më ka kërkuar që të ndërprisja komunikimin me përgjegjësen, por vetëm të komunikoja me drejtuesin nëpërmjet mesazheve telefonike. Kjo gjë binte ndesh edhe me rregulloren, edhe me porosinë që iu dha nga drejtoria qendrore, por edhe me situatën e krijuar tashmë mes nesh.

Shkelja e të drejtës për informim dhe transparencë administrative.
Më datë 16.04.2025, me shkresë zyrtare, kam kërkuar të më vihej në dispozicion dokumentacioni i plotë mbi të cilin është mbështetur vendimmarrja për heqjen dhe më pas rikthimin e ditëve të punës. Kërkesa ime nuk është plotësuar asnjëherë nga drejtuesi lokal, i cili ka refuzuar të më vendosë në dispozicion çdo akt që më takon ligjërisht të më njihet.
Për këtë arsye, jam detyruar të kërkoj ndihmën e Komisionerit për të Drejtën e Informimit, i cili më ka kthyer një përgjigje duke argumentuar që informacioni përbën "mbrojtje të të dhënave personale". Në vijim, të njëjtën përgjigje refuzuese e kam marrë edhe nga drejtuesi lokal, pavarësisht se:

- *Kërkesa lidhej me të dhëna që kanë të bëjnë drejtpërdrejtë me personin tim dhe nuk përbënin as të dhëna sensitive, as të dhena të palëve të treta;*
- *Kam respektuar plotësisht afatin 30-ditor të përcaktuar nga legjislacioni për informim dhe mbrojtjen e të dhenave personale;*
- *Nuk më është vënë në dispozicion asnjë dokument mbështetës, çka përbën shkelje të së drejtës time për transparencë dhe për t'u mbrojtur ndaj çdo vendimarrje administrative që më prek.*

Ndërhyrje të përsëritura në detyrat e mia funksionale dhe tolerim i sjelljeve abuzive.
Kam hasur në ndërhyrje të vazhdueshme në detyrat e mia të drejtpërdrejta nga disa kolegë që janë të afërt me drejtuesin lokal dhe që ushtrojnë rolin e raportuesve informalë të tij. Këto ndërhyrje kanë përfshirë:Ndërhyrje në zonen time të mbulimit, në kundërshtim me ndarjen zyrtare të

territorit;Marrje e kontakteve dhe punëkërkuesve të mi pa koordinim, duke më pamundësuar të përmbush objektivat;Komunikime nënvlerësuese dhe sjellje përjashtuese në mjedisin e punës.

Duke qenë se performanca jonë matet me tregues konkretë, një tjetër strategji sistematike e drejtuesit lokal ka qenë lejimi dhe nxitja e këtyre dy kolegëve për të ndërhyrë në mënyrë që të më pengojne në arritjen e objektivave të mia vjetore. Kjo ka pasur ndikim të drejtpërdrejtë në vlerësimin tim profesinal. Pavarësisht informimit të përsëritur ndaj eprores sime për këtë situatë, ajo ka deklaruar se nuk ka më asnjë mundësi ndërhyrjeje, pasi është urdhëruar të mos merret me këto çështje dhe se i janë kufizuar kompetencat. Si rezultat, jam lënë pa asnjë mbrojtje institucionale, në një klimë hakmarrëse, selektive dhe me ndikim të drejtpërdrejtë në integritetin tim profesional.

Episod shtesë i trajtimit selektiv dhe survejimit të pajustifikuar.
Më datë 1 5.05.2025, në orën 15:05, në një ambient pune të përbashkët, ku nuk kishte qytetarë dhe asnjë aktivitet të veçantë, po qëndroja pranë një dritareje për arsye shëndetësore. Pasi doli nga zyra drejtuesi rajonal më bëri vërejtje publike dhe urdhëruese duke më thënë: "P. , shko te zyra dhe puno se ke dy orë këtu". Kjo ndërhyrje tregoi qartë një vëzhgim të vazhdueshëm të lëvizjeve të mia (përmes kamerave të sigurisë) dhe një trajtim të pabarabartë në krahasim me koleget e tjerë që qëndrojnë në të njëjtin ambient pa u penalizuar. Ky episode shtoi ndjesinë e përjashtimit, presionit dhe diskriminimit të vazhdueshëm ndaj meje.

Ndërhyrja e Drejtorisë së Pergjithshme për rikthimin e hierarkisë funksionale.
Më datë 03.06.2025, kam marrë një email zyrtar nga drejtuesi lokal, në të cilin të gjitha shqetësimet e ngritura prej meje gjatë muajve të fundit, të dokumentuara me komunikime të rregullta institucionale u konsideruan si "hamendësime" dhe "pretendime", ndërsa vetë veprimtaria ime institucionale u cilësua si e papërshtatshme. Madje, në përmbajtje të emailit u përfshi një paralajmërim për masa të mëtejshme ndaj meje nëse këto shqetësime do të vijonin të artikuloheshin.

Përballë kësaj qasjeje të ashpër dhe jo bashkëpunuese, më datë 04.06.2025, jam detyruar të njoftoj sërish Drejtorinë Qëndrore, duke theksuar se situata jo vetëm që nuk është përmirësuar pas ballafaqimit tonë institucional të mëparshëm, por është përkeqësuar ndjeshëm. Ajo është pasuar nga ndërhyrje të vazhdueshme të dy kolegeve në punën time, komentim dhe presion teë hapur në prani të qytetareve, si dhe mungesë të plotë mbështetjeje nga eprorja ime, e cila në çdo rast më është shprehur se nuk ka asgjë në dorë për të ndihmuar.

Më datë 05.06.2025, në prani të Drejtorit të Përgjithshëm, Drejtoreshës së Tregut të Punës dhe Burimeve Njerëzore, u zhvillua një takim ballafaques midis meje, përgjegjëses sime dhe drejtuesit lokal. Në këtë takim, vetë Drejtori i Përgjithshëm vlerësoi se problemi kryesor që ka prodhuar tensione në strukturë lidhej me mosrespektimin e shkallës së hierarkisë. Në mënyrë të qartë dhe të prerë, ai i drejtoi përgjegjëses sime fjalët: "Në strukturën tuaj nuk është respektuar hierarkia, prandaj situata ka degraduar në këtë pikë. Nga sot, të jepet autoriteti i plotë që të kesh rolin që të takon sipas rregullores: të ndash detyrat dhe të miratosh lejet për punonjësit." Një gjë e tillë ju la

porosi burimeve njerëzore për ta përcjelle nëpërmjet një email-i. Edhe pse përgjegjësja ime e mohon një mesazh shumë të qartë nga drejtuesi qendror, përsëri hezitonte t'i vinte kufinj ndërhyrjeve të kolegëve në detyrat e mia dhe në sjelljet e tyre shqetësuese përmës ironive dhe bullizimit me arsyetimin që kam dikë mbi vete e duhet ti mbledhë ai.

Situata e datës 13.06.2025- Konfrontim i rënde verbal dhe ndërhyrja e Policisë për shkak të presionit psikologjik.
Më datë 13 qershor 2025, pas kryerjes së një veprimi korrekt dhe të justifikuar në sistemin e punës, një koleg më është drejtuar në mënyrë të ashpër dhe denigruese, duke më pyetur me tone fyese dhe të papërshtatshme se "përse e kisha kryer atë regjistrim". Pavarësisht se unë nuk reagova dhe eprorja ime e sqaron situatën duke treguar të vërtetën dhe logjikën e veprimit tim, dy kolegët në fjalë e vazhduan konfrontimin me tone ironike, mungesë respekti dhe agresivitet verbal të hapur.

Debati u përshkallëzua në mënyrë të tillë që unë ndjeva një trysni të fortë emocionale dhe psikologjike, duke u detyruar të kërkoj ndërhyrjen e Policisë për shkak të ndjesisë së pasigurisë dhe mjedisit jo profesional që po përjetoja. Kjo ngjarje është pasojë direkte e mungesëss së reagimit institucional ndaj sjelljeve të përsëritura fyese dhe bullizuese të disa kolegëve të afërt me drejtuesin lokal, si dhe mosmarrjes së masave parandaluese, të cilat unë i kam kërkuar dhe dokumentuar në mënyrë të vazhdueshme.

Takimi në AKPA më datë 16.06.2025 në vijim të ngjarjes së datës 13.06.2025.
Pas ngjarjes së datës 13 qershor 2025, ku për shkak të tensionit të krijuar në ambientin e punës dhe sjelljes fyese e nxitëse të dy kolegeve të caktuara, u ndjeva e detyruar të njoftoj Policinë e Shtetit për bezdisje dhe shqetësim psikologjik, menjëherë kam informuar zyrtarisht Drejtorinë Qëndrore të institucionit për këtë situatë.

Në vijim të këtij veprimi, në datë 16.06.2025, u zhvillua një takim pranë ambienteve të AKPA-së me praninë time, të drejtuesit lokal, përgjegjëses sime dhe dy punonjësve të përfshirë në konflikt. Takimi u zhvillua me përcaktues të Burimeve Njerëzore dhe të Drejtorisë së Shërbimeve të Punësimit. Gjatë këtij takimi, situata e ndodhur nuk u reflektua në përputhje me rrethanat faktike, ndërsa kolegët mohuan sjelljet e tyre dhe e relativizuan ngjarjen. Ndërkohë, eprorja ime, megjithëse në dijeni të plotë të të gjitha rrethanave dhe provave të dokumentuara (përmes email-eve zyrtare, ku ka qenë gjithmonë në "cc"), por dhe ngjarjeve dhe komenteve të bëra pothuajse gjithmonë në prani të saj nuk bën një deklarim të qartë për sa i përket asaj që kishte ndodhur, duke u shprehur se "nuk di të them nëse provokimet ishin drejtuar ndaj Perjanës", edhe pse rasti kishte nisur drejtpërdrejt pas një veprimi pune të kryer prej meje. Kjo gjë ishte zhgënjyese për mua pasi ajo gjithmonë më ka mbështetur moralisht duke më thënë e di sa të vështirë e ke, nuk e di si duron, mos bjer pre e nivelit të tyre etj.

Dokumentimi i situatës së presionit dhe sjelljeve abuzive Për të dokumentuar situatën e rëndë psikologjike dhe presionin e vazhdueshëm që kam përjetuar në vendin e punës nga dy kolegët e

përmendur, jam detyruar të realizoj një incizim të sjelljes së tyre në ambient publik të punës, pikërisht ditën kur njoftova shërbimin 129 për shkak të tensionit dhe bezdisjes së vazhdueshme. Ky veprim ka ardhur si një mjet i vetëmbrojtjes se integritetit tim personal dhë profesional, përballë një klime të rënduar dhe mungesës së çdo ndërhyrjeje institucionale. E kam pranuar këte fakt në mënyrë të hapur gjatë ballafaqimit në AKPA, në kushtet kur vetë kolegët mohonin dhe nuk pasqyronin realitetin e situatës që më detyroi të kërkoja ndihmën e policisë.

Survejim i padrejtë përmes kamerave institucionale.

Drejtuesi lokal ushtron një survejim të vazhdueshëm ndaj meje përmes kamerave të institucionit, të cilat i ndjek në celularin e tij personal, veprim ky i paautorizuar dhe joetik. Në ballafaqimin në AKPA ai e ka pranuar vetë që ishte informuar për praninë e policisë nëpërmjet një punonjësi, i cili e udhëzoi të hapte kamerat në telefon. Këtë praktikë e ka konfirmuar edhe kur më ka tërhequr vëmendjen për qëndrim të "gjatë në dritare", e ka pranuar indirekt edhe eprorja ime, e cila më ka thënë se përmes telefonit vrojtuesi i ka konfirmuar një rast të orarit tim të daljes që nuk përkonte me mesazhin tim të njoftimit, duke treguar qartë se informacioni është marrë përmes monitonimit në kohë reale të kamerave.

Vendosja e masës disiplinore në mungesë transparence dhe si pasojë e keqinformimit nga drejtuesi lokal.

Më datë 18.06.2025, jam njoftuar për një masë disiplinore në formën e paralajmërimit për largim nga puna, me referencë një sërë dokumentesh dhe propozimesh të hartuara nga drejtuesi rajonal i Lezhës. Dua të theksoj se, përmbajtja e këtyre dokumenteve nuk më është komunikuar më parë, as nuk kam qenë e ftuar për të dhënë sqarimet apo mbrojtjen time përpara se të rnerrej vendimi. Drejtoria Qëndrore nuk ka pasur mundësi të shqyrtoje realisht të gjitha rrethanat, pasi informacioni që i është përcjellë nga drejtuesi rajonal ka qene i njëanshëm dhe i pa verifikuar në terren. Ky vendim i mbështetur vetëm në raportime të drejtorit rajonal, i cili ka qenë në dijeni të konfliktit dhe ankesave të mia të mëparshme, përforcon bindjen se kemi të bëjmë me një ndëshkim për ngritjen e shqetësimeve dhe kërkesën për trajtim të barabartë në vendin e punës. Masa disiplinore e marrë me është komunikuar pa më dhënë në asnjë moment mundësinë të njihem me shkresat përkatëse, të jap sqarimet e mia apo të mbroj veten. Ky veprim bie ndesh me parimin e transparences dhe të mbrojtjes së punonjesit, duke treguar një qasje të njëanshme dhe ndëshkuese.

Aludimi se përdor temën e infertilitetit dhe IVF "për t'u viktimizuar".

Ky është ndër elementët më të rëndë dhe diskriminues në përmbajtjen e shkresave të hartuara nga drejtuesi rajonal. Nuk bëhet fjalë për një "temë personale" që unë kam zgjedhur të përdor për viktimizim, por për një proces të gjatë, të dhimbshëm dhe të dokumentuar mjekësor, me të cilin jam përballur prej më shumë se shtatë vitesh. Asnjëherë kjo çeshtje nuk ka ndikuar në kryerjen e detyrave të mia apo marrëdhënien time kontraktuale me institucionin që të më detyronte ta depozitoja zyrtarisht këtë informacion kaq personal e të ndjeshëm.

Fakti që e kam mbajtur këtë situatë private, është zgjedhje e imja dhe nuk mund të përdoret kundër meje për të mohuar seriozitetin e vështirësive që kam kaluar. Në përmbajtjen e shkresave ka pasur

përdorim të panevojshëm dhe të papërshtatshëm të termave që lidhen me shëndetin tim (si "gjinekolog", "obstetër" etj.), duke më ekspozuar në mënyrë të dhimbshme e të pajustifikuar para kolegeve dhe komunitetit. Ky trajtim i çështjes sime intime ka sjellë për mua lëndim të thellë emocional dhe cenim të dinjitetit personal, ku në mënyrë kontradiktore, në të njëjtën shkresë diku akuzohem se e përdor për manipulim emocional dhe diku pse nuk e kam shprehur asnjëherë zyrtarisht.

Akuza për mungesë dokumentimi mjekësor.
Në asnjë moment nuk më është kërkuar zyrtarisht dorëzimi i dokumenteve mjekësore. Siç parashikohet nga ligji, të dhënat shëndetësore janë të mbrojtura dhe konfidenciale. Kam ndarë informacionin tim shëndetësor me përfaqësues të caktuar të institucionit, vetëm atëherë kur e kam parë të nevojshme për të mbrojtur të drejtat e mia. Problemet e mia shëndetësore që lidhen me infertilitetin nuk kanë qenë asnjëherë të lehta për t'u ndarë as në familje, ku edhe para prindërve të mi të cilët i kam në moshë të thyer e kam mbajtur të fshehtë (por tashmë për shkak të kësaj situate janë informuar edhe ato duke u përballur me një shqetësim të madh), aq më pak në ambient pune. Megjithatë në përballje me diskriminimin dhe trajtimin penalizues jam ndjerë e detyruar të bëj transparente këtë aspekt tepër personal. Me keqardhje theksoj se pas depozitimit për djeni të shkresës sime pranë drejtorisë në Lezhë, informacioni im shëndetësor është shpërndarë në mënyrë të padenjë dhe joetike, duke më ekspozuar përpara kolegëve dhe komunitetit, në shkelje flagrante të te drejës sime për privatësi dhe mbrojtjen e të dhënave sensitive. Gjithashtu, në shkresat e tij, drejtuesi më akuzon për përdorim të shpeshtë të raporteve mjekësore, duke lënë te nënkuptohet një qëllim abuziv apo mungesë përgjegjshmërie. Theksoj se çdo raport është i dokumentuar ligjërisht, i dorëzuar në përputhje me afatet dhe procedurat, dhe është reflektim i një situate reale shëndetësore, të njohur nga eproret e mi dhe nga Drejtoria e Përgjithshme. Kjo gjë mund të verifikohet lehtë me një analizë për të gjitha raportet e marra nga të gjithë punonjësit, megjithatë, vetëm për mua është ngritur ky pretendim, çka përbën trajtim të pabarabarte dhe diskriminues.

Raportet mjekësore në lidhje me procedurën IVF dhe gjendjen shëndetësore.
Në disa prej shkresave drejtuar drejtorisë qendrore ngrihet pretendimi se raportet mjekësore të paraqitura nuk lidhen drejtperdrejt me proceduren in vitro dhe se përdorimi i tyre është i pajustifikuar. Dëshiroj të theksoj se çdo raport është lëshuar nga mjekë specialistë për diagnoza që lidhen me gjendjen time fizike dhe emocionale, të cilat janë pasojë direkte ose të tërthortë e trajtimit të infertilitetit. Mungesa e termit të drejtpërdrejtë "in vitro" në diagnozë nuk përjashton faktin se raportet pasqyrojnë gjendje reale shëndetësore, si ankth, rraskapitje, çrregullime hormonale apo nevoja për qetësi fizike dhe emocionale. Çdo vënie në dyshim e qëllimit të këtyre raporteve, pa mbeshtetje mjekësore dhe ligjore, perbën cenim të privatësisë dhe dinjitetit tim si punonjëse dhe paciente dhe ndërhyrje në punën e mjekëve.

Akuza të pabazuara lidhur me ligjshmërinë e raporteve mjekësore.
Në një nga shkresat drejtuar AKPA-s, drejtuesi rajonal ka bërë një akuzë të pabazuar dhe të rëndë, duke vënë në dyshim ligjshmërinë e një raporti mjekësor, duke aluduar se mund të jetë lëshuar në

kushte të parregullta. Konkretisht është pretenduar se raporti është lëshuar kur mjeku nuk ishte në punë. Faktet janë të dokumentuara: Raporti mjekesor është hedhur në sistem më datë 19.10.2024, ora 09:36; Unë kam njoftuar përgjegjësen e burimeve njerëzore për marrjen e raportit më datë 21.10.2024, ora 07:52.

Pengim i aksesit në dokumentacionin administrativ dhe kufizim i pajustifikuar i të drejtës për të protokolluar kërkesa e datës 19.06.2025, kam dorëzuar një kërkesë zyrtare përmes një shkrese, drejtuar institucionit tim, në të cilën kërkoja të më viheshin në dispozicion dokumentet administrative mbi të cilat ishte mbeshtetur vendimmarrja për masën disiplinore ndaj meje.

Në momentin që u paraqita për ta protokolluar kërkesën personalisht pranë specialistes së burimeve njerëzore, ajo më njoftoi verbalisht se: "Drejtori ka dhënë urdhër që nuk lejohen me protokollime dorazi, por vetëm përmes postës." Ky urdhër gojor, i paformalizuar në asnjë akt të shkruar, përbën: Një pengese të pajustifikuar në ushtrimin e të drejtës sime për t'u informuar në kohë; Cenim të transparencës institucionale, duke i ndërlikuar artificialisht procedurat administrative vetëm në rastin tim; Diskriminim në aksesin e shërbimeve administrative, pasi më është mohuar një e drejtë elementare, e garantuar nga legjislacioni në fuqi."

Përfundimisht ankuesja kërkon: Konstatimin e diskriminirnit nga ana e z. A.M dhe ndalimin e kësaj situate të krijuar nga ana e tij.

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

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën bazuar në kompetencën e parashikuar nga neni 32, pika 1, gërma "a", të ligjit nr. 10221/2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, që i jep të drejtën për të shqyrtuar ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, sipas parashikimeve të këtij ligji.

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

Sipas nenit 7, të LMD, mbrojtja nga diskriminimi, garantohet *ndaj çdo veprimi apo mosveprim* të autoriteteve publike ose personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët *publikë apo privatë*, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i

ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë apo grupe personash.

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

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

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të neneve 32 dhe 33, të LMD, Komisioneri ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Bazuar në nenin 33, pika 3, të Kodit të Procedurave Administrative, ku parashikohet: *"3. Organi publik që zhvillon procedurën administrative, me kërkesë apo kryesisht, përfshin si palë në procedurë çdo person tjetër, të përcaktuar ose lehtësisht të përcaktueshëm, të ndryshëm nga ato të parashikuara në pikat 1 dhe 2, të këtij neni, të cilin, rezultati i procedurës administrative mund ta cenojë në të drejtat apo interesat e tij të ligjshëm."*, përfshiu në procedurën administrative Agjencinë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive, Drejtoria e Përgjithshme.

2. Me shkresen nr.1077/1 prot., datë 28.7.2025, Komisioneri njoftoi dhe kërkoi informacion në lidhje me pretendimet e parashtruara në ankesë nga z. A.M , Drejtor i Drejtorisë Rajonale të Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive Lezhë (DRAKPA Lezhë) dhe Agjencia Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive, Drejtoria e Përgjithshme (DP AKPA).

3. Me shkresën nr.659/1 prot., datë 5.8.2025, z. A.M , Drejtor i DRAKPA Lezhë, ka kthyer përgjigje në lidhje me ankesën, duke parashtruar ndër të tjera:

"Lidhur me pretendimin për diskriminim për shkak të gjendjes shëndetësore.

Znj. B. ka pretenduar se është perballur me diskriminim për shkak të gjendjes së saj shëndetësore, konkretisht përfshirjen në një trajtim mjekësor të karakterit in vitro. Ajo nuk ka paraqitur zyrtarisht pranë DR të AKPA Lezhë asnjë dokumentacion mjekesor që të përmbajë diagnozën "infertilitet" apo që të referojë ndonjë proces trajtimi të tillë. Të gjitha raportet mjekesore të paraqitura kanë

qenë të zakonshme dhe janë kompensuar sipas ligjit, pa përmbajtur ndonjë diagnoze të lidhur me infertilitetin. Institucionit nuk i është kërkuar ndonjë lehtësi ligjore mbi këtë bazë, prandaj çdo pretendim se vendimet janë marë me dijeni për një situatë të tillë shëndetesore është i pabazuar.

Transparenca dhe kërkesa për llogari si pjesë e kulturës së pergjithshme institucionale.

Në çdo rast, znj. B. është trajtuar si çdo punonjës tjetër në institucion, ku kërkesat për transparencë, respektim detyrash dhe raportim janë pjesë normale e funksioneve drejtuese dhe nuk përbejnë trajtim të veçantë apo diskriminues. Institucioni ka ndjekur parimin e barazisë në ngarkesën e punës, vlerësimin dhe komunikimin institucional, ndërsa kërkesat për transparencë dhe raportim kanë qenë të njëjta për të gjithë punonjësit dhe nuk janë ushtruar ekskluzivisht ndaj znj. B. .

Lidhur me masën disiplinore të marrë ndaj znj B. .

Znj. B. përmend marrjen e një mase ndëshkimore si dëshimi e diskriminimit. Masa disiplinore nuk është dhënë nga unë si Drejtor Rajonal i AKPA Lezhë, por nga Drejtoria e Përgjithshme, e cila ka kompetence dhe vendimmarrje të dokumentuar për këto masa. Masa 'Vërejtje me paralajmerim per largim nga detyra" është vendosur në zbatim të procedurave të brendshme, bazuar në dokumentacion të plotë dhe verifikim të fakteve. Shkaku i masës përfshin incidentin e sjelljes së forcave të policisë në ambientet e institucionit, si pasojë e një denoncimi të pabazuar nga znj. B. ndaj kolegëve të saj. Pas hetimeve të brendshme, akuzat e saj rezultuan të pabazuara, duke bërë të ligjshme vendimmarrjen për masë disiplinore. Veprimi i znj. B. ndaj kolegëve, duke sjellë policinë, ishte i pajustifikuar dhe destabilizues për institucionin.

Parashtrim i detajuar lidhur me ankesën nr. 158, date 10.07.2025, të paraqitur nga znj. P.B .

Në muajin gusht 2024, punonjësja nuk ka qenë asnjë ditë në punë dhe konkretisht: 01.08.2024 - 14.08.2024 me leje të zakonshme; 15 - 28.08.2024 me raport mjekesor; 29 - 30.08.2024 munguar me pretendimin se kishte menduar se raporti zgjat 16 ditë dhe jo 14 ditë, është paguar gjatë gjithë muajit gusht për datat 29 - 30.08.2024 që ka munguar. Ku është diskriminimi dhe përjashtimi apo përkeqësimi, përveç se tolerimi për znj B. në muajin Gusht 2024?

Pretendimet e ngritura nga ankuesja kanë të bëjnë thjesht me kërkesë llogarie si vetë i deklaron, qortim apo moskthim përgjigjeje në telefon.

Në lidhje me trajtimin selektiv dhe qortim të padrejtë për largim të justifikuar datë 28.06.2024, znj. B. e pranon vetë këtë largim dhe pretendon se është "qortim i padrejtë" për largim 13 minuta përpara përfundimit të orarit zyrtar.

Thirrja në mbledhje (jo në mbledhje por në zyrë me përgjegjësen e saj), nuk përbën asnjë masë disiplinore, por një veprim të zakonshëm menaxherial për të sqaruar praktikat në lidhje me respektimin e orarit të punës. Kjo është bërë në kuadrin e zbatimit të parimeve të barazisë për të gjithë punonjësit. Në asnjë moment nuk është aplikuar penalizim, por vetëm është kërkuar sqarim për rrethanat dhe respektimin e procedurave të brendshme.

Kjo periudhë i paraprin muajit gusht 2024, kohë, kur punonjësja pretendon se ka filluar diskriminimi ndaj saj. Asnjë nga punonjesit që punonjësja i konsideron "të afërt" nuk kanë qenë në marrëdhënie pune në institucion në muajin qershor 2024. Nuk ka prova që punonjës të tjerë janë trajtuar ndryshe në situata të ngjashme. Nuk është e qartë se në çfarë konsiston "qortim i padrejtë" në këte rast.

Në lidhje me pretendimin për injorim institucional të komunikimit zyrtar të datës 10.06.2024, znj. B. shprehet se, drejtuesi rajonal nuk i është përgjigjur njoftimit për raportin tre ditor. Moskomunikimi individual nuk përbën injorim institucional. Drejtuesit nuk kanë detyrim ligjor të përgjigjën ndaj çdo njoftimi me dokumentacion të rregullt mjekësor.

Znj. B. ka lajmëruar për raport tre ditor në orën 08:03 pa shkuar akoma të mjeku, ndërkohë që raporti rezulton të jetë pesë ditor. Ajo vetë e ka paraqitur këtë raport në materialin shoqërues të ankesës së dorëzuar pranë jush. Raporti është paguar nga struktura përgjegjëse dhe nuk ka pasur pasoja negative ndaj saj.

Znj. B. pretendon se është trajtuar me një "qëndrim përjashtues për mungesën e saj të justifikuar, ndërkohë që drejtuesi i është përgjigjur duke theksuar nevojën për ndjekjen e zinxhirit hierarkik dhe mosvendosjen e strukturës drejtuese përpara faktit të kryer. Kjo është një kërkesë menaxheriale për respektirnin e procedurave të brendshme dhe jo një qëndrim personal apo diskriminues.

Znj. B. ka përfunduar lejen me 14.08.2024 dhe duhej të paraqitej në punë me 15.08.2024. Nuk është paraqitur dhe nuk ka lajmëruar për ndonjë problem deri në orën 09:00, kur me ka dërguar nje mesazh në WhatsApp. Jam detyruar të kontaktoj znj. M.P , e cila me informoi se znj. B. e kishte njoftuar një natë më parë për një raport dy javor. Pagesa për raportin mjekësor është realizuar pa penalitet. Sipas raportit, znj. B. duhej të paraqitej në punë me datë 29.08.2024, por është paraqitur vetëm me datë 02.09.2024 ku e kam thirrur në zyrë, u pyet për mungesën dhe reagimi i saj ishte: "Vepro si të duash...". Përgjigja ime ka qenë: "Shko në punë, puno dhe përmbush treguesit."

Mënyra e njoftimit një natë më parë për raport dy javor, pa konfirmim mjekësor në atë moment, është e papërshtatshme dhe lë vend per dyshime. Raporti është lëshuar në orën 11:11 të datës 15.08.2024. Si mund të parashikohet paraprakisht një raport i tillë pa u vizituar?

Sipas Kodit të Punës, punëmarrësi duhet të njoftojë mungesën pas verifikimit të arsyes dhe raporti të jetë zyrtarisht i lëshuar për periudhën përkatëse.

Protokolli i mbledhjes së datës 20.08.2024, dëshmon se nuk është diskutuar vlefshmëria e raportit të saj, por është trajtuar në mënyrë të përgjithshme fenomeni i raportave të shpeshta. Pozitv fakti që, megjithëse zonja në regjim mjekesor, ka qenë e interesuar për mbledhjet në drejtori. Komentet kanë qenë të përgjithshme dhe jo personale, ndaj nuk kam pas asnjë arsye të permend asnjë emër punonjësish.

Nuk e kuptoj pretendimin e znj. B. për diskriminim, sepse veprimet si drejtues janë thjesht një ushtrim i drejtë i funksionit menaxherial. Sipas nenit 130 të Kodit të Punës, punëdhënësi ka të drejtë

të verifikoje vlefshmërinë e raporteve, ndonëse kjo nuk është ndërmarrë. Sjellja e institucionit ka qenë në përputhje me ligjin. Komunikimi ka qenë korrekt dhe pa elementë presioni apo diskriminimi. Znj. B. pretendon se diskriminimi ka nisur në gusht 2024, por gjatë këtij muaji nuk ka qene asnjë ditë në punë.

Në lidhje me pretendimin për presion dhe ndërhyrje të papërshtateshme më përmbajtje politike, znj. B. e sjell si rast diskriminimi, në fakt pasi e kam deklaruar unë si rast në materialet informuese në DP të AKPA-s, sepse dëshira e saj ishte të mos e deklaronte sepse ky është incident shumë më i rëndë, i krijuar nga punonjësja. Si mund të quhet ky rast presion apo përmbajtie politike, kur është lajmëruar zyrtarisht për një aktivitet shtetëror me Bashkinë e Lezhës, në kuadrin e marrëveshjes institucionale që kemi me këtë institucion shteteror?

Konunikimi për mungesën është bërë në ambientet e punës, në sallen e shërbimit, me përgjegjësen e sektorit dhe jo me punonjësen. Ishte punonjësja që ka ndërhyrë në bisedë në mënyrë të papërshtatshme në prani të stafit, ndërsa unë po komunikoja me përgjëgjesen. Rreth 30 minuta më pas, brenda orarit zyrtar, bashkëshorti i saj më telefonoi dhe me kërcënoi pa asnjë shkak, një ngjarje kjo e paprecedent, që ndonëse cenon seriozitetin institucional, nuk e kam denoncuar. Kam komunikuar direkt me punonjësen, e cila e ka pranuar në mënyrë të tërthortë. Pse znj. B. e nxit bashkeshortin të intimidoje drejtuesin e Institucionit dhe madje brenda orarit zyrtar të punës. Pse nuk e përmend këtë rast në kuadër të transparencës? Pse znj B. nuk ka printuar edhe komunikimet e saj me mua për këtë precedent?

Pastaj punonjësja nuk e ka njoftuar më parë mungesën për pjesëmarrje në takim, çka ka krijuar konfuzion. Punonjëses nuk i është kërkuar sqarim me shkrim, nuk është marrë ndonjë masë dhe nuk ka pasur pasoja në vlerësim. E gjitha kjo nuk përbën diskriminim, por presion dhe intimidim të zonjës B. së bashku me familjarët e saj. Jam perpjekur që këtë situatë komunikimi ta trajtoj me maturi si Drejtues Rajonal.

Në lidhje me pretendimin për heqje të ditës së punës për mungesë për arsye familjare, znj. B. me këtë deklaratë e pranon se ka munguar dhe nga ana tjeter e quan të padrejte se nuk është paguar. Znj. B. ka njoftuar për mungesën me datë 17.10.2024 për arsye familjare, por kjo mungesa nuk është shoqëruar me dokument justifikues, si raport mjekësor apo kërkesë për leje të zakonshme/të jashtëzakonshme. Nuk ka dorëzuar as kërkesë formale për leje një ditore, as dokument që vërteton situatën emergjente familjare. Kërkesa është bërë me mesazh të thjeshtë, pa ndjekur protokollin zyrtar (formular zyrtar + miratim). Të gjithë punonjësit, përfshirë edhe znj. B. , kanë përfituar leje një apo dy ditore kur kanë paraqitur dokumentacion të plotë dhe në përputhje me rregulloren.

Sipas nenit 96 të Kodit të Punës, punëmarrësi ka të drejtë të kërkojë leje në kushte të caktuara, kryesisht të papaguara. Nuk ekziston asnjë akt ligjor që parashikon pagesën për ditët e mungesës pa arsye të justifikuara ligjore. Njoftimi për mungesë duhet të shoqërohet me arsyetim të vlefshëm, përndryshe konsiderohet mungesë e pajustifikuar dhe nuk paguhet. Kështu, mospagesa e datës 17.10.2024, është në përputhje të plotë me ligjin dhe nuk përbën ndëshkim, por zbatim korrekt të rregullores financiare. Heqja e ditës së punës është veprim administrativ i rregullt kur mungesa

nuk justifikohet. Vendimi për mos pagesë është një praktike ligjore, jo masë penalizuese. Asnjë masë disiplinore nuk është marrë ndaj punonjëses. Pa depozituar kërkesë për leje, si mund të jepet leje që pretendon ajo se nuk e kam dhenë, veprimet dhe komunikimi im si drejtues kanë qenë të mbështetura në ligj, dokumentacion dhe parimin e transparencës, pa karakter personal apo diskriminues. Sjellja e institucionit ka qenë e matur dhe e përgjegjshme, për të ruajtur etikën dhe funksionalitetin e punës.

Në lidhje me pretendimin për raportim të pasaktë ndaj autoriteteve më të larta pavarësisht të njoftimit të mungeses për arsye mjekësore, nuk kam dërguar asnjëherë raport për mos prezencën e një punonjësi në DP të AKPA-së pa kërkesë nga strukturat e larta dhe pa sqaruar arsyet e mungesës në sistem.

Më datë 21.10.2024, kur u kërkua informacion për mos çekim në sistem të znj. B. , nuk isha informuar se ajo ishte me raport mjekësor. Në raportimin tim deklarova se nuk kisha njoftim për arsyen e mungesës. Njoftimi u dërgua si informacion në kuadër të transparencës, pa përmendur ndonjë shkelje apo problem tjetër. Gjithçka u sqarua brenda një ore me konfirmimin nga sektori burimeve njerëzore. Kjo nuk përbën keqinformim apo dëmtim të figurës së saj, por është pjesë e ndjekjes së mungesave në kohë reale nga DP e AKPA-së. Nuk kuptoj se ku qëndron "fyerja", "keqinformimi" apo "intimidimi" në këtë rast.

Në lidhje me pretendimin për intimidim dhe sjellje kërcënuese nga ana e drejtuesit, znj B. pranon se është larguar nga vendi i punës dhe kërkesën e llogarisë për këtë çështje e cilëson "intimidim dhe sjellje kërcënuese". E gjitha kjo ka ardhur pas mungesës së papritur dhe pa njoftim të dokumentuar nga punonjësja me datë 22.01.2025. Punonjësja deklaroi se kishte marre leje verbale nga përgjegjësja e sektorit, gjë që kjo e fundit e mohoi në praninë e saj dhe të kolegëve. Në kthim, znj. B. me tha se nuk kishte pse të me kërkonte leje mua si drejtues, mjaftonte të njoftonte përgjegjësen, gjë që bie ndesh me detyrat e marra të dates 07.10.2024, si detyrime për stafin, Kodin e Punës dhe Rregulloren e Institucionit.

Largimi nga puna pa leje përbën shkelje disipline. Deklarata e punonjësit "Nuk të jap llogari ty" është mungesë respekti dhe mohim i hierarkisë, sjellje që trajtohet sipas rregullores së brendshme dhe Kodit të Punës. Punonjësi ka detyrimin të marrë leje për çdo largim nga vendi i punës. Refuzimi për të dhënë llogari bie ndesh me kontratën dhe Kodin e Punës dhe përbën sjellje jo etike e të papërshtatshme në administratë. Kërkesa për llogari nuk është presion apo intimidim, por ushtrim i funksionit drejtues. Në të kundërt, mosrespektimi i eprorit dhe largimi pa leje janë shkelje disiplinore, sipas nenit 23 të Kodit të Punës. Megjithatë, edhe ky rast është trajtuar me maturi, pa ndërmarrë masa disiplinore. Edhe në këtë rast kërkesën e llogarisë për largim pa leje e pretendon si intimidim?

Znj. B. më datë 23.01.2025, pas mbledhjes së analizës vjetore, është larguar nga puna pa leje, duke njoftuar vetëm përgjegjesen e zyrës, por pa marrë miratim.Sipas Kodit te Punës, rregullores së institucionit dhe akteve nënligjore, mbikëqyrja e orarit nga punëdhënësi është e ligjshme dhe nuk përbën "intimidim", sidomos kur zbatohet njësoj për të gjithë administratën. Edhe në raste

emergjente, njoftimi duhet të depozitohet pas largimit. Asnjë dokument zyrtar për justifikim nuk është dorëzuar as atë ditë, as të nesërmen dhe as në 10.02.2025 kur ka dorëzuar një vërtetim mjekësor, jo raport mjekësor. Madje vërtetimi i spitalit saktëson se punonjesja është drejtuar spitalit për të marr vërtetimin vetëm më datë 10.02.2025. Pavarësisht kësaj, të nesërmen (pra më datë 11.02.2025) kam thirrur stafin dhe kam vendosur të paguaj ditën e 23 janarit, vetëm për të shmangur keqkuptime dhe për t'i dhënë hapësirë reflektimi znj. B. . Nuk kuptoj si një punonjëse me disa vite përvojë ende nuk dallon mes njoftimit dhe lejes së miratuar.

Gjatë mbledhjes së 23.01.2025, emri i znj. B. nuk është përmendur dhe nuk ka pasur fyerje apo presion nga ana ime. Rrallë here, në fakt thuajse asnjëherë, i referohem punonjësve me emër në mbledhje, kjo është praktika ime e punës. Znj. B. , pranon se është larguar nga puna me datë 23.01.2025, por deri me datë 10.02.2025 nuk ka sjellë asnjë dokument justifikues dhe megjithëse muaji mbyllet me datë 31.01.2025 për pagesë. Pas sjelljes së një shkrese nga drejtori i spitalit (Jo raport mjekësor), punonjëses i është kryer pagesa. Ku është diskriminimi në këtë rast, veçse toleranca nga ana ime për rikthimin e ditës së punës?

Në lidhje me pretendimin për ndërhyrje dhe ndëshkim të menjëhershëm për përdorimin e reflektorit në kushtë të ftohta atmosferike, znj. B. e pranon se ka përdorur reflektor, mjet të paautorizuar, pasi ngrohja është me sistem kondicioneri dhe në një detyrë të dhënë për të gjithë administratën, dhe e trajton si çështje personale. Zyra ku punon znj. B. është e pajisur me dy kondicionerë funksionalë për ngrohje, të cilët ndodhen më afër saj sesa pjesës tjeter të stafit në sallën e shërbimit. Kjo ka ndodhur rastësisht, jo për "përkëdhelje" apo "diskriminim". Sipas rregullave të sigurisë në punë dhe VKM nr. 312, datë 05.03.2014, përdorimin e pajisjeve elektrike ngrohëse individuale nuk lejohet. Kjo është bërë e ditur në mbledhjen e analizës. Pajisje të tilla rrezikojnë mbingarkesën elektrike dhe përbëjnë rrezik real për zjarr. Në disa raste është shkaktuar ndërprerje e sistemit elektrik dhe pengësë në punë për arsye të ngarkesave të tilla. Ndërhyrja për ndalimin e tyre ka qenë institucionale, për të shmangur rrezikun dhe ruajtur standardin për të gjithe stafin. Përdorimi i pajisjeve jashtë infrastrukturës standarde kërkon autorizim paraprak. Detyra është dhënë në mënyrë të përsëritur në kolektiv që nga data 07. 10. 2025. Në asnjë rast ndërhyrja nuk ka qenë selektive apo me qëllim intimidimi ndaj znj. B. . Përdorimi i termit "presion" është i paargumentuar, pasi nuk ka pasur fyerje apo qëndrim cenues ndaj saj.

Institucioni nuk ka zbatuar asnjë standard të dyfishtë. Çdo kërkesë është vlerësuar rast pas rasti në bazë të nevojave dhe dokumentacionit. Nuk ka ndodhur që përgjegjësi i sektorit të ketë dhënë leje dhe unë ta quaj veprim antligjor. Komunikimi i punonjëses me drejtuesin nuk është presion, por pjese e marrëdhënieve zyrtare të punës. Nuk është verifikuar asnjë rast zyrtarisht ku një punonjës të ketë munguar 15 ditë pa dokument dhe të jetë paguar në mënyrë kundërligjore. Në mungesë hetimi, pretendimi mbetet supozim personal dhe nuk lidhet me akt diskriminues ndaj znj. B.

Sa i takon, dëmtimit të imazhit profesional dhe trajtimit përçmues në kolektiv, znj B. e trajton faktin se përgjatë vitit 2024 është vetëm ajo që ka qenë në seminare trajnimi nga specialistët dhe në asnjë rast të vetëm nuk është penguar, si dëmtim i imazhit profesional dhe trajtim përçmues në kolektiv

nga ana ime si Drejtor Rajonal. Nuk e kuptoj ku është diskriminimi, përveçse vlerësim për këtë pjesmarrje të saj në këto trajnime.

Nuk ka pasur asnjë komunikim zyrtar që të përbëjë fyerje ose përçmim, as në mbledhjet e stafit. Komentet informale nga punonjës të tjerë nëqoftëse ka fakte të vërtetuara nuk përfaqësojnë qëndrimin institucional dhe nëse punonjësja i konsideron fyese mund ti adresojë përmes mjeteve të brendshme ankimore. Drejtuesi nuk ka bërë deklarata publike apo ironike ndaj saj, angazhimi i saj është njohur si pjesë e detyrës funksionale, jo favorizim.

Sa i takon, pretendimit për përdorim të kolegëve për survejim dhe nxitje për raportime të pa vend, znj B. pa asnjë argument akuzon drejtorin dhe fyen kolegët e saj. Madje, e quan gjëndje relaksi në punë duke e etiketuar kolegun si "gardian burgu". Si mund të quhet diskriminim për zonjën B. ky pretendim i saj, kur në fakt ajo me këtë bën akuzë të rëndë ndaj drejtorit dhe kolegeve, si dhe fyerje të kolegeve? Akuzat e ngritura nga znj. B. për survejim të organizuar nga drejtuesi dhe kolegët janë të paprovuara dhe përbëjnë një goditje të padrejtë ndaj figurës së kolegëve dhe dëm për klimën profesionale. Termi "përdorimi i kolegëve për survejim" tregon një mungesë besimi dhe dëmton frymën e bashkëpunimit në kolektiv. Deklarata e saj ndaj një kolegu me epitetin "gardian burgu që na ruan" është e papranueshme dhe përbën shkelje të normave etike. Znj. B. nuk ka paraqitur prova konkrete për survejim nga kolegët, vetëm aludime të përgjithshme.

Në institucionin tonë sistemi i vetëm i monitorimit janë kamerat e sigurisë të vendosura në bazë të ligjit nga Drejtorinë e Përgjithshme të AKPA-së për qëllime transparence dhe sigurie. Akuza për "survejim" është serioze dhe duhet mbështetur në fakte. Nuk ka veprime survejimi nga struktura institucionale ndaj kësaj punonjëse apo punonjësve të tjerë. Ky pretendim i pabazuar cenon imazhin institucional dhe duhet konsideruar si shkelje e etikës dhe disiplinës, madje edhe intimidim ndaj kolektivitetit.

Në takimin zyrtar të datës 16.06.2025 në Drejtorinë e Përgjithshme të AKPA-s, znj. B. deklaroi se "kam regjistruar dhe përgjuar koleget me telefonin tim", ç'ka është fiksuar në procesverbal nga Drejtoria e Përgjithshme e AKPA-së dhe shkresë zyrtare për masën disiplinore ndaj saj. Kjo përbën një shkelje të rëndë dhe shtron pyetjen se kush në të vërtetë intimidohet dhe survejohet në Drejtorinë Rajonale Lezhë? Znj. B. apo kolektivi prej kësaj punonjëse?

Lidhur me pretendimin për ndërhyrje joetike në aspektin personal të veshjes, znj. B. e pranon në shkresën drejtuar Komisionerit se, në aspektin e veshjes kërkohen "bluza e bardhë, xhaketa, shalli kuq dhe karta identifikuese për punonjësit", por nga data 30.04.2024 që kam filluar punë si Drejtor Rajonal i AKPA Lezhë deri më sot, nuk e ka veshur asnjëherë uniformën e kompletuar që e deklaron në këtë shkresë. Kjo faktohet përmes kamerave të sigurisë. Ku eshte diskriminimi dhe ndërhyrja ime pa etikë në këtë rast?

Znj. B. ka pretenduar se kërkesa për uniformë përbën presion ose intimidim. Sqaroj se respektimi i veshjes zyrtare është trajtuar në mbledhjen e datës 07.10.2024 dhe në shumë mbledhje të tjera dhe jo me 01.04.2025, siç ajo deklaron, duke treguar se këtë kërkesë e ka kuptuar me pesë muaj vonesë.

Respektimi i uniformës nuk është çështje personale, por një standard profesional i çdo institucioni publik. Zbatimi i standardeve për paraqitjen është pjesë e imazhit institucional dhe ndihmon në ruajtjen e seriozitetit dhe respektit në marrëdhëniet me qytetarët dhe kolegët. Institucioni ynë është i angazhuar për një mjedis pune profesional dhe të unifikuar, sipas rregullores së brendshme dhe akteve që rregullojnë etikën në administratë. Kërkesa për veshje zyrtare nuk është as ndëshkuese, as intimidim. Pse zbatohet nga të gjithë punonjësit e tjerë në Zyrën Mirditë, Kurbin dhe kolegë të saj në të njëjtën zyrë, por jo nga znj. B. ? Në këtë rast, kush është i diskriminuar: 10 punonjësit që zbatojnë rregulloren apo kjo punonjëse që kundërshton rregulloren? Refuzimi për të respektuar këto rregulla përbën shkelje disiplinore, sipas legjislacionit në fuqi. Interpretimi i kësaj kërkese si ndërhyrje personale është i pabazë dhe në kundërshtim me etikën institucionale. Nuk ka pasur asnjë udhëzim diskriminues apo personal ndaj znj. B. në lidhje me veshjen. Çdo koment për etikën apo paraqitjen është bërë në mënyrë të përgjithshme sipas rregullave të administratës. Institucioni si pjesë e administratës publike përfaqëson një standard shtetëror përpara publikut. Kërkesa për veshje zyrtare është normale dhe nuk përbën paragjykim gjinor apo ndërhyrje personale. Nuk ekziston asnjë akt verbal apo i shkruar që të tregojë udhëzime përjashtuese apo fyese në këtë çështje.

Lidhur me pretendimin për pengesë dhe hezitim për miratimin e lejes së zakonshme, pavarësisht miratimit paraprak nga autoriteti qëndror, znj. B. besoj duhet ta di se miratimi i lejes së zakonshme është kompetencë direkte e drejtorit rajonal. Mund edhe të ndryshohet në kohë gjithashtu duhet ta di, por në asnjë rast të vetëm nuk ka të faktuar që unë të mos ia kem dhënë lejen në afatet e kërkuara nga vetë ajo. Madje edhe me raste urgjente në kohë siç e ka kërkuar vetë ajo. Ku është diskriminimi në këtë çështje, përveçse tolerimi dhe favorizimi nga ana ime?

Në rastin e kërkesës për leje me datë 18.02.2025 dhe 24.02.2025, drejtuesi nuk e ka refuzuar lejen. Ajo është miratuar nga ana ime në bazë të kërkesës së saj verbale, edhe pse është herë nga jashtë vendit dhe pa ndjekur procedurat standarde me shkrese. Në këtë pikë, më lejoni ta them drejtpërdrejt se është kulmi i mosmirënjohjes nga znj. B. . Unë e shoh çdo ditë dëshirën e saj për të më anashkaluar dhe mos përfillur për pozicionin, por në fakt jam Drejtori Rajonal dhe si i tillë, jam për të zbatuar ligjin dhe për të kërkuar të njëjtën gjë nga të gjithë. Nuk di që të ekzistojë ndonjë ligj që kërkon miratim paraprak për lejen e zakonshme nga autoriteti qëndror, siç pretendon ajo. Nuk kam pasur asnjë indikacion apo porosi nga ata. Ky pretendim është i pavërtetë dhe hipotetik i punonjëses. Punonjësi në institucionet buxhetore e di që periudha janar-mars përdoret për shfrytëzimin e lejeve të vitit të mëparshëm. Znj. B. e ka kërkuar lejen nga jashtë shtetit vetëm me e-mail dhe nga ana ime i është dhënë dhe paguar, plot 17 ditë leje e zakonshme për vitin 2025 në shkurt-mars 2025. Ia kam dhenë se në kërkesën e saj verbale më ka thënë për arsye shëndetësore. Kjo është pasqyruar në listepagesat mujore përkatëse.

Nuk ka pasur asnjë rast refuzimi apo pengesë nga institucioni dhe çdo pretendim i kundërt është i pabazë. Sipas Kodit të Punës, kontratës dhe rregullores së AKPA-së, leja e zakonshme jepet me miratim paraprak të punëdhënësit, duke u mbështetur në balancimin ndërmjet nevojave të institucionit dhe kërkesës së punëmarrësit. Kjo është respektuar plotësisht. Edhe në rastet kur punëdhënësi ka të drejtë të ndryshoje datat pë shkak të nevojave të punës, kjo nuk është aplikuar

ndaj znj. B. . Nuk ekziston asnjë fakt që të mbështesë pretendimin për pengesë apo intimidim në lidhje me lejet. Akuzat për "pengesë" apo "intimidim" janë të pabazuara dhe bien ndesh me faktet, sepse punonjësja e ka kryer lejen në atë kohë që ka kërkuar.

Sa i takon pretendimit për trajtim diskriminues pas rikthimit nga ndjekja mjekësore (IVF) jashtë shtetit, lidhur me mbledhjen e datës 01.04.2025 ku është diskutuar planifikimi i lejeve, nuk ka pasur ndonjë përmendje specifike për znj. B. . Ajo ka konsumuar mbi 80% të lejes vjetore para kësaj date. Interpretimi se kjo mbledhje e ka intimiduar është subjektiv dhe nuk mbështetet në asnjë deklaratë të drejtuesit. Si mund të ndjehesh e intimiduar në mbledhje që palnifikohen lejet.

Znj. B. deklaron si rast diskriminimi kontrollin zyrtar të disiplines në punë. Një kontroll i ushtruar në vazhdimësi për gjithë administratën dhe me një komision prej katër personash. Madje, kontroll disiplinor i diktuar edhe nga periudha e zgjedhjeve të përgjithshme ku për këtë periudhë e kishim të diktuar edhe nga emali zyrtar i Drejtorisë së Përgjithshme të AKPA që dërgonin për zbatim VKM nr. 122, datë 26.2.2025, "Për marrjen e masave dhe monitorimin e veprimtarisë, sjelljes apo përdorimit të burimeve njerëzore të administratës shtetërore, gjatë procesit zgjedhor për zgjedhjet e përgjithshme për vitin 2025". Nuk kuptoj ku është diskriminimi në një kontroll disipline ligjor dhe për gjithë punonjësit e administratës? Znj. B. në mënyrë të qartë pranon në komunikimin e saj se është larguar nga vendi i punës gjatë orarit zyrtar, duke përdorur shprehjen "largime të përkohshme nga vendi i punës". Punonjësja e konsideron largimin nga puna si akt të ndërmarrë sipas dëshirës, pa autorizim dhe jashtë çdo procedure. Në pjesën dërmuese punonjësja ka vetëm njoftime për largimin pa marr miratim. Këtë e vërteton me printimet që ka depozituar.

Nuk është e përcaktuar në asnjë akt ligjor apo kontratë që largimi nga vendi i punës mund të bëhet pa miratim paraprak. Legjislacioni ia njeh punëdhënësit të drejtën të përcaktojë rregulla detyruese për paraqitjen dhe sjelljen në punë. Bazuar në këto rregulla, largimi gjatë orarit pa leje të miratuar përbën shkelje disiplinore. Edhe për raste emergjente, është detyrim të njoftohet menjëherë dhe të dokumentohet më pas. Pretendimi për "leje të pashkruar" është i pabazuar dhe në kundërshtim me çdo standard ligjor.

Mbikëqyrja e zbatimit të orarit nga drejtuesi është funksion legjitim dhe nuk përbën intimidim, për aq kohë sa zbatohet në mënyrë të barabartë. Znj. B. nuk ka paraqitur dokument mjekësor apo kërkesë zyrtare me shkrim për të justifikuar largimet. Orari i punës nuk është fleksibël sipas dëshirës së individit. Asnjë rregullore nuk njeh "pauzë 30-minutëshe apo një orëshe" gjatë orarit zyrtar (e hënë-e enjte 08:00-16:30, e premte 08:00-14:00), përveçse kur përcaktohet me vendim institucional. Në raste të caktuara, largimet janë evidentuar përmes kontrolleve rutinë dhe është dokumentuar se punonjësja konsumon drekën në ambientet e punës sipas dëshirës së saj. Madje, nga materiali i depozituar nga ajo del qartë se ka komunikuar me përgjegjësen për blerjen e ushqimeve.

Asnjëherë nuk ka rezultuar fyerje apo intimidim nga drejtuesi lidhur me këtë çështje. Deri më sot, nuk është depozituar ndonjë dokument mjekësor apo kërkesë që justifikon largimet. Ato janë kryer

pa miratim ose justifikim të dokumentuar. Në të gjitha rastet e konunikimeve me përgjegjësen të cilat i ka printuar punonjësja nuk ka konfirmim të lejes.

Regjistrimi i mungesave është bërë mbi bazën e procedurës standarde ku çdo lëvizje kërkon miratim të dokumentuar. Eproret nuk janë të autorizuara të miratojnë vetëm me fjalë mungesa jo të protokolluara, prandaj mungesat jane regjistruar në mënyrë të drejtë nga burimet njerëzore dhe përgjegjësit e sektorëve, përfshirë edhe atë ku bën pjesë punonjësja. Gjatë kontrollit të disiplinës rezulton se punonjësja ka qëndruar jashtë institucionit, madje edhe me gjatë se sa ajo e ka "ligjëruar" vetë, një "30 minuta". Në printimet e saj i deklaron me një orë apo më shumë kur ankohet për kontroll selektiv, por po të hapen kamerat, largimet e saj shkojnë deri në 2 orë e 30 minuta. Ky standard është aplikuar për të gjithë punonjësit dhe nuk përbën formë diskriminimi apo ndëshkimi individual. Fakti se në evidentimin e mungesave gjatë orarit të punës rezulton, se ka edhe punonjës të tjerë të larguar gjatë orarit, e vërteton se nuk ka asgjë personale.

Znj. B. pretendon se përgjegjësja e saj është ndjere e pasigurt për marrjen e një vendimi për leje ndaj saj. Ky është një supozim i pazakontë dhe nuk tregon ushtrim presioni nga ana e drejtuesit, por ngatërrim në raportet hierarkike. Pastaj nuk di kush e ka ngarkuar punonjësen me detyrën e vëzhgimit të kompetencave në hirerakinë e institucionit. Dhe besoj se nuk përbën rast diskriminimi për punonjësen kjo që pretendon.

Ajo shprehet se është ndjerë e përçmuar pasi ka bërë publike një shkresë. Çdo shkresë e protokolluar trajtohet me konfidencialitet nga strukturat, dhe drejtuesi nuk ka urdhëruar apo shpërndarë përmbajtjen e saj te palë të treta. Nëse është krijuar përshtypja se shkresa është bërë publike, kjo mund të vijë nga interpretimi subjektiv i punonjëses. Nuk ka prova që drejtuesi e ka deklasifikuar apo shpërndarë qëllimisht. Përmbajtja e shkresës ka qenë tashmë e njohur për drejtuesin si palë e përfshirë nga punonjësja dhe diskutimi ka pasur qëllim menaxhimi, jo ekspozimi. Nuk kuptoj se ku konsiston përgjegjësia apo "faji" im në këtë pretendim tërësisht hipotetik të znj. B.

Në lidhje me pretendimin për cenim të konfidencialitetit dhe ekspozim të të dhënave të ndjeshme, znj. B. akuzon drejtuesin lokal, ku në fakt nuk dihet se për kë e ka, sepse unë jam Drejtor Rajonal (Jo lokal), se ka nxjerrë të dhëna. Nuk e kuptoj se për çfarë të dhënash dhe çfarë faktesh ka. Punonjësja ankesën e ka drejtuar në Drejtorinë e Përgjithshme të AKPA dhe analizën e çështjeve të saj e kanë bërë ata. Nëse Drejtoria e Përgjithshme e AKPA kanë thirrur njerëz për t'u ballafaquar me pretendimet e saj, atëherë, patjetër që këto pretendime të saj janë njohur nga ata që kjo i ka akuzuar. Ku është mëkati im dhe si mund të akuzosh dhe të kërkosh të penalizohen të tjerë dhe akuzat e tua të mos merren vesh? Ku është sekreti i këtyre të dhënave? Është njëlloj sikur sot të akuzonte Komisionerin sepse pretendimet dhe akuzat e saj ndaj meje më janë venë në dijeni për t'i shpjeguar!

Takimet e datës 16 dhe 17.04.2025 janë zhvilluar me kërkesë dhe nën përgjegjësinë eksklusive të Drejtorisë së Përgjithshme të AKPA-së. Përmbajtja dhe trajtimi i të dhënave gjatë këtij procesi është përgjegjesi e strukturave që e kanë menaxhuar takimin. Madje znj. B. në mbledhjen e datës

16.06.2025 në Drejtorinë e Përgjithshme ka akuzuar mendoj me pa të drejtë edhe dy drejtoreshat kryesore të AKPA-së se çfarë u ka thënë atyre është transmetuar në Lezhë, deklaratë e fiksuar në procesverbal. Në pretendimet drejtuar Komisonerit thotë diçka tjetër, pra më akuzon mua. Kjo ka të bejë me sensibiletet dhe ndjeshmeritë e punonjeses në kohë te ndryshme. Kë të besojmë: versionin e saj të 16.06.2025 apo këtë që ka shkruar me pas kur është drejtuar Komisionerit? Si Drejtues Rajonal, nuk kam pasur akses të dokumentuar dhe as autorizim për përpunimin, komunikimin apo shpërndarjen e të dhënave të atij takimi, as verbalisht e as me shkrim. Pretendimi bazohet në "burime të paidentifikuara" dhe "bindje personale", të cilat nuk përbëjnë prova konkrete për ndonjë cenim të kryer nga ana ime. Po të veproja edhe unë me logjikën e saj, çfarë do të duhej të thoja sot?

Nuk paraqitet asnjë fakt i verifikueshëm që une personalisht të kem shpërndarë ose komentuar ndonjë përmbajtje të ballafaqimit. Interpretimi i sjelljeve të të tjerëve si "ironi" apo "komente provokuese" është subjektiv dhe nuk përbën provë për shkelje nga ana ime. Kam ruajtur gjithmonë standardet e etikës dhe konfidencialitetit në çdo situatë të brendshme. Kam ndjekur rrugët institucionale për çdo shqetësim të ngritur, pa u përfshirë në komentime informale apo përhapje të informacionit.

Ky është një pretendim pa fakt konkret, pa emra, pa provë të mjetit apo momentit të përhapjes së informacionit (biseda, email, takime, etj). Nuk ka asnjë bazë për të më ngarkuar përgjegjësi. Pas shqetësimeve të ngritura nga znj. B. , kam njoftuar strukturat përkatëse dhe është vetë Drejtoria e Përgjithshme e AKPA-së që ka marrë në dorë shqyrtimin e rastit. Takimet e datës 16 dhe 17.04.2025 janë zhvilluar në kuadër të një procesi të brendshëm për menaxhimin e ankesës. Më datë 17.04.2025, pas kthimit nga Drejtoria e Përgjithshme e AKPA, menjëherë dhe me porosi të Drejtorit të përgjithshëm kam realizuar një takim me punonjësen, përgjegjësen e sektorit dhe specialisten e burimeve njerëzore. Përgjigja e saj ka qenë: Je i vonuar, e ke të detyruar nga të tjerë, do e shohësh etj dhe ka dalë në mënyra demostrative jashtë. Pas pak ka nisur një email. Ironitë apo komentet e përjetuara më pas nga punonjësja nuk mund të lidhen në mënyrë të provuar me ekspozimin e informacionit, kjo mbetet perceptim, jo fakt. Thirrja ime në Drejtorinë e Përgjithshme të AKPA ka qenë për dhënie sqarimesh në një proces standard institucional. Bashkëpunimi im me DP AKPA ka qenë i plotë dhe korrekt, në përputhje me hierarkinë institucionale, pa ndërmarrë asnjë veprim penalizues apo hakmarrës ndaj punonjeses pas ballafaqimit. Mbeshtetja e ofruar nga Drejtoria e Pergjithshme AKPA ndaj punonjëses është respektuar dhe mbështetur nga ana ime, duke garantuar mbarëvajtjen e marrëdhenies së punes

Znj. B. e trajton si shkelje të të drejtave per informim, me pretendimin se më datë 16.04.2025 ka kërkuar zyrtarisht dokumentacionin dhe nga ana tjetër pranë jush ka depozituar çdo material të kërkuar prej saj në zyrat tona. Nuk e kuptoj ku është shkelja e të drejtave për informim dhe transparencë administrative, apo ku është e diskriminuar në këtë rast. Madje, për këtë çështje është drejtuar edhe te Komisioneri dhe ka marrë përgjigje, pavarësisht se e rikthen si çështje.

Nuk ka refuzim të informimit, por zbatim i ligjit për mbrojtjen e të dhënave personale. Kërkesa e zonjës është shqyrtuar në përputhje me ligjin nr. 9887/2008 "Për të drejtën e informimit" dhe ligjin

nr. 18/2018 "Për mbrojtjen e të dhënave personale", pasi dokumentacioni përmbante edhe të dhëna të personave të tretë, siç ndodh në aktet e brendshme që lidhen me oraret e punes dhe raportimet. Përgjigjja ka qenë konform vendimit të Komisionerit. Zonja vetë e pranon se edhe Komisioneri për të Drejten e Informimit e ka konfirmuar se informacioni i kërkuar bie në fushën e të dhënave personale. Nuk është mohuar informacioni që lidhet drejtpërdrejt me znj. B. . Të gjitha të dhënat që e prekin atë personalisht i janë bërë të ditura. Nuk ka asnjë provë për refuzim të qëllimshëm apo përpjekje për të fshehur informacion dhe çdo kërkesë është trajtuar në mënyrë institucionale dhe në përputhje me ligjin.

Znj B. pretendon se janë marrë detyrat. Nuk e kuptoj se çfare detyrash janë marrë. Punonjësja ka një detyrë që është specialiste me punëkërkuesin, së bashku me dy kolegë të tjerë dhe se duhet t'u shërbejnë qytetarëve që vijnë në zyrat e punës për shërbimet të cilat ofrohen si AKPA. Nëse ka raste abuzive në këtë çështje nuk e kuptoj pse nuk i denoncon në organet e drejtësisë. Unë vazhdoj të mos e kuptoj ku është roli im diskriminues ndaj zonjës në këtë pretendim te saj.

Shpërndarja e detyrave dhe zonave territoriale nuk është fikse as diçka ligjore. Kur punëkërkuesi vjen në zyrë duhet shërbyer dhe shkon tek specilalisti që është i lirë. Ajo mund të riorganizohet nga Drejtuesi, në funksion të nevojave të shërbimit dhe efikasitetit institucional. Madje kjo është ndryshuar me kërkesën individuale të znj. B. në nëntor 2024, që besoj nuk mund të konsiderohet diskriminim apo dashakeqësi ndaj punonjëses. Nuk ekziston asnjë akt zyrtar që ndalon bashkëpunimin mes kolegëve në zona të tjera, sidomos në raste emergjente apo mbingarkese. Kjo nuk përbën ndërhyrje diskriminuese, por pjesë normale e menaxhimit të punës.

Më datë 07.01.2025, në grupin WhatsApp të stafit, punonjësi A.Gj kërkoi ndihmë, por znj. B. refuzoi, duke deklaruar se "nuk është zona e saj e shërbimit". Kjo ndodhi ndërsa unë isha në një seminar në Tiranë dhe ndërhyrja u bë përmes përgjegjëses së Sektorit për organizimin e punës. Shërbimi ndaj punëkërkuesve është pergjegjesi e ekipit dhe jo e një individi të vetëm. Çdo punonjës, sipas rolit të tij, mund të angazhohet në kontaktimin e tyre për përmbushjen e objektivave institucionale. Në asnjë rast znj. B. nuk është ndaluar të përmbushë detyrimet e saj. Mungesa e koordinimit nuk është diskriminim, por çështje e komunikimit të brendshëm, që është adresuar vazhdimisht në mbledhje kolegjiale. Mospajtimet apo tensionet në punë ndodhin në çdo institucion dhe nuk mund të quhen diskriminim, veçanerisht kur nuk ka prova që lidhen me ndonjë kriter të mbrojtur nga ligji.

Pretendimi se "drejtuesi ka lejuar ndërhyrje për ta penguar" është subjektiv dhe pa bazë. Nuk ka asnjë vendim apo urdhër që provon një nxitje të tillë. Drejtuesi ka ndjekur analiza pune të rregullta me të gjithë stafin dhe ka aplikuar standarde të barabarta. Detyrat operative i cakton pergjegjësi i sektorit, jo drejtori. Nëse znj. B. i ka drejtuar kërkesat për leje dhe ndarje detyrash tek përgjegjesi sektorial, atëherë është e paarsyeshme të pretendojë se drejtori është pergjegjes per çdo veprim të përditshëm. Znj. B. deklaron se pavarësisht informimit të eprorëve, nuk ka pasur ndërhyrje. Çdo drejtues ka kompetencat e veta dhe nëse një epror ka deklaruar se nuk ka kompetencë për ndërhyrje, kjo është menaxhim normal, jo shpërfillje apo diskriminim.

Zonja B. ankohet se kolegu del në terren dhe realizon ndërmjetësime duke ja marrë asaj (sepse punonjësja nuk ka akses të dale???) dhe të nesermen që ajo del (çuditerisht paska akses) në terren ankohet po me e-mail zyrtar se kolegu po i merr ndërmjetësimet nga zyra. A mundet një punonjës normal të ngrejë pretendime të tilla dhe ku është diskriminimi në ketë rast.

Pretendimi se është "lënë pa mbrojtje dhe në klimë hakmarrjeje" është nje interpretim personal. Institucioni ka ndjekur të gjitha hapat administrative për të trajtuar shqetësimet e saj: janë zhvilluar takime ballafaquese në DP të AKPA-s, verifikime nga struktura përkatëse, komunikim me burimet njerëzore, dokumentim për çdo rast, janë dhëne informacion dhe shkresa sa herë është kërkuar, si dhe leje pa asnjë refuzim. Nuk ekziston asnjë veprim ndëshkues apo penalizues ndaj saj që të mbështesë pretendimin për hakmarrje. Në çdo rast është ndjekur procedura ligjore dhe janë dhënë mundësi të plota për sqarim

Znj. B. nga njëra anë pranon se ka qenë jashtë vendit të punës dhe se drejtori ka dalë nga zyra e tij, dhe nga ana tjetër e trajton si survejim konstatimin tim se nuk është në vendin e punës. Madje, kërkesën e llogarisë sime për të shkuar në vendin e punës, një kërkesë ligjore e quan trajtim selektiv. A ka absurd me të madh në një pretendim të tillë në një marrëdhënie pune Drejtues-Vartës?

Vërejtja ndaj punonjëses për qëndrim të gjate jashtë vendit të punës është një masë normale drejtimi dhe disipline, që zbatohet ndaj kujtdo që shmang detyrën pa arsye funksionale. Nuk ka pasur survejim të personalizuar, por monitorim përrnes kamerave te sigurisë, të cilat janë mjete të ligjshme për garantimin e disiplines dhe nuk përbëjnë diskriminim apo shkelje të privatësise. Kam qenë personalisht në zyrë gjatë asaj periudhe. Ky reagim nuk ka qenë selektiv. Edhe punonjës të tjerë janë trajtuar në të njëjten mënyrë kur janë gjendur jashtë vendit të punës pa arsye.

Zonja B. pretendon për gjëra të cilat nuk i përkasin asaj dhe merret me çeëhtjet që i ka apo jo kompetencat përgjegjësja e sektorit dhe se si i zbaton ajo. Nëse përgjegjësja e sektorit nuk ushtron kompetencë, çfarë lidhje ka kjo me veprimet e mia për diskriminim ndaj zonjës B. ?

Në lidhje me email-in e datës 03.06.2025, shqetësimet e paraqitura janë vleresuar si "pretendime", pasi nuk janë shoqëruar me fakte të verifikueshme apo dokumentacion zyrtar, por me hamendësime, shpifje dhe ofendime. Kam vepruar në baze të ligjit dhe në funksion të detyrës sime si drejtues i institucionit. A nuk janë këto email-e të punonjëses aludime, keqinformime, të pavërteta dhe vetëm për të krijuar një ide se ajo po intimidohet, survejohet dhe përndiqet?

Paralajmërimi për mase nuk është kërcënim, por një masë parandaluese për çdo punonjës që zgjedh rrugë të jashtme për çështje që mund të zgjidhen brenda institucionit dhe që cenojnë klimën e punës. Takimi i datës 05.06.2025, me praninë e drejtuesve të lartë të DP te AKPA-s, tregon trajtimin e rastit dhe për të qartësuar detyrat dhe përgjegjësit.

Drejtoria e Përgjithshme ka rikujtuar strukturës lokale detyrimin që përgjegjësja të ushtrojë plotësisht rolin e saj, por zbatimi i hierarkisë kërkon bashkëpunim edhe nga vetë punonjesja. Nëse kolegët përdorin gjuhë të papërshtatshrne, kjo duhet të raportohet në mënyrë të dokumentuar (1ibër

ankesash, komision etike). Mungesa e një raportimi të tillë nuk mund të konsiderohet si "diskriminim".

Në lidhje me situatën e datës 13.06.2025, konfrontimi i rendë verbal dhe ndërhyrja e policisë për shkak të presionit psikologjik, znj. B. pranon se ka thirrur policinë në zyrat e shtetit pa shkak të arsyeshëm, por "sepse ka pasur presion psikologjik nga një debat i kolegëve". Pranon se ka realizuar incizim të paligjshëm dhe pretendon se nuk është trajtuar drejt çështja. Nuk e kuptoj se ku jam unë në këtë paragraf që diskriminoj apo intimidoj zonjën B. . Me këto veprime që ka bërë punonjësja, në fakt është ajo intimiduese dhe diskriminuese ndaj kolektivit. Konfrontimi verbal mes kolegeve nuk është praktikë e lejuar në ambientet e punës dhe çdo situatë e tillë është e dënueshme nga rregullorja e brendshme. Të gjitha palët e përfshira, përfshirë punonjësen, mbajnë përgjegjësi dhe janë penalizaur nga DP e AKPA-s. Ndërhyrja e policisë është një akt i rëndë dhe jo proporcional për një debat verbal, sidomos kur nuk ka pasur kërcënim fizik apo cenim të sigurisë. Kjo ndërhyrje është kërkuar nga znj. B. , edhe pse nuk ka qenë pjesë e debatit. Kjo tregon se ajo e amplifikon çdo tension si akt diskrirninues, edhe kur mund të zgjidhet në mënyrë administrative.

Në takimin e datës 16.06.2025 në DP të AKPA-s, znj. B. ka pranuar se e thirri policinë për shkak të presionit psikologjik nga debati mes kolegëve. Ngjarja është analizuar nga DP e AKPA-s, e cila ka kërkuar raportim nga të gjitha palët, si dëshmi e angazhimit institucional per të trajtuar çeshtjen me seriozitet dhe paanshmëri. Konkluzionet për atë rast i ka dhënë DP e AKPA-s, nuk kam qenë pjesë e debatit dhe sapo jam njoftuar kam shkuar menjëherë në zyrë. Kam komunikuar në rrugë institucionale me policinë duke sqaruar se në mungesë të flagrancës, personi që ka bërë thirrjen duhet të paraqesë kallëzim. Policia në dalje ka kontaktuar znj. B. në korridor dhe e ka ftuar për të bërë denoncimin, por ajo është përgjigjur se do të shkonte me vonë. Në takimin e datës 16.06.2025 në DP AKPA-s, është pyetur "Pse nuk ke bërë denoncimin" dhe është përgjigjur: "Nuk e shoh të arsyeshme".

Takimi në AKPA më datë 16.06.2025 në vijim të ngjarjes së datës 13.06.2025, është një çështje e organizuar nga DP e AKPA-s. Në gjykimin tim, takimi në AKPA u zhvillua për të qartësuar situatën dhe jo për të mbajtur anë. Të gjitha palët u dëgjuan në mënyrë të barabartë. Refuzimi i të tjerëve për të pranuar pretendimet e zonjës është një interpretim ndryshe, jo mohimi i situatës. Pjesëmarrja e punonjëses si pale në takim tregon se nuk është përjashtuar dhe ka pasur hapësirë për të shprehur çdo shqëtësim. Mungesa e një deklarate të prerë nga eprorja e saj nuk është diskriminim, por qëndrim neutral i përgjegjëses.

Zonja B. deklaron në shkresën drejtuar Komisionerit se ka incizuar "sjelljet abuzive për vetëmbrojtje", pra përmes incizimeve në ambientet e punës, siç ka pohuar edhe në DP të AKPA-s më 16.06.2025, pra pa miratim paraprak. Deklarata e saj është bërë në prani të disa dëshmitarëve, ndërkohë që dokumentacioni i mëparshëm tregon se kjo sjellje ka qenë shqetesim i përsëritur nga koleget dhe ka ndikuar negativisht në klimën e punës.

Regjistrimi i kolegeve në ambientet e punës është i papranueshem ligjërisht dhe etikisht, pa miratim dhe jashtë procedurave institucionale. Veprimi është kryer në menyrë të njëanshme, pa njoftuar strukturat përkatëse për leje paraprake, duke krijuar një mjedis tensionues për stafin.

Në Kodin Penal të R.SH, neni 121, "Përgjimi ose regjistrimi i paligjshëm i bisedave ose veprimeve personale, pa dijeninë dhe pelqimin e personit, në ambientet ku ai ka pritshmëri për privatësi (si zyrat e punës), është vepër penale." Ky veprim është në kundërshtim me Rregulloren e Brendshme të institucionit, aktet që rregullojnë etikën, sjelljen, marrëdhëniet kolektive dhe denoncimet, si dhe Kodin e Etikës në Administratën Publike. Incidenti me sjelljen e policisë në institucion dhe deklarata për përgjim, për herë të dytë me shkrim dhe të nënshkruar nga zonja P.B , janë raste të paprecedentë në institucionet shtetërore në Shqipëri, dhe përbëjnë një skandal dhe diskriminim të madh për institucionin.

Lidhur me pretendimin për survejim të padrejtë përmes kamerave institucionale, znj B. pranon se janë kamera institucionale dhe nga ana tjetër e cilëson survejim të padrejte. Ku ka fakte zonja B. , edhe në një rast të vetem, se kamerat e institucionit janë përdorur kundër saj apo ndonjë punonjesi të administratës për intimidim, përçmim apo diskriminim? Kamerat e sigurisë janë instaluar për qëllime sigurie dhe monitorimi pune, sipas rregullave të brendshme dhe udhëzimeve të autoriteteve përkatëse. Mbikëqyrja e përgjithshme nga drejtuesi nuk është selektive. Rastet kur është kërkuar verifikim për qëndrime të zgjatura apo moskorrespondencë në orare janë të justifikuara administrativisht. Referenca për përdorim të telefonit nuk tregon ndjekje të individualizuar, por akses të lejueshëm për drejtuesin, i cili në raste të veçanta ka verifikuar çështje që lidhen me disiplinën në punë. N.q.s një rast i vetëm konstaton abuzim me kamerat apo intimidim nga kamerat e institucionit, përgjegjësia morale, ligjore, administrative dhe penale bie mbi mua si Drejtor Rajonal.

Për vendosjen e masës disiplinore në mungesë transparence dhe si pasojë e keqinformimit nga drejtuesi lokal, znj. B. përsëri përdor termin "drejtues lokal". Megjithatë, edhe në këtë paragraf pretendon për një masë disiplinore që është vendosur nga DP e AKPA-s dhe për këtë duhet të ndjekë hapat ligjore me DP e AKPA-s dhe jo me mua si Drejtor Rajonal. Kjo çështje e masës duhej të ishte kërkuar në DP të AKPA-s, megjithatë në gjykimin tim asnjë nga veprimet institucionale nuk përbën diskriminim, por janë në përputhje me rregullat e brendshme, kodin e punës dhe parimet e administratës publike. Masa disiplinore është vendosur në përputhje me procedurat ligjore dhe mbështetet në dokumentacion të brendshëm, raporte, ankesa dhe vëzhgime të përsëritura lidhur me tensionin në ambientin e punës dhe mungesën e bashkëpunimit me kolegët. Punonjësja është njoftuar për qëllimin e mbledhjes para shqyrtimit të masës, është pyetur dhe ka pasur mundësi të paraqesë sqarime verbale. Refuzimi i saj për të bashkëpunuar nuk përbën mungesë transparence nga institucioni. Parimi i të drejtës për mbrojtje nuk është cenuar, pasi ajo ka pasur mundësinë të paraqesë ankim dhe shpjegime me shkrim edhe pas marrjes së masës.

Drejtoria Qendrore ka vepruar mbi bazën e dokumentacionit të protokolluar, raporteve të rnbledhura dhe informacionit te dhenë zyrtarisht nga strukturat rajonale, praktike standarde që nuk perben shkelje. Informacioni i percjelle nga drejtori rajonal nuk ka qenë i njëanshëm, por i

shoqëruar me prova, e-maile, deklarime dhe analiza të shqetësimeve të përsëritur, shqyrtuar në tërësi dhe në vazhdën e takimeve të njëpasnjëshme në DP të AKPA-s. Pretendimi i zonjës se i është mohuar protokollimi i kërkesës fizike është i padrejtë, pasi ajo e ka dorëzuar dorazi në protokoll. Nësë është udhëzuar të dërgojë kërkesën përmes postës, kjo është bërë në përputhje me rregulloren e komunikimit zyrtar për të shmangur ndërhyrjet direkte në protokoll.

Kërkesa nuk është refuzuar, por është administruar sipas mënyrës së parashikuar për komunikime me Institucionin. Fakti që ajo ka marrë përgjigjen zyrtare brenda afateve ligjore është argument që tregon se nuk ka pasur pengesë për njohjen me përmbajtjen. Në çdo rast, kërkesa e zonjës është trajtuar brenda afateve ligjore dhe i janë vënë në dispozicion shkresat brenda afatit të arsyeshëm, në përputhje me ligjin nr. 119/2014 "Për të drejtën e informimit". Znj B. ka marrë çdo shkresë tonën sipas formatit të depozituar në DP të AKPA-së. Fakti që janë sjellë zyrtarisht nga ana Komisionerit këto materiale tek ne e vërteton këtë.

Znj. B. nga njëra anë më akuzon se kam thënë se po përdor procesin "In Vitro", por në fakt një gjë të tillë po e manifeston edhe në kërkesën e saj dretjuar Komisionerit. Ajo mund të jetë gjithë ditën në të drejtën e saj në këtë drejtim, por në institucionet shtetërore, dhe për më shumë në një situatë dhe klimë të tillë të krijuar nga punonjësja, sikur i ka të gjithë kundër, a duhet dokumentimi dhe zyrtarizimi i kësaj çështjeje? Ku e kam diskriminuar zonjën në këtë drejtim unë në cilësinë e Drejtorit Rajonal? Drejtoria Rajonale Lezhë dhe unë si drejtues nuk kemi pasur dijeni zyrtare për këtë çështje, pasi punonjësja nuk ka paraqitur dokument mjekësor dhe as nuk ka kërkuar zyrtarisht ndonjë status të veçantë që buron nga kjo gjëndje.

Përmendja e IVF apo procedurave mjekësore nuk është bërë në asnjë dokument zyrtar nga DP e AKPA-s. Nëse në ndonjë material jo formal ka pasur një frazë të tillë, ajo nuk ka prodhuar pasoja ligjore dhe nuk është marrë si bazë penalizimi nga organet vendimmarrëse. Institucioni respekton konfidencialitetin e të dhënave shëndetësore dhe nuk ka mbajtur asnjë qëndrim diskriminues mbi çeshtje personale të punonjësve. Referencat mjekësore në dokumente zyrtare janë bërë vetëm nëse kanë qenë pjesë e ndonjë kërkese apo justifikimi të paraqitur nga vetë punonjësja. Nuk ka pasur qëllim ekspozimi apo denigrimi. Përdorimi i termave mjekësorë si "gjinekolog", "obstetër" ka qenë në kontekst shpjegues për të kuptuar pretendimet e punonjëses. Raportet e sjella nga ajo përmbajnë diagnoza të përgjithshme si: Lumbago me shiatika, Sindroma me dhimbje koke, vertigo, bronkit akut etj, pa lidhje me IVF dhe pa dokumentacion mbështetës nga mjeku specialist. Sipas procedurës ligjore, mjeku i familjes nuk justifikon mungesa për IVF pa dokumentacion nga specialisti. Vetëm obstetër-gjinekologët janë të licencuar për dokumentim të tillë. Në raste të tilla, znj. B. duhej të dorëzonte dokumentacion të specializuar për të justifikuar mungesat, gjë që nuk ka ndodhur. Mungesa e dokumentacionit çon në përfundimin se raportet nuk lidhen me trajtim fertiliteti.

Nuk kemi pasur informacion zyrtar për shëndetin e znj. B. që të jetë shpërndarë. Institucioni vepron mbi dokumente ligjore, jo mbi perceptime apo pretendime të paprovuara. Në asnjë rast nuk është përmendur qëllimisht gjendja shëndetësore për ta "diskreditуar" apo "viktimizuar". Nuk është kërkuar asnjëherë nga institucioni që punonjësja të ndante arsyet private të natyrës shëndetësore,

përtej dokumenteve mjekësore. Shprehjet e përmendura janë terma mjekësorë të përdorur në kontekst shpjegues dhe jo diskriminues.

Nuk e kuptoj pretendimin e znj. B. kur deklaron "Në asnjë moment nuk më është kërkuar zyrtarisht dorëzimi i dokumenteve mjekësore". Nga njëra anë, në shkresën dërguar Komisionerit, deklaron se drejtuesi ka nxjerrë në publik të dhëna rreth kësaj çështjeje (një gjë krejt e pakuptimtë), nga ana tjetër deklaron: "pse nuk më është kërkuar zyrtarisht dokumenti". Si është e mundur që një nëpunnëse shteti prej 11 vitesh, të deklarojë se ka problem shëndetësor dhe të mos paraqesë dokument justifikues? E pranon se nuk ka depozituar dokument, dhe nga ana tjetër deklaron se është përdorur dokumenti shëndetësor.Unë pyes: kush e ka penguar zonjën të depozitojë dokument zyrtar mjekësor për çështjen dhe trajtimin e diferencuar? Unë? Vetë ajo? Apo edhe këtu mosparaqitja e dokumenteve nga ana e saj është mëkat dhe diskriminim nga ana ime?

Znj. B. ka pretenduar verbalisht ose përmes insinuatave që gjendja e saj shëndetësore ka ndikuar në mënyrën e trajtimit në institucion. Ligji mbron të dhënat personale, por gjithashtu i lejon punonjësit që, kur kërkojnë trajtim te diferencuar për arsye shëndetësore, të paraqesin dokumentacionin përkatës. Në mungesë të tij, çdo pretendim mbetet i paprovuar. Institucioni nuk ka shpërndarë asnjë dokument që përmban të dhëna shëndetësore përtej strukturave përkatëse administrative. Vetë punonjësja, në përpjekje për të justifikuar mungesat apo për të ngritur pretendime për diskriminim, ka referuar publikisht aspekte të gjendjes së saj, përfshire edhe në korrespondence zyrtare të dorëzuar në protokoll.

Pretendimi se është vënë në dyshim ligjshmëria apo vlefshmëria e raporteve mjekësore të paraqitura nga znj. B. përbën një keqinterpretim të qëllimit të analizës administrative të kryer mbi mungesat dhe dokumentacionin mbështetës. Nuk është gjykuar apo vlerësuar përmbajtja mjekësore e diagnozave, dhe nuk është mohuar gjendja personale apo emocionale e punonjëses.është verifikuar vetëm përputhshmeria e dokumentacionit me kërkesat e ligjit për mungesat në pune dhe lejet mjekësore. Fakti që në disa raste raportet nuk përmbanin të dhëna që lidhin qartësisht diagnozën me një procedure specifike si IVF, nuk është përdorur për të zhvlerësuar gjendjen e punonjëses, por si mungesë e qartësisë dokumentare, e domosdoshme për zbatimin e barabartë të rregullave të institucionit. Drejtuesi i institucionit nuk ka kompetence për të gjykuar diagnoza mjekësore. Nëse raporti përmban një diagnoze të përgjithshme (si ankth, rraskapitje, çrregullime hormonale), institucioni nuk ka vendosur për lidhjen e tyre me një trajtim të caktuar, kjo është fushë ekskluzive e mjekësisë.

Lidhur me pretendimin për cenim të privatësisë dhe dinjitetit, çdo referencë ka qenë në përputhje me kërkesat për dokumentim të mungesave dhe nuk ka pasur synim për ekspozim të të dhënave të ndjeshme. Përpunimi i tyre është bërë vetëm në rrethin institucional dhe për analizë administrative. Fakti që raportet janë diskutuar në kuadër të një procesi disiplinor nuk përbën diskriminim, por pjesë të shqyrtimit të dokumenteve që justifikojnë mungesat sipas ligjit.

Lidhur me ankuzat e pabazuara lidhur me ligjshmërinë e raportave mjekësore, znj B. nuk ka ndonjë akuzë për këtë çështje. Çdo raport i është paguar punonjëses. Pretendimi im për raportet e saj ka

qenë dhe është dërguar në DP të AKPA-s për mënyrën se si punonjësja, në njoftimin e raporteve, ka qenë e parapërgatitur, pa shkuar te mjeku, sa ditë raport do të marrë. Pra, jo njoftim se është e sëmurë dhe do shkojë te mjeku, por njoftim të tipit "nesër e në vazhdim nuk jam në punë se kam dy javë raport". Nuk kuptoj ku janë akuzat dhe ku është diskriminimi nga ana ime si Drejtor Rajonal.

Asnjëherë, në shkresën drejtuar AKPA-s apo në komunikime të tjera institucionale, nuk është formuluar akuzë per falsifikim apo per lëshim të paligishem te raportit mjekësor. Referenca ndaj datës dhe orës së lëshimit ka qenë një shqetësim i ngritur mbi bazë informacioni administrativ të kohës, dhe është perdorur vetëm per sqarim, jo si pretendim për shkelje. Nuk është ndërmarrë asnjë hap procedurial për të kontestuar vlefshmërinë zyrtare të raportit përpara autoriteteve shëndetësore, çka do të ishte rruga ligjore nëse do të kishte dyshime të bazuara. Çdo koment ka qenë pjesë e një procesi të brendshëm administrativ. Verifikimi i dokumentacionit zyrtar nuk synon të paragjykojë arsyet mjekësore apo të cenoje dinjitetin e punonjësit, por është pjesë e administrimit korrekt të burimeve njerëzore.

Znj. B. ka nje pretendim të pabaze në lidhje me pengimin e askesit në dokumentacionin administrative dhe kufizim të pajustifikuar të së drejtës për të protokolluar kërkesa. Në asnjë rast të vetëm, punonjësja dhe asnjë punonjës administrate nuk është penguar të protokollojë dokumenta zyrtare. Në asnjë rast të vetëm punonjëses nuk i është penguar informacioni për çfarë të drejtash ligjore ka për tërheqjen e shkresave në protokollin e institucionit. Akuzën e saj e hedhin poshte dokumentet tona që vetë ajo i ka depozituar te Komisioneri.

Pretendimi i ngritur në lidhje me pamundësinë për të protokolluar dorazi një kërkesë pranë zyrës së burimeve njerëzore përbën një keqinterpretim. Praktika që shkresat zyrtare të dorëzohen përmes postes zyrtare ose emailit institucional, dhe jo fizikisht nëpër zyra të brendshme, është ndjekur në disa raste për të standardizuar protokollin dhe për të garantuar gjurmueshmëri më të mirë të komunikimit. Megjithatë, znj. B. nuk është penguar të dorëzojë dokumente dorazi, siç është përmendur në piken 11-25 të parashtrimeve, ndaj ky pretendim është pa bazë. Nuk ekziston asnjë akt i brendshëm që ndalon dorëzimin fizik të dokumenteve, dhe nuk ka pasur ndonjë urdhër diskriminues nga drejtuesi rajonal që kufizon aksesin në shërbime administrative.

Ankimi i znj. B. për diskriminim të kryer nga drejtuesi rajonal z. A.M nuk qëndron as në formë dhe as në përmbajtje, pasi, asnjë prej veprimeve të ndërmarra nga drejtuesi rajonal nuk ka pasur karakter përjashtues, abuziv apo selektiv në raport me ndonjë kategori të mbrojtur nga legjislacioni për barazinë dhe mosdiskriminimin. Të gjitha ndërhyrjet, kërkesat për sqarime dhe veprimet administrative janë bërë në kuadër të detyrës dhe kompetencave ligjore të drejtuesit, në përputhje me rregulloret e brendshme dhe të drejtat e institucionit për të kërkuar përgjegjshmëri dhe transparencë. Znj. B. nuk ka paraqitur ndonjë prove konkrete që të dëshmojë se është trajtuar ndryshe për shkak të ndonjë cilësie të mbrojtur nga ligji nr. 10221, datë 4.2.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi". Kërkesat dhe pretendimet e saj janë trajtuar brenda kuadrit të zakonshëm administrativ, sikurse ndodh për çdo punonjës tjetër në kushte të ngjashme. Për rrjedhojë, nuk qëndron kërkesa për konstatim diskriminimi apo për ndonjë masë të veçantë, pasi veprimet kanë qenë administrative dhe jo selektive.

Është e vërtetë që ndaj znj. B. është marrë vendimi disiplinor nr. 1375/5 prot., date 18.06.2025, për shkelje të konstatuara në procesverbalet dhe dokumentacionin zyrtar të institucionit. Ky vendim është marrë nga DP e AKPA-s dhe jo nga unë, pasi nuk është kompetencë e Drejtorit Rajonal. Vendimi është marrë pas një procesi të rregullt administrativ dhe me dijeni të saj. Vendimi nuk ka qenë i lidhur me ndonjë cilësi personale të mbrojtur nga ligji, por me veprime dhe mosveprime konkrete gjatë ushtrimit të funksionit, të dokumentuara në raportet përkatëse. Nuk ka karakter ndëshkues të padrejtë apo të motivuar nga ndjenja personale, por është pjesë e detyrimit të institucionit për të garantuar zbatimin e etikës dhe përgjegjshmërisë në vendin e punës. Sqarojmë se ky vendim nuk përbën akt diskriminues dhe as nuk është trajtim përjashtues nga të drejtat e garantuara nga legjislacioni për barazi dhe mosdiskriminim.

Znj. B. , përtej shqetësimeve të ngritura në emër të saj, ka ndërmarrë edhe interpretime apo pretendime që bien ndesh me rolin e saj funksional dhe përbëjnë ndëhyrje të papërshtatshme në kompetencat e drejtuesit të institucionit. Këto i ka deklaruar në materialet e njëpasnjeshme që ka dërguar në DP të AKPA-s dhe një pjesë edhe në shkresën e dërguar Komisionerit. Ajo ka vënë në pikepyetje vendinimarrje që janë të natyrës ekskluzive të drejtuesit, si p.sh, organizimi i mbledhjeve të stafit brenda orarit zyrtar të punës, duke sugjeruar në mënyre të nënkuptuar se edhe vetë planifikimi i tyre përbën barrë për punonjësit është e pakuptimte të konsiderohet një mbledhje zyrtare brenda orarit të punës si stresuese apo e papërshtatshme.

Gjithashtu, znj. B. ka shprehur pakënaqësi për mënyrën se si zhvillohen mbledhjet, si analizohen problemet apo si i trajton drejtuesi çështjet institucionale, duke vepruar sikur të kishte nje rol mbikëqyrës ndaj titullarit të institucionit. Kjo përbën jo vetëm tejkalim të kufijve funksionale, por edhe një qëndrirn të papërshtatshëm në raport me strukturën e hierarkisë dhe përgjegjësive në administratë. Znj. B. deklaron se ndjen stres dhe ngarkesë psikologjike gjatë mbledhjeve. Këto janë perceptime personale dhe subjektive, të cilat nuk mund të pengojnë zhvillimin e aktiviteteve institucionale të domosdoshme si mbledhjet dhe analizat e punës. Në raste të tilla, punonjësi duhet t'i drejtohet strukturave përkatëse të ndihmës apo të kërkojë rishikimin e kapaciteteve të tij për të përballuar punën në një institucion publik. Znj. B. , në dokumentet shoqëruese që ka sjellë të Komisioneri, e vërteton më së miri se si e shfrytëzon kohën e punës. Në ato dokumente të printuara nga celulari i saj, shihet serioziteti në punë i punonjëses, ku gjatë orarit zyrtar komunikimet e saj me përgjegjësen janë. "Për byrekë bukë djathë, proshutë pule, qershi e ushqime e tjera, e tjera"", dhe nga ana tjetër deklaron se është e përçmuar dhe e diskriminuar në punë. Apo komunikimi "Iku", "është këtu", "Aa ok", "Nënkupto Drejtorin". Apo dergime videosh të ndryshme si Buburrci TV, etj., për të kaluar kohën e lirë në punë

Znj. B. me ka nisur nje email me akuza sikur në zyren time ka hyrë një qytetare dhe më pas e kam adresuar tek një specilalist. Kjo është akuzë dhe shumë e rëndë. Në prezencë të stafit kam hapur kamerat dhe ka rezultuar e pavërtetë. Edhe për këtë rast i kam nisur DP të AKPA-s propozim për vërejtje. Pse nuk e përmend këtë punonjësja? A nuk mjafton ky rast për të marrë vërejtje sepse në shkresën drejtuar Komisionerit deklaron se masa displinore është vendosur si pasojë e keqinformimit nga drejtuesi lokal. Kush keqinformon në rastin e dërgimit të e-mailit nga znj. B. ,

me datë 30.05.2025, kur deklaron se është larguar për pak nga puna me njoftim paraprak të përgjegjëses (në fakt nuk ka njoftim as leje) dhe deklaron se në momentin e largimit kanë marrë mungesë me urdhër. Nuk janë marrë mungesa dhe as ka mungesë. Gjithashtu, në të njëjtin email deklaron se, më datë 29.05.2025, megjithëse është larguar nga puna, nuk janë marrë mungesa me pretendimin se janë larguar edhe të tjerë nga puna, ndaj nuk janë marrë mungesa. Në fakt, edhe me 29.05.2025 është e kundërta e asaj që deklaron, sepse janë marrë mungesa dhe rezulton se ka qenë në punë, ndërsa një punonjës tjeter jo.

Znj. B. ka printuar disa raste kur kam dhënë detyra apo kam bërë vërejtje në grupin e WhatsApp-it, sikur ato janë drejtuar vetëm asaj, duke i nënvizuar. Jo, ato, siç e shikoni, janë për të gjithë grupin, pasi në asnjë moment nuk jap detyra të veçanta, por për gjithë personelin, sepse dua punën në grup si faktor kyç për realizimin e detyrave. Kjo është një tjetër sajesë e punonjëses, në vazhdën e sajesave dhe akuzave pa bazë në këtë periudhë, vetëm e vetëm që të synojë të ketë fushë të lirë veprimi për të shkuar e ardhur në punë kur të dojë dhe si të dojë.

Duke qenë se znj. P.B është perpjekur të paraqesë ngjarjet në mënyrë kronologjike sipas versionit të saj, vërej se ka shmangur disa episode të rëndësishme, ndoshta sepse nuk ka pasur mundësi të sajojë argumente për t'ia faturuar të tjerëve: Probleme të theksuara profesionale; Komentime të papërshtatshme dhe të turpshme në sistemin e punëkërkuesve, si: "Jeton duke lypur", "Shet rroba të përdorura në rrugë", "Punon duke mbledhur kanaçe" etj. Këto komente nuk jane vetëm të papranueshme profesionalisht, por shkelin edhe etikën dhe dinjitetin e individëve.; Gabime drejtshkrimore të përsëritura në sistem, që tregojne mungesë përqëndrimi dhe përgatitjeje; Komunikim përçmues dhe i ashpër me punëkerkuesit, që ka sjellë ankesa; Komunikim sfidues dhe mungesë disipline, sidomos kur i kërkohet llogari për veprime në vendin e punës; Refuzim të zbatimit të detyrave, edhe pas përcaktirnit të qartë të tyre në mbledhje kolektive; Tension dhe konflikte në kolektiv, ku mbi 50% e stafit ka marrëdhënie të vështira; Mungesë angazhimi në menaxhimin e rrjeteve sociale, me pasivitet total për katër vite.

Përfundimisht, pretendimet e punonjëses lidhen me ndjeshmëri personale dhe keqinterpretim të veprimeve institucionale si qëllimisht diskriminuese. Asnjë veprim i ndërnarrë nuk ka pasur qëllim trajtim të pabarabartë, përjashtues apo ndëshkues. Transparenca, etika dhe respektimi i dinjitetit të çdo punonjësi kanë qenë dhe mbeten parime bazë në veprimtarinë tonë.

Znj. B. nuk ka paraqitur asnjë fakt të dokumentuar që vërteton se është përhapur informacion i pavertete apo denigrues ndaj saj brenda apo jashtë institucionit. Në mungesë të çdo elementi prove konkrete, ky pretendim mbetet subjektiv dhe nuk mbështetet në asnjë akt apo vendim zyrtar. Kërkesa për përgjegjësi dhe respektimi i procedurave janë parime themelore të drejtimit. Znj. B. nuk ka depozituar asnjë dokument mjekësor që vërteton se është nën protokollin IVF apo në ndonjë faze të veçantë të trajtimit, madje edhe në ankesën nr. 158, date 10.07.2025 drejtuar Komisionerit, çka mund të përbënte bazë për masa mbrojtese apo ndihmë institucionale sipas ligjit, dhe pretendon se është bërë diskriminim për arsye shëndetësore. Pavarësisht kësaj, asnjë masë penalizuese nuk është ndërmarrë kundrejt saj gjatë kësaj periudhe.

Në përfundim, shprehim gatishmërinë për të mbështetur çdo punonjës që përballet me sfida shëndetësore apo personale, brenda kuadrit të ligjit dhe të standardeve të sherbimit publik, por refuzojmë çdo pretendim për diskriminim që nuk mbështetet në fakte konkrete dhe që bie ndesh me realitetin e sjelljes institucionale ndaj znj. B. .

Të gjitha veprimet e ndërmarra kanë qenë në përputhje me rregulloren e brendshme, normat administrative dhe parimet e trajtimit të barabartë të punonjësve. Asnjë nga veprimet e përshkruara nuk përbën diskriminim apo trajtim të padrejte, por janë pjesë e ushtrimit të përgjegjësive institucionale dhe ruajtjes së standardeve në punë. Pretendimet e punonjëses, në pjesën më të madhe të tyre, mbeshteten në perceptime personale, supozime apo mosmarrëveshje ndërpersonale, të cilat nuk mund të konsiderohen si diskrirninim, për sa kohe nuk ka prova të trajtimit të pabarabarte mbi baza gjinie, bindjesh, gjendjeje shëndetësore apo përkatësie personale.

Në asnjë nga pikat e pretenduara nuk përmbushet asnjë nga kriteret për të cilat mund të konsiderohet se është kryer diskriminim sipas ligjit nr. 10221/2010 "Për mbrojtjen nga diskrirninimi". Nuk ka asnjë veprim, deklaratë apo udhëzim nga drejtuesi rajonal apo struktura e institucionit që të përmbajë element diskriminimi sipas ligjit 10221/2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi".

Zbatimi i rregullave për disiplinën dhe orarin e punës, si dhe kërkesa për dokumentacion mjekësor të saktë dhe të përshtatshëm, nuk janë as intimidim, as ndëshkim personal, por detyrime ligjore që synojnë garantimin e funksionimit të mirë dhe etik të institucionit. Shprehjet si "presion", "diskriminim", "përjashtim", "gënjeshtar", "survejues" etj., të përmendura nga znj B. në adresën time si drejtues dhe të kolegeve në pretendimet e saj janë perceptime subjektive dhe nuk janë mbështetur me asnjë fakt të dokumentuar, çka është e nevojshme për të përmbushur kushtet që e përkufizojnë diskriminimin sipas kuptimit ligjor. Gjithashtu nuk janë të denja në përdorimin e fjalorit të një punonjësi të administratës shtetërore. Institucioni ka treguar transparence, gatishmëri për konunikim dhe përfshirje të strukturave të larta drejtuese për të adresuar situatat, gjë që përjashton akuzat për mospërfillje apo trajtim selektiv. Në asnjë moment nga ana ime nuk është shkelur konfidencialitetin dhe nuk janë ekspozuar të dhëna të ndjeshme që hidhen me rastin e punonjëses. Pretendimi i saj bazohet në ndjesi personale dhe burime të pakonfirmuara, pa sjelle asnjë prove të drejtperdrejte që të vërtetojë një veprim nga ana ime që bie ndesh me etikën institucionale apo të drejtat e saj si punonjëse.

4. Me shkresën nr.1739/2 prot., datë 06.08.2025, ka kthyer përgjigje Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive (AKPA), duke parashtruar :

Pranë AKPA ka ardhur shkresa me nr. 1008 prot., datë 31.12.2024 "Njoftim dhe shkelje etike të specialistit znj.P.B ", protokolluar me nr. 380 prot., datë 10.02.2025, shkresa me nr. 78/2 prot., datë 30.01.2025 "Njoftim për shkelje etike të specialistit znj. P.B ", protokolluar me nr.380/1 prot., datë 10.02.2025 dhe shkresa me nr. 77 prot., datë 30.01.2025 "Njoftim për shkelje etike të specialistit znj.P.B ", protokolluar me nr.380/2 prot., datë 10.02.2025, të DRAKPA Lezhë.

Pranë AKPA ka ardhur shkresa “kërkesë për vlerësim institucional mbi klimën në vendin e punës dhe shkeljet e përsëritura të të drejtave ligjore dhe administrative”, e punonjëses P.B , protokolluar me nr.931 prot., datë 10.04.2025.

Në vijim të ankesës, AKPA ka njoftuar me e-mailin e datës 15.04.2025, punonjësen P.B , për tu paraqitur më datë 16.04.2025 pranë Drejtorisë Qendrore të AKPA. Në takim u dëgjuan pretendimet e ngritura nga ana e saj, me qëllim zgjidhjen e tyre dhe u dhanë rekomandimet përkatëse. Ndërsa me *e-mail*-in e datës 16.04.2025, AKPA njoftoi edhe drejtorin e DRAKPA Lezhë për tu paraqitur me datë 17.04.2025 në Drejtorinë Qendrore të AKPA me qëllim sqarimin dhe zgjidhjen e konfliktit. Pas këtij komunikimi, drejtorit të DRAKPA Lezhë i është lënë detyrë të organizojë një takim me znj. B. për zgjidhjen e çështjes.

Pranë AKPA ka ardhur shkresa nr.416 prot, datë 26.05.2025 “Sqarim institucional lidhur me pretendimet e znj.P.B , Specialiste në Sektorin e Menaxhimit dhe Ofrimit të Shërbimeve të Punësimit, në DRAKPA Lezhë dhe kërkesë për marrje mase ndaj akuzave të pabaza”, të DRAKPA Lezhë, protokolluar me nr.1183/1 prot., datë 27.05.2025.

Pranë AKPAS ka ardhur shkresa nr.418 prot., datë 27.05.2025 “kërkesë për shqyrtim të sjelljes së përsëritur jo etike të punonjëses znj.P.B , Specialiste në Sektorin e Menaxhimit dhe Ofrimit të Shërbimeve të Punësimit, në DRAKPA Lezhë”, të DRAKPA Lezhë, protokolluar me nr.1183/2 prot., datë 28.05.2025.

Pranë AKPA ka ardhur shkresa me nr.421 prot., datë 28.05.2025 “Propozim për masë disiplinore për znj.P.B , Specialiste në Sektorin e Menaxhimit dhe Ofrimit të Shërbimeve të Punësimit, në DRAKPA Lezhë”, të DRAKPA Lezhë, protokolluar me nr.1183/3 prot., datë 29.05.2025.

Pranë AKPA ka ardhur shkresa me nr.426 prot., datë 29.05.2025 “Njoftim për shkelje etike për znj.P.B , Specialiste në Sektorin e Menaxhimit dhe Ofrimit të Shërbimeve të Punësimit, në DRAKPA Lezhë”, të DRAKPA Lezhë, protokolluar me nr.1183/4 prot., datë 30.05.2025.

Pranë AKPA ka ardhur shkresa me nr.431 prot., datë 30.05.2025 “Raport për komisionin disiplinor për znj.P.B , Specialiste në Sektorin e Menaxhimit dhe Ofrimit të Shërbimeve të Punësimit, në DRAKPA Lezhë”, të DRAKPA Lezhë, protokolluar me nr.1183/5 prot., datë 02.06.2025.

Me *e-mailin* e datës 04.06.2025 jemi njoftuar nga punonjësja P.B në lidhje me situatën dhe shqetësimet e krijuara në ambientin e punës.

Në vijim të shkresave të dërguara nga Drejtoria Rajonale e Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive, Lezhë dhe ankesës së dërguar nga punonjësja P.B , AKPA ka njoftuar me e-mailin e datës 04.06.2025 drejtorin e DRAKPA Lezhë, Përgjegjësen e Sektorit të Menaxhimit dhe Ofrimit të Shërbimeve të Punësimit dhe punonjësen P.B , për t’u paraqitur pranë AKPA më datë 05.06.2025 për zhvillimin e një takimi ballafaques.

Në vijim të këtij takimi është mbajtur procesverbali me nr.1183/6 prot., datë 05.06.2025 dhe I është komunikuar znj.B. përmes e-mailit zyrtar datë 10.06.2025 për respektimin e etikës dhe ndjekjen e hierarkisë institucionale. Në vijim të komunikimit punonjësja P.B ktheu përgjigje me e-mailin e datës 10.06.2025.

Punonjësja P.B me e-mailin e datës 13.06.2025, na ka vënë në dijeni mbi një diskutim me tone të larta midis kolegëve A.Gj dhe R.P ku punonjësja ka njoftuar patrullën e policisë. Ky veprim nga verifikimi i kamerave dhe ballafaqimi rezultoi në tejkalim të përsëritur të hierarkisë institucionale duke cenuar imazhin e institucionit dhe ofrimin e shërbimit për qytetarët.

Në vijim të ankesës së paraqitur me *e-mail* e datës 13.06.2025, AKPA ka njoftuar drejtorin e DRAKPA Lezhë, Përgjegjësen e Sektorit të Menaxhimit dhe Ofrimit të Shërbimeve të Punësimit dhe 3 punonjësit e sektorit për tu paraqitur pranë Drejtorisë Qendrore të AKPA më datë 16.06.2025 për mbajtjen e një takimi ballafaques lidhur me situatën e krijuar në vendin e punës.

Nga faktet e paraqitura gjatë takimit u vërejt se situata e krijuar në ambientet e institucionit ishte një konflikt midis kolegëve, i cili nuk përbënte shkak për të njoftuar patrullën e policisë. Gjithashtu u konstatua se punonjësja P.B nuk ka qenë pjesë e këtij konflikti. Kjo situatë ka sjellë cenim të shërbimit, mosrespektim të rregullores së brendshme të institucionit dhe thyerje të etikës institucionale.

Pranë AKPA ka ardhur shkresa me nr.487 prot datë 16.06.2025 "Informim mbi ngjarje të pazakontë në ambientet e institucionit më datë 13.06.2025", të DRAKPA Lezhë, protokolluar me nr.1375/1 prot., datë 16.06.2025.

Pranë AKPA ka ardhur shkresa me nr.487 prot., datë 17.06.2025 "Raport zyrtar mbi shkeljet e rënda dhe kërkesa për marrje masash disiplinore ndaj punonjëses znj.P.B ", të DRAKPA Lezhë, protokolluar me nr.17.06.2025.

Me shkresën nr.1375 prot., datë 16.06.2025 "Autorizim", Drejtori i Përgjithshëm i AKPA ka autorizuar Drejtorin e Drejtorisë Juridike dhe Burimeve Njerëzore dhe Drejtorin e Drejtorisë së Shërbimeve të Tregut të Punës, të AKPA, për ti përfaqësuar në takim.

Në vijim të takimit ballafaques të mbajtur në ambientet e Drejtorisë Qendrore të AKPA, më datë 16.06.2025 është mbajtur procesverbali me nr.1375/2 prot., datë 16.06.2025.

Në vijim të vlerësimit të situatës, dokumentacionit të administruar, veprimeve të konstatuara dhe akteve ligjore në fuqi, AKPA ka vendosur:

- Dhënien e masës disiplinore "Vërejtje me paralajmërim për largim nga detyra" për znj.P.B , në pozicionin e punës Specialist në Sektorin e Menaxhimit dhe Ofrimit të Shërbimeve të Punësimit , në Drejtorinë Rajonale të Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive Lezhë, për shkelje të rënda të disiplinës në punë, konkretisht:
  a) shkelje e përsëritur e rregullave të etikës së institucionit;

b) sjellje e parregullt, në mënyrë të përsëritur, gjatë kohs së punës me eprorët, kolegët e institucionit;
c) kryerja e përsëritur brenda orarit zyrtar e veprimeve që cenojnë figurën e punonjësit, apo institucionit në tërësi;

- Dhënia e masës disiplinore "Vërejtje" për punonjësin A.Gj , për arsye të mosrespektimit të standardeve të ofrimit të shërbimit dhe shkelje e rregullave të etikës.
- Tërheqje vëmendje për Përgjegjëgjësen e Sektorit të menaxhimit dhe Ofrimit të Shërbimeve të Punësimit, M.P , për arsye të mosmenaxhimit të Konfliktit midis punonjësve A.Gj dhe R.P .
- Përfundimi i marrëdhënies së punës për punonjësen R.P .

5. Në vijim pala ankuese ka depozituar pranë Komisionerit një informacion shtesë në lidhje me ankesën, i cili është administruar pranë Komisionerit me nr.1077/4 prot., datë 11.08.2025. Ndër të tjera ankuesja parashtron:

Një shembull konkret i moszbatimit të rregullores nga specialistja e burimeve njerëzore, nën ndikimin e drejtuesit lokal është rasti kur në datë 23.06.2025 me email kam njoftuar specialisten e burimeve njerëzore lidhur me largimin tim të përkohshsëm në drekë për arsye mjekimi, për shkak të mungesës së eprores time e cila ishte me leje. Në vend që të vepronte në përputhje me rregulloren është përgjigjur se nuk është në kompetencën e saj të japë leje.

Ankuesja pretendon se më datë 25.06.2025 është vënë në dijeni për një kërkesë të menjëhershme nga drejtuesi, për të dorëzuar brenda datës 26.06.2025 një informacion shumë të detajuar dhe retrospektiv në lidhje me orën e daljes nga zyra dhe mbërritjes në zyrë, kohën e qëndrimit, në çdo subjekt me program vetëpunësimi si dhe fotografi të realizuara gjatë monitorimeve, ndërkohë që ka marrë dijeni për këtë kërkesë në datën 25.06.2025 në orën 13:35.

Ankuesja pretendon se, ka vijuar presioni institucional mbi eproren për të mos miratuar lejet e saj. Sipas ankueses në datë 30 qershor 2025 përgjegjësja e kishte informuar se në datë 27.06.2025 është thirrur përsëri në drejtori dhe i është ushtruar presion i përsëritur për të mos konfirmuar lejet e saj, pavarësisht ndërhyrjes së mëparshme nga instancat e larta. Sipas ankueses, si pasojë e këtij presioni, përgjegjësja është detyruar të kontaktojë me telefon drejtoreshën e tregut të punës, e cila i ka riafirmuar qartë se ankuesja kishte leje të miratuar për një lëvizje ditore të shkurtër për arsye mjekësore, të dhënë nga Drejtori i Përgjithshëm. Për këtë situatë ankuesja i është drejtuar përgjegjëses me *email* në datë 03.07.2025.

Ankuesja pretendon se midis specialistit A.Gj dhe drejtuesit ka një pashkëpunim të qëllimshëm për ndërtimin e situatave ndëshkuese ndaj saj. Në lidhje me këtë pretendim ankuesja shpjegon se, gjatë priudhave kur largohej për arsye shëndetësore, specialist A.Gj fotografonte tavolinën e saj të punës dhe i dërgonte foto drejtuesit lokal me shkrime sikur kishte braktisur vendin e punës. Këto veprime nuk ishin spontane por të përsëritura dhe të organizuara, duke krijuar idenë e qëllimshme të mungesës së pajustifikuar, pavarësisht kontaktit me eproren dhe nën kujdesin mjekësor. Ankuesja pretendon se, ndërkohë që ndaj saj ndërmerren masa ndëshkuese, specialist A.Gj largohet rregullisht për periudha të zgjatura nga vendi i punës.

Një shembull i trajtimit të pabarabartë dhe të njëanshëm nga drejtuesi është edhe fakti se, ndërkohë që ndaj saj janë hartuar shkresa dhe propozime për masa deri në largim nga puna duke u bazuar në arsye si psh. gabime drejtshkrimore në një skedë pune që përdoret vetëm për nevoja të brendshme dhe nuk publikohet në asnjë platform, në raste të tjera kur specialistët kanë bërë gabime më serioze me pasoja të drejtpërdrejta për qytetarët, drejtuesi i ka justifikuar dhe toleruar duke i quajtur "gabime teknike". Rasti më domethënës është ai kur specialist A.G i ka dhënë një qytetari një vërtetim jo të saktë, sikur është trajtuar me pagesë papunësie, ndërkohë që ky qytetar nuk ka qenë kurrë përfitues. Pavarësisht natyrës së rëndë të këtij veprimi, nuk është marrë asnjë masë dhe drejtuesi nuk e ka konsideruar këtë si shkelje të rëndë por si lapsus teknik.

Duke qënë se prej muajit prill 2025 vuri re një trajtim të pabarabartë ndaj saj në lidhje me mungesat e justifikuara për arsye shëndetësore, të cilat filluan të pasqyrohen si mungesa zyrtare, ndërkohë që për raste të ngjashme të kolegëve nuk veprohej njësoj, ankuesja deklaron se është ndjerë e detyruar të mbajë evidenca mbi lëvizjet hyrëse dhe dalëse nga puna të stafit me qëllim që të dokumentojë trajtimin selektiv dhe standardin e dyfishtë në raportimin dhe penalizimin e mungesave, si pjesë e një klime përjashtuese dhe të padrejtë. Ankuesja parashtron në informacionin e depozituar lëvizjet e punonjësve gjatë orarit të punës sipas datave dhe orarit të lëvizjes, duke pretenduar se pretendimet e saj janë të verifikueshme përmes kamerave të sigurisë

6. Ankuesja ka depozituar prapësimet në lidhje me qëndrimet e AKPA dhe DRAKPA Lezhë, të cilat janë administruar pranë Komisionerit me nr.1077/5 prot., datë 03.09.2025 dhe do të vlerësohen dhe analizohen përgjatë vendimit.

7. Bazuar në nenin 33/8, të LMD, ku parashikohet: "*Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri zhvillon një seancë dëgjimore publike dhe fton palët dhe çdo person tjetër të interesuar",* për të sqaruar të gjitha faktet dhe rrethanat e çështjes, Komisioneri vendosi zhvillimin e një seance dëgjimore në datën 13.10.2025, ora 10:00. Zhvillimi i seancës dëgjimore i'u njoftua palëve me shkresën nr. 1077/6 prot., datë 06.10.2025.

Seanca dëgjimore u zhvillua me pjesëmarrjen e palëve të përfshira në procedurën administrative, ankueses znj.P.B , e cila mori pjesë personalisht, subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa z. A.M , Drejtor i DRAKPA Lezhë dhe AKPA, përfaqësuar nga znj. P.M, Përgjegjës i Sektorit Juridik, në Drejtorinë Juridike dhe Burimeve Njerëzore dhe znj. A.A, Përgjegjës i Sektorit të Burimeve Njerëzore, në Drejtorinë Juridike dhe Burimeve Njerëzore, sipas autorizimit nr.1739/4 prot., datë 08.10.2025.

8. Me shkresën nr. 659/3 prot. datë 09.10.2025 (administruar pranë Komisionerit me nr.1077/7 prot., datë 13.10.2025), z. A.M , Drejtor i DRAKPA Lezhë ka depozituar qëndrimin e tij lidhur me informacionin shtesë dhe prapësimet e depozituara nga ankuesja, i cili do të trajtohet dhe vlerësohet përgjatë vendimit.

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

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

Për të vlerësuar pretendimin për diskriminim për shkaqet e pretenduara 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.

Gjatë shqyrtimit të ankesës rezultoi e provuar se, ankuesja P.B është në marrëdhënie pune pranë DRAKPA Lezhë, në pozicionin e punës Specialist në Sektorin e menaxhimit dhe Ofrimit të Shërbimeve të Punësimit, në DRAKPA Lezhë. Ajo punon pranë DRAKPA Lezhë që prej vitit 2014.

Në datë 15 gusht 2024 ora 9:00, ankuesja ka njoftuar z. M. nëpërmjet aplikacionit *WhatsApp* se për arsye shëndetësore dy javët në vijim do të ishte me raport dhe se për këtë kishte njoftuar përgjegjësen e sektorit dhe se mjekja do të hidhte raportin në sistem po atë ditë. z. M. i përgjigjet : "*Nuk e di kur e ke njoftu Mozën që në fakt është me leje edhe ajo si Ti. Kur nuk vjen në punë njoftohet titullari Institucionit. megjithatë e ke ba fakt të kryer dhe më mbetet të them të kaluara*." Po në datë 15.08.2024 ora 09:20, z. M. i shkruan përgjegjëses së sektorit në aplikacionin *WhatsApp*, duke i përcjell mesazhin e dërguar nga ankuesja. Përgjegjësja e sektorit shkruan: " ....më ka njoftuar mbrëmë", ndërsa z. M. vijon: ".....*kur mer diçka përsipër më njofto sepse ka mbetur zyra vetëm me A.*.". Përgjegjësja e sektorit vijon : "*Më njoftoi që është me raport, por jo se mora gjë përsipër. Ishte vonë kur e kam lexuar mesazhin*", ndërsa z. M. përbyll me mesazhin: "*Po pra këta parashikojnë se do sëmurën*." Sipas raportit mjekësor të lëshuar nga institucioni shëndetësor QSH Lezhë në datë 15.08.2024, ankuesja është pajisur me raport paaftësie në punë për 14 ditë për periudhën 15.08.2024 – 29.08.2024.

Referuar protokolleve të mbledhjeve të administruara, në datën 20.07.2024, është realizuar një takim tema e të cilit ka qenë "raportet". Protokolli i takimit është mbajtur nga specialistja e arkivë protokollit por nuk ka të dhëna mbi pjesëmarrjen. Në këtë dokument pasqyrohet *"Drejtori: Ju mblodha të ju vë në dijeni për porosinë e Drejtorit të Përgjithshëm për raportat. Po merren shumë raporta, kujdesuni mos bjeni viktimë e ndonjë kontrolli. Jo raporta të tilla që ngjallin dyshime apo merren raporta për të kryer punë të tjera."*

Në datën 17.10.2024, ora 7:58, ankuesja ka njoftuar z. M. , me mesazh në aplikacionin *WhatsApp* se për arsye familjare nuk do të paraqitej në punë. Sipas listëprezencës së punonjësve të mbajtur për datën 17.10.2024 ankuesja figuron në mungesë dhe nuk i është paguar dita e punës. Në vijim ankuesja është informuar se për shkak të mosparaqitjes në punë në datën 17.10.2024 nuk do të paguhej dhe pagesa do ti zbritej në pagën e muajit tetor 2024. Me *e-mail* datë 18.10.2024, ankuesja i është drejtuar z. M. , se ajo e kishte informuar se per arsye familjare nuk mund te paraqitej dhe se kërkonte që të ndiqej praktika e zbatuar nga punonjësit e tjerë për shfrytëzimin e lejeve 1 ditore. Në

vijim me *e-mailin* datë 18.10.2024, z. M. i kthen përgjigje ankueses se: *"Nuk besoj se kërkon të paguhesh pa u paraqitur në punë dhe është i tepërt çdo komunikim në këtë drejtim. megjithatë po të sqaroj se çështja e konsumimit të lejes së zakonshme ka miratim paraprak dhe kërkesa bëhet nga personi që kërkon të konsumojë lejen. Një gjë e tillë nuk është bërë nga ana juaj. Në këtë rast thjesht po të njoftoj në kuadrin e transparencës për mospagesë kur nuk paraqitesh në punë. Unë nuk kam të drejtë të shkruaj ditë leje dhe as të bëjë pagesa për ditët që mungojnë punonjësit pa argumenta ligjorë."*

Me e-mail datë 21.10.2024, nga DP AKPA ka informuar z. M. se ankuesja nuk ka aksesuar sistemin në orar. Në përgjigje të këtij njoftimi, me email datë 21.10.2024, z. M. ka kthyer përgjigje: " *Specialistja P.B nuk ka njoftim për arsyet e mosardhjes në orar*".

Rezulton se, për periudhën 19.10.2024-24.10.2024, ankuesja ka qenë me raport mjekësor, të cilin rezulton t'ia ketë njoftuar burimeve njerëzore të institucionit, ndërsa kjo e fundit nëpërmjet komunikimit në aplikacionin *WhatsApp*, i deklaron ankueses se e ka pasqyruar raportin në listprezencë. Z. M. pretendon se ai nuk ka patur dijeni se ankuesja ishte me raport mjekësor, informacioni i dërguar ishte në kuadër të transparencës, pa përmendur ndonjë shkelje apo problem, dhe se gjithçka u sqarua brenda një ore me konfirmimin nga sektori i burimeve njerëzore.

Referuar protokolleve të mbledhjes të administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, rezulton se në datën 23.01.2025 është realizuar një mbledhje, tematika e të cilës ishte analiza e vitit 2024 dhe objektivat për vitin 2025. Protokolli i mbledhjes është mbajtur nga specialistja e arkivë-protokollit dhe mban vetëm nënshkrimin e saj. Nga përmbajtja e aktit nuk pasqyrohet si cilët kanë qenë punonjësit që kanë qenë prezent në mbledhje.

Ankuesja pretendon se mbledhja është zhvilluar në kushtet e presionit psikologjik. Për shkak situatës në të cilën sipas ankueses është zhvilluar mbledhja ajo ka kaluar një moment të vështirë shëndetësor, të cilin nuk ka qenë e mundur ta menaxhonte në zyrë. Në këto kushte, ankuesja i është drejtuar urgjencës. Për këtë largim nga puna ankuesja ka vendosur në dijeni eproren e saj direkte, përgjegjësen e sektorit nëpërmjet një mesazhi në aplikacionin *WhatsApp* në orën 2:48 PM "*M. nuk ndjehem mirë jam keq. Kam nevojë me lëviz pak*", e cila i përgjigjet në orën 2:52PM : "ok". Njëkohësisht ankuesja ka njoftuar edhe burimet njerëzore nëpërmjet aplikacionit *WhatsApp* në orën 2:58 PM se për arsye shëndetësore ishte larguar nga puna pasi nuk ndihej mirë. Përgjigja nga burimet njerëzore ishte: "*A i ke shkruar drejtorit*."

Në datën 23.01.2025 në orën 15:00, rezulton e provuar se ankuesja është paraqitur në shërbimin e urgjencës pranë Spitalit Lezhë me Dg; Gjendje Ankthi dhe ka dalë në orën 16:30, fakt ky që rezulton i provuar nga kartela klinike e Shërbimit të Urgjencës datë 23.01.2025 me nr.2075.

Gjatë shqyrtimit është administruar protokolli i një mbledhje të realizuar në datën 24.01.2025. Dokumenti mban vetëm nënshkrimin e personit që e ka shkruajtur protokollin, por jo të dhëna të

tjera identifikuese. Në akt nuk pasqyrohen personat që kanë qenë pjesë e mbledhjes. Në këtë dokument pasqyrohet kjo përmbajtje: *"Drejtori: P. meqënëse marrëdhënia jonë e punës, kontakti të duket personale, me mua do të jetë nëpërmjet përgjegjëses, çdo leje, çdo shqetësim do ja përcjellësh përgjegjëses disiplina në bazë të Kodit të punës, etika dhe komunikimi, realizimi i detyrave. Asnjë leje nga përgjegjësja kur spc do të komunikojë nëpërmjet përgjegjëses. Çdo shkeje e rregullores nga ana jote do i komunikohet direkt drejtorit të përgjithshëm."*

Referuar protokollit të mbledhjeve të administruar, rezulton se, po në datë 24.1.2025 është realizuar një tjetër mbledhje me përgjegjësen e sektorit ku punon ankuesja, ankuesen dhe Drejtorin e DRAKPA z. M. . Protokolli i mbajtur mban vetëm firmën e specialistes së arkiv-protokollit dhe jo të gjithë pjesmarrësve. Në këtë dokument pasqyrohet kjo përmbajtje e diskutimit të zhvilluar gjatë mbledhjes: *"Drejtori: P. , meqënëse marrëdhënia jonë e punës të duket si diçka personale dhe jo institucionale që sot e tutje komunikimin do ta kemi nëpërmjet përgjegjëses së zyrës. Me përgj. e zyrës nëse do kesh një hall apo problem dhe ke nevojë të lëvizësh do ja komunikosh M. dhe M. te unë në momentin që të jap ok unë për të lëvizur a diçka atëherë mund të lëvizësh. Prej teje dua etikën, disiplinën dhe komunikimin me njerëzit dhe realizimin e detyrave dhe sdo kesh asnjë kërkesë nga ana ime dhe për çdo lëvizje që nuk është konform Kodit të Punës për çdo problem me etikën, komunikim si dhe u uniforma, unë komunikoj, njoftoj te Dr.Përgjithshme sepse kështu kam konkluduar me ato. P. : Ok dakort, faleminderit shumë."*

Ankuesja pretendon se më datë 30.01.2025, një ditë me temperatura të ulëta gjatë muajit janar, në momentin që ka aktivizuar një reflektor të siguruar nga institucioni për ngrohje shtesë në ambientin e punës i cili ka një hapësirë të madhe dhe për shkak të nevojave të saj shëndetësore, me urdhër të drejtorit është ndërhyrë për heqjen e reflektorit pa asnjë konsultim apo vlerësim mbi gjendjen time shëndetësore ose arsyeshmërinë e përdorimit të tij.

Në lidhje me këtë ngjarje ankuesja me *e-mailin* e datës 30.01.2025 i është drejtuar DR AKPA duke informuar se për shkak kushteve atmosferike dhe gjendjes së saj shëndetësore ka ndezur një ngrohës të siguruar nga institucioni, i cili me urdhër të drejtorit është është hequr në mënyrë të menjëhershme. Ankuesja shpjegon se vendin i punës është një ambient 50 m2 me dyer të hapura ku për shkak të punës hyjnë e dalin shumë njerëz, me kondicioner që nuk e kanë funksionin e tyre për shkak se janë të vjetër dhe me uniformën që duhet të mbajnë, e cila nuk i lejon të veshin xhupa, ishte e nevojshme ngrohje shtesë.

Referuar protokolleve të mbledhjes të administruara konstatohet se në datë 30.01.2025, pasi ankuesja ka përcjellë *e-mailin* në DP AKPA, drejtori i DRAKPA z. M. ka zhvilluar një mbledhje me përgjegjësit e sektorëve, në lidhje me mosrespektimin e urdhrave të dhënë nga drejtori. Arsyeja e deklaruar e realizimit të kësaj mbledheje është ankesa që ankuesja kishte përcjellë në DP AKPA në lidhje me heqjen e ngrohësit. Në këtë takim ngrihet shqetësimi se nuk zbatohen detyrat e dhëna nga drejtori dhe që në vijim do të merret vetëm me përgjegjësat dhe jo me specialistët. Gjithashtu

lihet detyrë që të rregullohen kondicionerët dhe për të ushtruar kontroll në lidhje me respektimin e uniformës.

Rezulton se nga data 03.02.2025-14.02.2025 ankuesja ka qenë me raport mjekësor. Në datë 18.02.2025, ankuesja i është drejtuar me email drejtorit të DRAKPA Lezhë z.M. , përgjegjëses së sektorit duke vendosur për dijeni DP AKPA, se për arsye emergjente ndodhej jashtë vendit dhe kërkonte të kryente një javë leje të zakonshme të vitit 2025. Me *e-mail* datë 24.02.2025, ankuesja i është drejtuar sërisht subjekteve të mësipërm duke kërkuar që për arsye personale të paevitueshme ishte e detyruar të shtynte lejen e zakonshme per datat 26.2.2025 – 13.03.2025, kthimi në punë në datë 17.03.2025. Referuar listëprezencës ditore të punonjësve të DR AKPA Lezhë për muajin shkurt dhe mars rezulton se ankuesja është pasqyruar me leje vjetore nga data 17.02.2025 deri në datë 13.03.2025.

Ankuesja deklaron se në muajin shkurt, pasi i ka kaluar paga e muajit janar 2025 dhe nga komunikimi me burimet njerëzore, ka konstatuar se i është hequr dita e punës për datën 23.01.2025. Me *e-mail* datë 10.02.2025 ankuesja i është drejtuar drejtorit të DRAKPA Lezhë z. M. dhe DP AKPA, me një kërkesë për rimbursimin e ditës së punës, pasi largimi i saj kishte ndodhur për arsye shëndetësore dhe në bazë të rregullores së brendshme të AKPA ajo për këtë largim kishte njoftuar eprorin e saj dhe burimet njerëzore, duke vendosur në dispozicion dhe dokumentacionin përkatës provues.

Drejtori i DRAKPA Lezhë z. M. parashtroi se, ankuesja është larguar pa leje, duke njoftuar vetëm përgjegjësen e zyrës por pa marrë miratim dhe në listëprezencën ditore të datës 23.01.2025 ka rezultuar në mungesë. Ankuesja nuk ka paraqitur asnjë dokument zyrtar për justifikim as atë ditë, as të nesërmen dhe as deri në datë 10.02.2025, kur ka dorëzuar vërtetimin mjekësor dhe jo raport mjekësor. Pavarësisht kësaj në datë 11.02.2025, është thirrur stafi dhe ka vendosur të paguajë datën 23.01.2025 vetëm për të shmangur keqkuptimet dhe për t'i dhënë hapësirë reflektimi ankueses.

Rezulton se në asnjë moment ankueses nuk i është kërkuar të justifikojë largimin e saj pas mbledhjes së datës 23.01.2025.

Në datën 10.02.2025, janë administruar pranë DPAKPA tre shkresa të DRAKPA, nëpërmjet të cilave njoftohen shkelje etike nga ana e ankueses, konkretisht:

- Shkresa me nr. 1008 prot., datë 31.12.2024 "*Njoftim dhe shkelje etike të specialistit znj.P.B* ", protokolluar në DPAKPA me nr. 380 prot., datë 10.02.2025, ku pretendohet se i është bërë tërheje vëmendje në datë 18.12.2024;
- Shkresa me nr. 78/2 prot., datë 30.01.2025 "*Njoftim për shkelje etike të specialistit znj. P.B* ", protokolluar në AKPKA me nr.380/1 prot., datë 10.02.2025 ku pretendohet se i është bërë tërheqje vëmendje më datë 17.1.2025;

- Shkresa me nr. 77 prot., datë 30.01.2025 "*Njoftim për shkelje etike të specialistit znj.P.B* ", protokolluar në DP AKPA me nr.380/2 prot., datë 10.02.2025, të DRAKPA Lezhë, ku raportohet si rast flagrant mosparaqitja në punë në datë 17.10.2024 për të cilën i është hequr dita e punës si dhe braktisja e vendit të punës në datë 23.1.2025, për të cilën gjithahstu i është hequr dita e punës. Gjithashtu pretendohet se në datë 22.1.2025 është thirrur për largim nga vendi i punës mbi një orë.

Asnjë nga shkresat e mësipërme nuk i janë komunikuar ankueses, si nga DRAKPA dhe DPAKPA.

Referuar protokolleve të mbledhjes të administruara, konstatohet se në datë 11.02.2025 drejtori DRAKPA Lezhë z. M. ka thirrur në mbledhje përgjegjësen e sektorit të ankueses. Në këtë dokument pasqyrohet kjo përmbajtje : *" Se kjo P. po vepron sipas dëshirës. M.: Që në gusht më keni thënë që ne përgj.nuk kemi të drejtë të japim leje dhe thjesht të na vënë në dijeni. Drejtori: Nuk kalohet kjo punë kujtova mendova se dita. M.: Nuk e kuptoj këtë situatë por mu po më duket sikur po përdorem në këtë mes. D: Me kyt material që më ka tregu P. tregon Ok tend se sikur ka marrë leje ka marrë ok tënd.".*

Në datë 11.02.2025 sipas protokolleve të mbledhjeve të vendosura në dispozicion, rezulton se drejtori z. M. ka realizuar një takim me përgjegjësat e sektorëve. Nga diskutimet që janë pasqyruar në dokumentin e vendosur në dispozicion rezulton që biseda e zhvilluar ka qenë vetëm për heqjen e ditës së punës së ankueses datë 23.01.2025. Ndër të tjera në protokollin e mbledhjes datë 11.02.2025 pasqyrohet: *"Drejtori: Dëgjoni është e dyta herë që brenda 1 jave ju mbledh ju përgjegjsave. Çdo moszbatim i urdhrave, etike, rregullores është shkelje dhe është përgjegjësi e ju përgjegjsave. Kryesorja që ju mblodha është se në datë 23.01.2025 i është hequr dita e punës specialistes P.B për arsye se ka ik nga puna pa marrë leje te unë dhe ligjërisht i hiqet dita por me sms që më ka dërgu ku tregon se ju M. i kishit shkruar Ok pasi të ka shkruajtur por ajo ka marrë konfirmimin tuaj dhe këtë gjë nuk e kam ditur. Kam ecur me fjalën tuaj se kur të pyeta atë ditë se ku e ke punonjësen më the paska lëviz dhe përsëri të pyeta a i dhe leje dhe ti më ke thënë jo. M.: Drejtor së pari dua të them Ok im ka qenë në kuptimin se mora dijeni jo se konfirmoj lejen pasi në mbledhjet e mëparshme na keni thënë se skemi tagrin të japim leje sepse këtë të drejtë e keni ju drejtorët, sps thjesht do na njoftojnë. Së dyti të thash jo sepse nuk i dhashë leje unë. Kjo gjëja është një keqkuptim. Drejtori: Kjo Ok jote më bën të tërhiqem nga vendimi i heqjes së ditës së punës pasi me Ok tënd e ka marrë konfirmimin e dhënies leje. Të mbahet një procesverbal të sqarohet Ok jote meqë thua se Ok jote paska qenë në kuptimin se thjesht u vura në dijeni dhe ska qenë në kontekstin se i ke dhënë leje."*

Në datën 11.02.2025, është mbajtur në vijim procesverbali nr.121 prot., datë 12.02.2025, ku përgjegjësja e sektorit sqaron se fjala Ok e shkruar në telefon nga ana e saj kundrejt specialistes P.B ka qenë në kuptimin thjesht u vura në dijeni.

Rezulton se gjatë periudhës 17.02.2025-07.03.2025, ankuesja i është nënshtruar dy stimulimeve ovariane në Spitalin Privat Villa Mafalda, në Romë Itali, fakt ky që rezulton i provuar në bazë të

vërtetimit datë 16.05.2025 të lëshuar nga ky institucion shëndetësor dhe është duke pritur për të kryer transferimin e embrionit.

Në datën 17.03.2025 ankuesja është rikthyer në punë. Ajo pretendon se pas kthimit në punës , pas kryerjes së procedurave mjekësore IVF në Iali, për të cilën sipas saj drejtuesi i DRAKPA Lezhë z. M. është vënë në dijeni nga DP AKPA, është përballur me sjellje të hapura diskriminuese. Ankuesja pretendon se në një mbledhje të thirrur nga drejtuesi në datë 01.04.2025 është diskutuar planifikimi i lejeve të zakonshme ku është deklaruar se nuk do të tolerohej më "*të kalohej muaji me leje qokash siç ndodhi në shkurt mars*", një koment që sipas ankueses qartazi i referohet lejes së saj të marrë për arsye shëndetësore.

Nga aktet e administruara rezulton se në datë 01.04.2025 është realizuar një mbledhje ku tema e diskutimit ka qenë çështja e disiplinës. Në protokollin e kësaj mbledhje të administruar gjatë shqyrtimtit të ankesës thuhet se në mbledhje marrin pjesë përgjegjësit dhe specialistët, pa emra të punonjësve të cilët janë prezent dhe protokolli mban vetëm nënshkrimin e specialistes së arkiv protokollit që ka mbajtur protokollin e mbledhjes. Në këtë protokoll mbledhje ndër të tjera pasqyrohet: *"Drejtori: Iku qa iku jo leje jo njëra jo tjetra. M. dua projekt grafikun e lejeve dhe do ta shqyrtojmë ta bëjmë përfundimtare. Nuk du në mënyrë absolute me ba leje kshu dhe pastaj me marr lejet e zakonshme të bëni tre referime. M. dua më shumë shënime tek sistemi për punëkërkuesit. D. të marrësh mungesën e zbatimit të veshjes së uniformës përndryshe do jesh ti që do marrësh masa nëse nuk e zbaton këtë detyrë....."*

Në datën 01.04.2025 është mbajtur një procesverbal nga përgjegjësat e sektorëve për konstatimin e prezencës së punëtorëve në zbatim të detyrës së lënë nga drejtori. Sipas këtij procesverbali është konstatuar se punonjësi A.G nuk ndodhej në zyrë në orën 12:35.

Ankuesja deklaron se nga data 1 prill e në vijim sa herë që është larguar nga zyra për arsye të justifikuara dhe të njoftuara tek përgjegjësja i është vendosur mungesë nga burimet njerëzore. Ankuesja pretendon se përgjigja që ka marrë nga specialistja e burimeve njerëzore ka qenë se i është kërkuar nga drejtori që ti marrim mungesat në këtë orë. Përballë kësaj klime përjashtuese dhe shtrënguese, ankuesja deklaron se i është drejtuar me një kërkesë DP AKPA.

Nga aktet e administruara rezulton e provuar se, ankuesja i është drejtuar me kërkesën nr.931 prot., datë 10.04.2025 Drejtorisë së Përgjithshme të AKPA, duke kërkuar një vlerësim institucional mbi klimën në vendin e punës dhe shkeljet e përsëritura të të drejtave të saj në vendin e punës nga ana e Drejtorit Rajonal të DRAKPA Lezhë, z. A.M . Në këtë kërkesë/ankesë, ankuesja pretendon se, që prej muajit gusht 2024 është ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë dhe të disfavorshëm nga ana e Drejtorit Rajonal të DRAKPA Lezhë, z. A.M për shkak të gjendjes shëndetësore në të cilën gjendet që lidhej me trajtimin e saj dhe procedurave të fertilizimit "in vitro" që ishte duke ndjekur. ndër të tjera, ankuesja ngre pretendime për trajtim selektiv dhe përçmues, ndërhyrje jo etike në aspektin e veshjes, praktikë të përsëritur të mbikëqyrjes së lëvizjeve dhe ndëshkim të qëllimshëm dhe selektiv

për largime të përkohshme nga vendi i punës për shkak të marrjes së mjekimit të imponuar nga gjendja shëndetësore në të cilën ndodhej, presione, shprehje intimidimi dhe sjellje kërcënuese nga drejtuesi në vendin e punës, heqje të ditëve të punës, pavarësisht se mungesa ka qenë për arsye familjare apo për arsye shëndetësore, raportime të pasakta drejtuar autoriteteve eprore në dëm të ankueses. Ankuesja kërkon nga AKPA, marrjen e masave për të verifikuar dhe për të ndërprerë praktikat abuzive, garantimin e të drejtave të saj dhe mbështetje në vendin e punës për shkak të gjendjes shëndetësore në të cilën gjendet si pasojë e trajtimit "in vitro" të cilit është duke iu nënshtruar. Ankuesja e mbështet kërkesën/ankesën e saj në ndër të tjera edhe në nenin 9, të Kodit të Punës, i cili sanksionon të drejtën për mbrojtje nga diskriminimi në vendin e punës.

Në vijim të ankesës, AKPA ka realizuar një takim me ankuesen në datën 16.04.2025 dhe një takim me Drejtorin Rajonal të DRAKPA Lezhë z. A.M në datë 17.04.2025. Në lidhje me takimet e zhvilluara, nuk rezultojnë të jenë mbajtur procesverbale përkatëse. AKPA deklaron se, me qëllim zgjidhjen e pretendimeve të ngritura nga ankuesja janë dhënë rekomandimet përkatëse, por nuk jep asnjë shpjegim se cilat janë këto rekomandime, ndërsa drejtorit të DRAKPA i është lënë detyrë të organizojë një takim me ankuesen për zgjidhjen e çështjes.

Ankuesja deklaron se nga ana e DP AKPA është rekomanduar që ti mundësohet lëvizja gjatë orarit të punës për të kryer mjekimin e nevojshëm në funksion të gjendjes së saj shëndetësore. Ndërsa, Drejtori i DRAKPA Lezhë z. A.M , deklaron se në takimin e zhvilluar në datë 17.04.2025 pranë DP të AKPA në kuadër të ankesës së paraqitur nga ankuesja, atij i është lënë si detyrë që të zhvillojë një takim me ankuesen. Ky takim është realizuar në datën 17.04.2025, menjëherë pas kthimit nga DP AKPA me ankuesen, përgjegjësen e sektorit dhe specialisten e burimeve njerëzore. Në cilësinë e provës për realizimin e këtij takimi është administruar kopje e procesverbalit të mbajtur në datë 17.04.2025 dhe nënshkruar vetëm nga specialistja e protokoll arkivës D.Gj, ku pasqyrohet ndër të tjera se z. M. është shprehur: "*Tani unë të them që të më dërgosh mua sms për me marr leje. Kur të jap ok je e lirë me lëviz*", ndërsa ankuesja : "*Për kto 9 muaj ke pas koh mjaftueshëm të kuptosh se ke gabuar me mua, tani e mbrapa do merren instanca të tjera me këtë çështje. Kjo që po thua sot është imponim*."

Z. M. deklaron se, DRAKPA Lezhë dhe ai si drejtues, nuk kanë patur dijeni zyrtare për këtë çështje, pasi punonjësja nuk ka paraqitur dokument mjekësor dhe as nuk ka kërkuar zyrtarisht ndonjë status të veçantë që buron nga kjo gjendje. Përmendja e IVF apo procedurave mjekësore nuk është bërë në asnjë dokument zyrtar nga DP AKPA.

Që prej datës 2.4.2025 e në vijim, rezulton se me porosi të drejtorit të DRAKPA Lezhë nga specialistja e arkiv-protokollit çdo ditë është kryer verifikim në lidhje me veshjen ose jo të uniformës nga punonjësit e sektorit të menaxhimit dhe ofrimit të shërbimeve të punësimit, sektori ku punon ankuesja. Sipas përshkrimit në vendosur në aktin e verifikimit uniforma përmban: këmishë të bardhë, shall të kuq, xhaketë blu e errët si dhe pantallona blu të errët. Referuar akteve të verifikimit

të uniformës, konstatohet se përvec ankueses konstatohet se edhe punonjës të tjerë janë konstatuar se nuk kanë qenë korrekt me uniformën.

Ankuesja pretendon se në çdo rast ajo ka patur një paraqitje zyrtare me bluzë të bardhë, shallin e kuq dhe pantallona ose fund me ngjyrë të zeza dhe dokument identifikues.

Që prej muajit prill 2025 nga përgjegjësit e sektorëve është kryer kontroll i disiplinës së punonjësve gjatë orarit të punës dhe respektimi i rregullores së brendshme mbi disiplinën në punë. Sipas procesverbaleve ka rezultuar se në 10 raste ankuesja nuk ka qenë prezent në orarin kur është kryer kontrolli, i cili është realizuar në ditë të ndryshme është realizuar në orare të ndryshme. Nga procesverbalet e konstatimit gjatë kontrollit të disiplinës në punës të cilët janë administruar, konstatohet se ka patur edhe punonjës të tjerë të cilët janë konstatuar se nuk kanë qenë në vendin e punës gjatë kontrollit të ushtruar. Këto akte kontrolli nuk përmbajnë asnjë referencë tek VKM nr. 122 datë 26.2.2025 "*Për marrjen e masave dhe monitorimin e veprimtarisë , sjelljes apo përdorimit të burimeve njerëzore të administratës shtetërore, gjatë procesit zgjedhor për zgjedhjet e përgjithshme për vitin 2025*"

Ankuesja pretendon se, drejtuesi i DRAKPA Lezhë z. M. ushtron survejim të vazhdueshëm ndaj saj përmes kamerave të institucionit, të cilat i ndjek në celularin e tij personal. Sipas ankueses ajo ka qenë qëllimisht dhe në mënyrë sistematike e monitoruar në mënyrë selektive për tu raportuar, ndryshe nga punonjësit e tjerë. Sipas saj orari i largimit të saj për arsye të justifikuara dhe të njoftuara tek eprorja përkojnë me orën kur është kryer kontrolli.

Për të dokumentuar standardin e dyfishtë dhe trajtimin selektiv në raportimin dhe penalizimin e mungesave, në mënyrë që të mbrojë të drejtat e saj, ka evidentuar lëvizjet e punonjësve duke filluar nga data 01.04.2025, të cilat mund të verifikohen nëpërmjet kamerave të sigurisë. Këto evidentime me data, orare dhe emra punonjësish, ankuesja i ka depozituar nëpërmjet informacionit të depozituar pranë Komisionerit me nr.1077/4 prot., datë 11.08.2025.

Në shkresën nr. 6591/1 prot datë 05.08.2025, Drejtori i DRAKPA Lezhë deklaron se, kamerat e sigurisë janë instaluar për qëllime sigurie dhe monitorimi në punë. Mbikëqyrja e përgjithshme nga drejtuesi nuk është selektive. Rastet kur është kërkuar verifikim për qëndrime të zgjatura ose moskorrespondencë në orare janë të justifikuara administrativisht. Z. M. pranon se, aksesimi i kamerave të sigurisë së institucionit nga ana e tij si drejtues është i lejueshëm dhe në raste të vecanta janë verifikuar çështje që lidhen me disiplinën në punë.

Gjatë shqyrtimit Komisioneri kërkoi nga AKPA dhe DRAKPA Lezhë që të depozitojnë pamjet filmike të kamerave të sigurisë së DRPA Lezhë, të cilat dokumentojnë lëvizjet dhe veprimet e të gjithë punonjësve, përfshi ankuesen, përgjatë periudhës prill- gusht 2025. Në lidhje me këtë kërkesë drejtori i DRAKPA z. M. deklaroi kamerat e sigurisë menaxhohen nga DP AKPA dhe jo nga ana e tij, ndërsa kjo e fundit nuk i depozitoi pamjet filmike të kërkuara.

Nëpërmjet shkresës nr. 659/3 prot., datë 09.10.2025, z. M. , drejtori i DRAKPA Lezhë, prapësoi evidencat e mbajtura nga ankuesja duke parashtruar se ato nuk përbëjnë të dhëna zyrtare. Sipas tij të dhëna zyrtare janë vetëm ato që mbahen nga administrata dhe jo shënimet personale të një punonjësi. Ai deklaron se ankuesja nuk ka dijeni nëse kolegët janë larguar për shkak të një detyrë zyrtare, për një shërbim të autorizuar apo në bazë të një leje të miratuar. Sipas tij vetëm drejtuesi ose përgjegjësi përkatës ka kompetencën ligjore për të dhënë leje dhe për të justifikuar mungesat. Pretendimi se kolegët kanë pasur "mungesa" është i pabazuar dhe nuk ka vlerë juridike. Edhe sikur të supozohet se kolegët kanë kryer dalje të paautorizuara një fakt i tillë nuk përbën diskrimimin ndaj ankueses. Evidentimi i lëvizjeve të kolegëve nuk provon se ankuesja është trajtuar ndryshe për ndonjë arsye, por vetëm se ka bërë krahasime të pabazuara dhe ka ndërmarrë veprime jashtë kompetencës së saj funksionale.

Nëpërmjet *e-mailit* datë 16.04.2025 ankuesja ka kërkuar nga DR AKPA Lezhë informacion mbi heqjet e ditëve të punës për periudhën tetor 2024 janar 2025, arsyet zyrtare dhe kopje të urdhrit apo aktit administrativ të lëshuar për efekt të këtyre heqjeve. Me shkresën nr. 332 prot datë 29.4.2025, DRAKPA ka kthyer përgjigje. Duke pretenduar se nuk ka marrë të gjithë informacionin e kërkuar ankuesja me *e-mail* datë 06.05.2025 i është drejtuar sërisht DRAKPA, duke pretenduar se është shkelur e drejta e saj për informim.

Gjatë muajve prill, maj, qershor 2025 ankuesja ka raportuar tek përgjegjësja dhe drejtuesi i DRAKPA pretendime për trajtim diskriminues në vendin e punës, ndërhyrje në detyrat e saj funksionale nga punonjës të tjerë, trajtim të pabarabartë krahasur me kolegë të tjerë në procedurat e ndërmjetësimit me subjektet punëdhënëse, për sjellje fyese dhe ironizuese në vendin e punës.

Nëpërmjet *e-mailit* datë 18.4.2025, drejtuar eprores së saj direkte, burimeve njerëzore, për dijeni drejtorin e DRAKPA z. M. , ankuesja ka pretenduar se pas paraqitjes së ankesës në DP AKPA ka vënë re sjellje të përsëritur ironizuese nga disa kolegë, nga përmbajtja e të cilave sipas ankueses rezulton se ata janë vënë në dijeni të përmbajtjes së ankesës së saj, gjë e cila ka ndikuar drejtpërdrejt në krijimin e një ambineti pune të tensionuar dhe është shkelur konfidencialiteti i informacionit të saj.

Nëpërmjet *e-mailit* datë 29.4.2025 drejtuar eprores direkte dhe drejtorit të DRAKPA Lezhë, ankuesja ka kërkuar marrjen e masave lidhur me sjellje të papërshtatshme në vendin e punës . Ankuesja parashtron se një specialiste e cila është vënë në dijeni të ankesës së saj, ka vijuar me komente ironike dhe diskriminuese në prani të kolegëve dhe qytetarëve. Sipas ankueses në datën 29.4.2025 ora 8:47, në mjediset e zyrës i është drejtuar një kolegeje me fjalët "*Mos na bëj ankesë dhe ti në AKPA, se na keni futur lepurin në bark*", në mënyrë nënçmuese dhe me referencë të qartë ndaj iniciativës së saj institucionale.

Nëpërmjet e-mailit datë 8.5.2025, drejtuar drejtorit të DRAKPA Lezhë z. M. dhe përgjegjëses së sektorit, ankuesja pretendon se prej tetë muajsh është përballur me sjellje diskriminuese në vendin e punës. Së fundmi pas depozitimit të kërkesës zyrtare për heqjen e ditëve të punës, pasi kjo masë ishte aplikuar vetëm ndaj saj ndërkohë që të gjithë punonjësit e tjerë kanë marrë leje për arsye të ndryshme dhe nuk janë penalizuar, është rikthyer sërish praktika e menjëhershme e shënimit të mungesave sapo ajo largohet për një pauzë të shkurtër, një veprim i paaplikuar ndaj askujt tjetër.

Pas një *e-maili* të dërguar në datën 3.6.2025, drejtuar drejtorit te DRAKPA Lezhë dhe përgjegjëses së sektorit, mbi vendosjen e mungesës në datën 3.6.2025, z, M. dërgon *e-mailin* e datës 3.6.2025, ku ndër të tjera parashtron se, pretendimet për trajtim të pabarabartë dhe përdorim selektiv të evidencës së mungesave bazohet në perceptime personale dhe jo në dokumentacion zyrtar dhe nuk përbën provë. Ankesat e përsëritura ndaj kolegëve për ndërhyrjen në detyra funksionale janë perceptime personale që nuk përputhen me realitetin. Komunikimet që mbartin tone nënkuptuese, hamendësime mbi kolegët ose drejtuesit si dhe përpjekjet për të hedhur dyshime mbi profesionalizmin e të tjerëve janë të papranueshme dhe përbëjnë një sjellje jo etike në mjedisin e punës. Ankueses i komunikohet se, përsëritja e veprimeve të tilla, përfshirë dërgimin e e-maileve (duke shpenzuar shumë kohë nga orari zyrtar i punës funksionale), me përmbajtje të paqarta, hamendësime, aludime ndaj kolegëve apo vendimeve administrative, përbën devijim të qartë nga rregullorja e sjelljes institucionale, si sjellje që dëmton imazhin e institucionit, bashkëpunimin e brendshëm dhe etikën e komunikimit institucional dhe pengon mbarëvajtjen e punës. Nëse këto sjellje nuk ndalohen, institucioni do të jetë i detyruar të ndërmarrë masa konform rregullores së brendshme, ligjit të etikës, kontratës së punës dhe Kodit të punës.

Me e-mailin e datës 4.6.2025, ankuesja i është drejtuar DP AKPA nëpërmjet të cilit informon se në vijim të shkresës së saj të mëparshme dhe ballafaqimeve pranë AKPA situata e saj në vendin e punës jo vetëm që nuk është përmirësuar por është përkeqësuar ndjeshëm.

Ndërkohë rezulton se nga ana e z. A.M , Drejtor i DR AKPA Lezhë janë dërguar pranë DP AKPA disa kërkesa, nëpërmjet të cilave informon për shkelje të konsumuara nga ana e ankueses dhe kërkon marrjen e masave ndaj saj. Konkretisht:

- Shkresa nr.416 prot, datë 26.05.2025 "*Sqarim institucional lidhur me pretendimet e znj.P.B , Specialiste në Sektorin e Menaxhimit dhe Ofrimit të Shërbimeve të Punësimit, në DRAKPA Lezhë dhe kërkesë për marrje mase ndaj akuzave të pabaza*", të DRAKPA Lezhë, protokolluar pranë DP AKPA me nr.1183/1 prot., datë 27.05.2025.
- Shkresa nr.418 prot., datë 27.05.2025 "Kërkesë për shqyrtim të sjelljes së përsëritur joetike të punonjëses znj.P.B , Specialiste në Sektorin e Menaxhimit dhe Ofrimit të Shërbimeve të Punësimit, në DRAKPA Lezhë", të DRAKPA Lezhë, protokolluar pranë DP AKPA me nr.1183/2 prot., datë 28.05.2025.

- Shkresa me nr.421 prot., datë 28.05.2025 "*Propozim për masë disiplinore për znj.P.B , Specialiste në Sektorin e Menaxhimit dhe Ofrimit të Shërbimeve të Punësimit, në DRAKPA Lezhë*", të DRAKPA Lezhë, protokolluar pranë DP AKPA me nr.1183/3 prot., datë 29.05.2025.
- Shkresa me nr.426 prot., datë 29.05.2025 "*Njoftim për shkelje etike për znj.P.B , Specialiste në Sektorin e Menaxhimit dhe Ofrimit të Shërbimeve të Punësimit, në DRAKPA Lezhë*", të DRAKPA Lezhë, protokolluar pranë DP AKPA me nr.1183/4 prot., datë 30.05.2025.
- Shkresa me nr.431 prot., datë 30.05.2025 "*Raport për komisionin disiplinor për znj.P.B , Specialiste në Sektorin e Menaxhimit dhe Ofrimit të Shërbimeve të Punësimit, në DRAKPA Lezhë*", të DRAKPA Lezhë, protokolluar pranë DP AKPA me nr.1183/5 prot., datë 02.06.2025.

Bazuar në shkresat e mësipërme të dërguara nga z. A.M , Drejtor i DR AKPA Lezhë dhe *e-mailit* të ankueses datë 4.6.2025, DP AKPA ka zhvlluar një takim ballafaques me ankuesen, z. A.M , Drejtor i DRAKPA Lezhë dhe përgjegjësen e sektorit/eproren direkte të ankueses. Gjatë takimit është mbajtur procesverbali nr.1183/6 prot. datë 0.5.2025. Ky procesverbal është nënshkruar vetëm nga përfaqësuesit e DP AKPA dhe z. A.M , Drejtor i DR AKPA Lezhë. Në këtë procesverbal thuhet se janë lexuar shkurtimisht shkresat e dërguara nga DRAKPA Lezhë dhe e-maili datë 4.6.2025 i dërguar nga ankuesja. Ndër të tjera në këtë procesverbal pasqyrohet se nga ana e Drejtorit të Përgjithshëm të AKPA iu soll në vëmendje përgjegjëses së sektorit shqetësimet e përsëritura që janë ngritur lidhur me funksionimin e sektorit që ajo drejton dhe se këto mangësi kanë ndikuar në mënyrë të drejtpërdrejtë në zbatimin e detyrave dhe ruajtjen e hierarkisë institucionale. Në procesverbal theksohet se, çdo shqetësim, kërkesë apo ankesë nga stafi duhet të adresohet në mënyrë të strukturuar pranë përgjegjëses së sektorit, siç parashikohet në strukturën organizative të miratuar dhe se shmangia nga kjo procedurë përbën shkelje të rregullave të disiplinës në punë.

Në vijim të këtij takimi, me *e-mail* datë 10.6.2025, DP AKPA i është drejtuar ankueses se në vijim të ankesave të paraqitura prej saj gjatë muajve prill dhe qershor 2025, shkresave zyrtare të DRAKPA Lezhë si dhe takimeve ballafaquese të zhvilluara në datat 16.4.2025 dhe 5.6.2025, së pari të respektojë etikën institucionale dhe të veprojë në përputhje me hierarkinë organizative, duke ndjekur komunikimin përmes përgjegjësit të sektorit dhe së dyti të zbatohet rregullorja e brendshme e AKPA për të garantuar cilësinë e shërbimit ndaj qytëtarëve.

Ankuesja ka kthyer përgjigje nëpërmjet *e-mailit* datë 10.6.2025 duke theksuar ka vepruar gjithmonë në përputhje me etikën institucionale dhe respektimin e hierarkisë organizative dhe se përplasjet që ka përjetuar në mjedisin e punës nuk kanë ardhur për shkak të mosrespektimit të hierarkisë por pikërisht sepse e ka respektuar atë. Ankuesja thekson se, mesazhi që u dha në takim ishte për ti njohur përgjegjëses autoritetin për ndarjen e detyrave dhe miratimin e lejeve, me qëllim shmangien e situatave të tensionuara dhe funksionimin e qetë dhe korrekt në mjedisin e punës.

Me e-mailin datë 13.06.2025, ankuesja ka informuar DP AKPA se situata e konfliktit në punë është përshkallëzuar. Në mjediset e punës kishte ndodhur një debat i cili kishte degraduar me tone të larta midis dy specialistëve A.Gj dhe R.P me përgjegjësen e sektorit dhe ajo ishte ndjerë e detyruar të

njoftonte policinë.Në vijim të kësaj situate me e-mail datë 13.6.2025, DP AKPA ka njoftuar personat e përfshirë për një takim në datë 16.06.2025.

Në datën 16.06.2025 është zhvilluar një takim ballafaques në ambientet e DPAKPA, me pjesmarrjen e përfaqësuesve nga DPAKPA, z. A.M , Drejtor i DRAKPA Lezhë, ankueses, dy specialistëve të përfshirë në debat A.Gj dhe R.P dhe përgjegjëses së sektorit. Në përfundim të takimit është mbajtur procesverbali nr. 1375/2 prot. datë 16.06.2025, i cili është nënshkruar vetëm nga përfaqësuesit e DPAKPA dhe drejtori i DRAKPA z. M. . Ankuesja dhe punonjësit e tjerë pjesmarrës nuk kanë nënshkruar. Referuar përmbajtjes së procesverbalit gjatë takimit është diskutuar vetëm për ngjarjen e datës 13.6.2025.

Me shkresën nr. 487 prot datë 16.6.2025 me lëndë "*Informacion mbi një ngjarje të pazakontë në ambientet e institucionit me datë 13.6.2025*", z. A.M , Drejtor i DR AKPA Lezhë jep shpjegimet e tij për ngjarjen e ndodhur në datën 13.6.2025, në institucionin e drejtuar prej tij, dhe duke sjellë në vëmendje edhe shkresat e mëparshme nëpërmjet të cilave ka referuar shkelje në ngarkim të ankueses dhe ka kërkuar marrjen e masave disiplinore ndaj saj, për ngjarjen e datë 13.6.2025 kërkon nga DP AKPA, dhënien e masës disiplinor "*largim nga puna dhe ndërprerjen e menjëhershme të marrëdhënies së punës*" ndaj ankueses për arsye se: ka thirrur pa arsye të justifikuara strukturat e rendit në ambientet e institucionit; duke ngritur akuza të pabazuara ndaj kolegëve; ka krijuar ambient të tensionuar dhe konfliktual përmes fyerjeve, akuzave për survejim dhe sjelljes së përsëritur që cenon etikën dhe bashkëpunimin; evidencave të përsëritura për shkelje të etikës dhe disiplinës; ka refuzuar ndjekjen e kanaleve zyrtare për raportimin e shqetësimeve dhe ka vepruar në mënyrë të njëanshme duke cenuar rendin dhe autoritetin e institucionit si dhe për akuza të rënda dhe të pabaza me inskenime ndaj drejtuesit të institucionit.

Nëpërmjet një tjetër shkrese me nr.492 prot datë 17.6.2025 me lëndë "*Raport zyrtar mbi shkeljet e rënda dhe kërkesa për marrje masash disiplinore ndaj punonjëses P.B* ", DRAKPA i është drejtuar sërisht DP AKPA duke kërkuar ndërprerjen e marrëdhënieës së punës me ankuesen.

Në vijim me shkresën nr.1375/5 prot, datë 18.6.2025, AKPA ka vendosur, dhënien e masës disiplinore "*Vërejtje me paralajmërim për largim nga detyra*" për ankuesen, për shkelje të rënda të disiplinës në punë, konkretisht:

d) shkeje e përsëritur e rregullave të etikës së institucionit;
e) sjellje e parregullt, në mënyrë të përsëritur, gjatë kohs së punës me eprorët, kolegët e institucionit;
f) kryerja e përsëritur brenda orarit zyrtar e veprimeve që cenojnë figurën e punonjësit, apo institucionit në tërësi.

Referuar vendimit për dhënien e masës disiplinore nuk ka asnjë arsyetim se ku konsistojnë konkretisht shkeljet e pretenduara. Në shkresën për dhënien e masës disiplinore pasqyrohen të gjitha shkresat e dërguara nga DRAKPA, nr. 416, datë 26.5.2025, nr.418 prot datë 27.5.2025, nr.421 prot

datë 28.5.2025, nr.426 prot, datë 29.5.2025, nr. 431 prot datë 30.05.2025, takimit të datës 5.6.2025, shkresës nr. 487 prot datë 16.06.2025, shkresës nr.n492, datë 17.06.2025, *e-mail* datë 13.06.2025, i dërguar nga ankuesja dhe takimit të mbajtur në datën 16.06.2025.

Njëkohësisht është dhënë masa disiplinore për punonjësin A. Gj, fillimisht është dhënë masa disiplinore "Paralajmërim për largim nga puna" dhe më pas kjo masë mbi bazën e ankimit të paraqitur nga punonjësi është zbutur me një masë disiplinore më të butë "Vërejtje", me motivacionin për shkelje të lehtë të disiplinës në punë konkretisht shkelje të rregullave të etikës dhe sjellje e parregullt gjatë kohës së punës me eprorët, kolegët, kjo referuar ngjarjes së datës 13.6.2025.

Për Përgjegjëgjësen e Sektorit të Menaxhimit dhe Ofrimit të Shërbimeve të Punësimit, M.P, është dhënë masa disiplinore "Tërheqje vëmendje" për arsye të mosmenaxhimit të konfliktit midis punonjësve A.Gj dhe R. P. Ndërsa për punonjësen R. P, është vendosur përfundimi i marrëdhënies së punës.

Ankuesja ka ushtruar ankim administrativ pranë DPAKPA në lidhje me masën disiplinore. Me shkresën nr.1375/11, datë 04.08.2025, DPAKPA i ka kthyer përgjigje se masa disiplinore është marrë në përputhje me ligjin dhe mbetet në fuqi.

Me *e-mail* datë 19.6.2025 ankuesja ka njoftuar përgjegjësen e sektorit se, po atë ditë, pranë tavolinës së specialistes me punëdhënësin kishte vënë re një shënim me shprehjen "*i vjen dita gjithsecilit*". Nisur nga situata ankuesja kërkon ngritjen e një komisioni për verifikimin e këtij gjesti. Asnjë masë nuk rezulton që të jetë ndërmarrë për verifikimin e këtij pretendimi.

- *Vlerësimi i Komisionerit.*

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

Marrëdhëniet e punës midis ankueses dhe AKPA rregullohen bazuar në kontratën individuale të punës nr.3804/1 prot dt.21.12.2023 si dhe kontratës kolektive të punës nr. 1086 prot datë 23.4.2024, të lidhur midis AKPA dhe Konfederatës së Sindikatave të Shqipërisë.

Procedura e dhënies së masa displinore parashikohet në nenin 37, të Kodit të Punës, i cili sanksionon: "*Masat disiplinore parashikohen kryesisht në kontratën kolektive të punës. Në çdo rast kontrata individuale duhet t'i referohet akteve përkatëse, lidhur me masat disiplinore. Procedura e shqyrtimit të masës disiplinore nga punëdhënësi duhet të garantojë të drejtën e punëmarrësit për t'u dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova, brenda një afati të arsyeshëm.*"

Neni 130, i Kodit të punës rregullon situatën e mungesës së punëmarrësit në rastet e sëmundjeve. Në këtë dispozitë parashikohet: *"2. Punëmarrësi vërteton paaftësinë e tij për punë nëpërmjet raportit mjekësor të lëshuar nga mjeku. Me kërkesën e punëdhënësit, punëmarrësi është i detyruar*

t'i nënshtrohet ekzaminimit nga një mjek tjetër i caktuar prej punëmarrësit; ky mjek do të deklarojë vetëm paaftësinë për punë të punëmarrësit, duke ruajtur sekretin mjekësor. 3. Në rast se ka mospërputhje në pikëpamjet e mjekut të punëmarrësit dhe atij të caktuar nga punëdhënësi, punëmarrësi duhet t'i nënshtrohet një ekspertize që i besohet një mjeku të caktuar nga Inspektorati i Punës. 4. Punëmarrësi humbet të drejtat kundrejt punëdhënësit, kur ai kundërshton pa të drejtë verifikimin e paaftësisë së tij për punë.

Në nenin 6, të Kontratës Kolekive sanksionohet ndalimi i diskriminimit, dhunës dhe ngacmimit në vendin e punës. Përkufizimi i diskriminimit në pikën 1, të nenit 6, të Kontratës kolektive, konstatohet se është i njëjtë me përkufizimin e diskriminimit sipas nenit 3, pika 3, të LMD-së. Në pikën 3, të po kësaj dispozite të K.Kolektive, parashikohet: *"Dhunë dhe ngacmim" në marrëdhëniet e punës i referohet një sërë sjelljesh dhe praktikash të papranueshme, apo kërcënimesh prej tyre, qoftë një dukuri e vetme apo e përsëritur, që synojnë, rezultojnë ose mund të rezultojnë në dëm fizik, psikologjik, seksual ose ekonomik, dhe përfshin dhunën dhe ngacmimin me bazë ligjore."*

Në nenin 7, të Kontratës Kolektive, sanksionohet se:
"1. Palët bien dakort të vendosin mekanizmat e brendshëm për parandalimin dhe zgjidhjen e konflikteve dhe ankesave në punë në mirëbesim dhe bazuar në procedura që respektojnë parimet e efiçencës, shpejtësisë, drejtësisë , paanshmërisë dhe barazisë.
2 . Palët bien dakort që të vendosin procedurat e brendshme për parandalimin dhe zgjidhjen konflikteve në punë që përfshijnë:

a. *Masat e parandalimit;*
b. *Procedura për zgjidhjen joformale të mosmarrëveshjeve;*
c. *Procedura për zgjidhjen e ankesave të punonjësve;*
d. *Procedura të posaçme për zgjidhjen e ankesave për shkak të diskriminimit, dhunës dhe ngacmimit në punë;*
e. *Procedura dhe masat disiplinore;*
f. *Procedura për zgjidhjen e konflikteve kolektive të punës"*

Në nenin 8, të Kontratës Kolektive, përkufizohet se çfarë do të konsiderohet ankesa dhe ankesë për shkak diskriminimi, dhune dhe ngacmimi në punë, konkretisht në pikën 1 dhe 2, të këtij neni, parashikohet: *"1. "<u>Ankesë"</u> është çdo shqetësim apo pakënaqësi nga punëmarrësi/it nëpërmjet të cilës pretendohet shkelje e një të drejte të njohur sipas legjislacionit në fuqi, kontratës kolektive apo individuale të punës, rregullave apo praktikave të brendshme të punës. 2. "<u>Ankesë për diskriminim, dhunë dhe ngacmim në punë</u>" është çdo ankesë ose shqetësim i shprehur nga punëmarrësi/t që pretendon se ka qenë subjekt i një akti të pretenduar diskriminimi, dhune dhe ngacmimi në punë, përfshirë ngacmimin seksual, i cili trajtohet sipas procedurës të posaçme për trajtimin e ankesave për shkak diskriminimi, dhune dhe ngacmimi në punë"*

Me urdhër nr.871, datë 22.10.2024, të Ministrit të Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit, është miratuar *Rregullorja e Brendshme e Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive*. Në Rregulloren

e Brendshme nuk parashikohen procedura për zgjidhjen e ankesave të punonjësve dhe procedura të posaçme për zgjidhjen e ankesave për shkak të diskriminimit, dhunës dhe ngacmimit në punë.

Në nenin 16 "*Rregullat e etikës për punonjësit e DRAKPA-ve që ofrojnë shërbime në sportel*", parashikohet:

"16.4 Kodi i veshjes
Punonjësit e DR AKPA-ve në sportelet pritëse duhet të kenë veshje zyrtare dhe të rregullt, duke përfaqësuar administratën shtetërore me dinjitet dhe duke zbatuar standardet e cilësisë së shërbimit dhe komunikimit."

Në nenin 17 "*Orari i punës dhe qëndrimit gjatë kohës së punës*", germa "c" të Rregullores së Brendshme parashikohet: *"c. Gjatë orarit zyrtar të punës, nëpunësi mund të largohet për arsye pune, shëndetësore ose arsye të tjera të justifikueshme, me miratim/leje të eprorit direkt duke njoftuar dhe njësinë përkatëse/personin e ngarkuar për menaxhimin e burimeve njerëzore."*

Ndërsa në pikën 17.1 të nenit 17, të Rregullores së Brendshme parashikohet:

a. Për çdo mungesë në punë njoftohet eprori direkt dhe Sektori i Burimeve Njerëzore;
b. Në rastin e mungesave për arsye shëndetësore, nëpunësi njofton direkt eprorin direkt dhe Sektorin e Burimeve Njerëzore, nëpërmjet e-mailit zyrtar, telefonit ose çdo formë tjetër të përshtatshme. nëpunësi ditën e parë të mosparaqitjes në punë, dorëzon raportin mjekësor pranë sektorit të Burimeve Njerëzore.
c. ....."

Në nenin 35 "*Rregullat e hyrjes në institucion*" të Rregullores së Brendshme, parashikohet:

"35.2 Hyrja, lëvizjet e justifikuara dhe dalja nga institucioni të punonjësve të Drejtorive Rajonale të Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive realizohet nëpërmjet verifikimit nga sistemi check-in, pranë pajisjes së vendosur në hyrje të institucionit dhe/ose nëpërmjet sistemi i shërbimeve të punësimit (nëpërmjet login dhe logout)
35.3 Në kuadër të Sistemit të Dyfishtë të Kontrollit, pjesë integrale e manualit të MFK, Drejtori i Përgjithshëm ka mundësinë të kryejë monitorimin online të hyrjeve, lëvizjeve të justifikuara dhe daljet nga institucioni dhe zbatimin e orarit të punës të çdo nëpunësi apo punonjësi të Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive nëpërmjet sistemit të kamerave të instaluara në ambientet e njësive të përbashkëta në të gjitha degët e varësisë së AKPA, përfshirë institucionet Drejtorive Rajonale të Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive dhe Qendrave të Formimit Profesional Publik."

Bazuar në faktet dhe rrethanat të cilat rezultuan të provuara gjatë shqyrtimit të ankesës, provat e administruara si dhe parashtrimet e palëve Komisioneri konstaton se:

Referuar kuadrit që rregullon disiplinën në punë, në mënyrë të veçantë Rregullores së Brendshme të AKPKA, nuk rezulton të ketë mbështetje praktika e zbatuar nga DRAKPA Lezhë, në lidhje me kërkesën që punonjësit duhet të marrin leje dhe të lëvizin gjatë orarit të punës për nevoja të justifikuara, vetëm nga titullari i institucionit dhe se eprori direkt dhe njësia e burimeve njerëzore nuk ka të drejtë të japë leje.

Rezultoi e provuar se z. A.M , Drejtor i DR AKPA Lezhë ka zbatuar një praktikë në lidhje me procedurën e lëvizjes së punonjësve gjatë orarit të punës, e cila vjen në kundërshtim me Rregulloren e Brendshme, neni 17, pika "c". Gjatë shqyrtimit rezultoi e provuar se burimeve njerëzore dhe eprorit direkt iu është ndaluar, në kundërshtim me Rregulloren e Brenshme të AKPA që të ushtrojnë funksionet e tyre në lidhje me procedurën e lëvizjes së punonjësve në DRAKPA Lezhë. Kjo praktikë në pamje të parë është zbatuar njësoj ndaj të gjithë punonjësve të DRAPKA Lezhë por efektivisht, rezultoi e provuar se vetëm ankuesja është penalizuar. Nga provat e administruara, gjatë kontrolleve të realizuara në lidhje me disiplinën kanë rezultuar edhe punonjës të tjerë që nuk janë gjetur në vendin e punës, por nuk rezulton që për këta punonjës z. A.M , Drejtor i DR AKPA Lezhë të ketë evidentuar shkelje të disiplinës dhe të ketë përcjellë kërkesë për marrje të masave disiplinore.

Si pasojë e kësaj praktike e cila nuk është në përputhje me parashikimet e Rregullores së Brendshme, ankuesja është penalizuar pa të drejtë duke i hequr ditën e punës në datën 23.1.2025, si pasojë e largimit të saj për shkak të gjendjes shëndetësore, e provuar kjo me dokumentacionin e lëshuar nga institucioni shëndetësor, pavarësisht shkakut të justifikuar dhe respektimit të Rregullores së Brendshme duke njoftuar eproren direkte dhe burimet njerëzore. Pagesa e ditës së punës datë 23.1.2025 është kryer vetëm pas ankesës së paraqitur nga ankuesja.

Nga aktet e administruara rezultoi se gjatë kohës që ankuesja është ka lëvizur jashtë institucionit, ka njoftuar eproren dhe burimet njerëzore, duke komunikuar edhe arsyen e lëvizjes, lëvizje të cilat në pjesën më të madhe të tyre kanë qenë për arsye shëndetësore dhe në ndonjë rast për nevoja të tjera, si psh. ushqim. Në asnjë moment ankueses nuk i është kërkuar dokumentacion justifikues në lidhje me gjendjen e saj shëndetësore për lëvizjet ditore, të imponuara si pasojë e kësaj gjendje. Ankuesja nuk është penguar për depozitimin e dokumentacionit provues në lidhje me gjendjen e saj shëndetësore, por në asnjë moment asaj nuk i është komunikuar se duhet t'i justifikonte lëvizjet për të marrë mjekim duke depozituar dokumentacion provues. Përgjatë gjithë kohës çështja e diskutuar ka qenë se ankuesja sa herë që për nevoja shëndetësore i duhet të largohej nga puna duhet të njoftonte titullarin e institucionit dhe vetëm me miratimin nga ana e tij ajo mund të lëvizte.

Ankuesja pretendoi se ndaj saj është ushtruar monitorim selektiv i mungesave. Sipas ankueses, ora e shënuar e shënuar e largimit të saj përkon me orën kur është paraqitur zyra e burimeve njerëzore për të marrë shënim mungesat. Ajo pretendon se është monitoruar dhe vëzhguar nëpërmjet sistemit të kamerave të sigurisë së institucionit.

Gjatë shqyrtimit z. A.M , Drejtor i DR AKPA Lezhë, pranoi se sistemi i kamerave të sigurisë përdorej për të monitoruar disiplinën në punë. Ai pranoi gjithashtu se sistemi i kamerave të sigurisë ishte instaluar në telefonin e tij.

Bazuar në aktet e kontrollit të disiplinës konstatohet se orari i realizimit të kontrollit, i cili jo gjithmonë është realizuar në të njëjtin orar ka afërsi me orarin në të cilin ankuesja ka njoftuar për lëvizjet e saj.

Duke pretenduar se po trajtohej në mënyrë të pabarabartë, duke ju shënuar si mungesa largimet e saj të justifikuara për shkak të gjendjes së saj shëndetësore, ndërkohë që sipas saj për raste të ngjashme për punonjës të tjerë nuk veprohej në të njëjtën mënyrë, ankuesja ka mbajtur evidenca të lëvizjeve të punonjësve me datë dhe orë, evidenca të cilat sipas ankueses vërtetoheshin nëpërmjet kamerave të sigurisë së institucionit.

Gjatë shqyrtimit z. A.M , Drejtor i DR AKPA Lezhë dhe DP AKPA nuk depozituan pamjet filmike të këtyre kamerave të kërkuara nga Komisioneri. Z. A.M , Drejtor i DR AKPA Lezhë deklaroi se kamerat e sigurisë administroheshin dhe menaxhoheshin nga DP AKPA. Sipas tij, evidencat e ankueses nuk përbëjnë dokument zyrtar dhe se punonjësit mund të kenë lëvizur për arsye të justifikuara pune, informacion të cilin ankuesja nuk e disponon.

Komisioneri vlerëson se, për të hedhur poshtë pretendimet e paraqitura nga ankuesja, duhet të ishin depozituar pamjet filmike të kamerave të sigurisë. Për shkak të pozitës së saj si punëmarrëse, ankuesja nuk është në kushtet që mund të disponojë të dhëna zyrtare në lidhje me hyrje daljet e punonjësve apo arsyet e këtyre lëvizjeve, pasi këto të dhëna mund të disponohen vetëm nga institucioni. Në kushtet kur ankuesja ngre pretendime për trajtim të pabarabartë në lidhje me evidentimin e mungesave në krahasim me punonjësit e tjerë, duke paraqitur të dhëna konkrete për datën dhe orën e lëvizjeve të punonjësve, institucioni ka detyrimin që të vendosë në dispozicion informacionin e nevojshëm për të hedhur poshtë këto pretendime, pasi ky informacion disponohet vetëm prej tij.

Bazuar në nenin 35 "*Rregullat e hyrjes në institucion*" të Rregullores së Brendshme, pika 35.3, vetëm Drejtori i Përgjithshëm i AKPA ka mundësinë të kryejë monitorimin online të hyrjeve, lëvizjeve të justifikuara dhe daljet nga institucioni dhe zbatimin e orarit të punës të çdo nëpunësi apo punonjësi të Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive nëpërmjet sistemit të kamerave të instaluara në ambientet e njësive të përbashkëta në të gjitha degët e varësisë së AKPA. Bazuar në nenin 35, pika 35.3 të Rregullores së Brendshme, z. A.M , Drejtor i DR AKPA Lezhë, nuk ka të drejtë të kryejë monitorimin online të hyrje daljeve dhe zbatimin e orarit të punës të punonjësve dhe aq më pak që të monitorojë *online* nëpërmjet celularit.

Rezulton se kontrollet për veshjen e uniformës janë kryer vetëm për punonjësit e Sektorit të Menaxhimit të Ofrimit të Shërbimeve të Punësimit, ku përfshihet edhe ankuesja dhe për të gjithë

punonjësit e këtij sektori. Referuar akteve të kontrollit të unifomës rezulton se, jo vetëm ankuesja është konstatuar jo korrekte me veshjen e uniformës por ka patur edhe punonjës të tjerë. Nuk rezulton që për punonjësit e tjerë të cilët janë konstatuar se nuk kanë veshur korrekt uniformën, z. A.M , Drejtor i DR AKPA Lezhë nuk rezulton të ketë evidentuar shkelje dhe të ketë përcjellë kërkesë për marrje të masave disiplinore.

Bazuar në nenin 16 "*Rregullat e etikës për punonjësit e DRAKPA-ve që ofrojnë shërbime në sportel*", të Rregullores së Brendshme, në lidhje me kodin e veshjes parashikohet vetëm që punonjësit e DR AKPA-ve në sportelet pritëse duhet të kenë veshje zyrtare dhe të rregullt, duke përfaqësuar administratën shtetërore me dinjitet dhe duke zbatuar standardet e cilësisë së shërbimit dhe komunikimit. Rregullorja e Brendshme nuk parashikon një kod të caktuar veshtje të detyrueshëm, aq më pak uniforma e kërkuar gjatë kontrolleve të realizuara me urdhër të z. A.M , Drejtor i DR AKPA Lezhë "*këmishë e bardhë, shall i kuq, xhaketë blu e errët dhe pantallona blu e errët*."

Ankuesja ka paraqitur ankesa për trajtim të diferencuar në vendin e punës dhe ka pretenduar se është shqetësuar/ngacmuar me komente fyese, të lidhura edhe me ankesën që ajo kishte bërë në prill në DP AKPA, por asnjë nga këto ankesa nuk ishin trajtuar nga DR AKPA Lezhë.

Z. A.M , Drejtor i DR AKPA Lezhë prapësoi ankuesen, duke pretenduar se ankesat e ankueses ishin trajtuar dhe ishte khyer përgjigje me e-mail datë 3.6.2025. Ai parashtron se, shqetësimet e paraqitura janë vleresuar si "pretendime", pasi nuk janë shoqëruar me fakte të verifikueshme apo dokumentacion zyrtar, por me hamendësime, shpifje dhe ofendime. Ai gjithashtu thekson se, nëse kolegët përdorin gjuhë të papërshtatshrne, kjo duhet të raportohet në mënyrë të dokumentuar (1ibër ankesash, komision etike) dhe se, mungesa e një raportimi të tillë nuk mund të konsiderohet si "diskriminim".

Bazuar në nenin 13, të LMD-së, punëdhënësi është i detyruar:

a) të zbatojë, të mbrojë e të nxisë parimin e barazisë dhe të ndalimit të çdo lloj diskriminimi;
b) të marrë masat e nevojshme, përfshirë dhe masa disiplinore, për mbrojtjen e punëmarrësve nga diskriminimi dhe viktimizimi, brenda një muaji nga marrja e dijenisë;
c) t'u përgjigjet efektivisht dhe në përputhje me këtë ligj ankimeve të marra për shkak të diskriminimit të kryer nga punëmarrësit e tij, brenda një muaji nga marrja e tyre.

Kontrata Kolektive vendos detyrimin për të patur një procedurë të posacme për shqyrtimin e ankesave për diskriminim. Ajo përcakton se, ankesa për diskriminim, dhunë dhe ngacmim në punë, është çdo ankesë ose shqetësim i shprehur nga punëmarrësi/t që pretendon se ka qenë subjekt i një akti të pretenduar diskriminimi, dhune dhe ngacmimi në punë, përfshirë ngacmimin seksual, i cili trajtohet sipas procedurës të posaçme për trajtimin e ankesave për shkak diskriminimi, dhune dhe ngacmimi në punë. Gjatë shqyrtimit rezultoi se, nuk janë miratuar procedura të posacme për shqyrtimin e ankesave për diskriminim.

Ankesat e paraqitura nga ankuesja janë vlerësuar "pretendime, hamendësime, shpifje dhe ofendime" dhe nuk janë shoqëruar me fakte të verifikueshme apo dokumentacion zyrtar.

Nga shqyrtimi i ankesave që ankuesja ka përcjellë pranë DRAKPA nëpërmjet *e-mailit* zyrtar, konstatohet se, nuk ka patur asnjë reagim për verfikimin e tyre. Ankuesja ka paraqitur ankesa për sjellje të cilat janë kryer në ambientin e punës, i cili është një ambient i cili monitorohet nga kamerat e sigurisë. Në e-mailet e saj ankuesja ka përcaktuar qartë sjelljen konkrete të pretenduar si shkelje dhe se kur ka ndodhur ajo. Asnjë veprim nuk është ndërmarë për verifikimin e tyre. Ato janë konsideruar si "pretendime, hamendësime, shpifje dhe ofendime" pa kryer asnjë verifikim në lidhje me bazueshmërinë e tyre.

Punëdhënësi ka detyrimin ligjor që të trajtojë në mënyrë efektive ankesat për diskriminim në vendin e punës të paraqitura nga punonjësit. Detyrimi për të trajtuar në mënyrë të posacme ankesat për diskriminin në vendin e punës, përforcohen më tej edhe nga Kontrata Kolektive. Komisioneri vlerëson se, ankueses i është cenuar e drejta për mbrojtje nga diskriminimi në vendin e punës për shkak të mos trajtimit në mënyrë efektive të ankesave të saj për diskriminim. Kthimi i përgjigjes nëpërmjet e-mailit të datës 3.6.2025, nuk përbën trajtim efektiv të ankesave apo për trajtimin e tyre nuk është kryer asnjë hetim dhe verifikim në lidhje me bazueshmërinë e tyre, duke qenë se i gjithe dokumentacioni zyrtar apo mjetet për të siguruar të dhënat, ndodhet vetëm në disponimin e institucionit. Përfundimi se ankesat e paraqitura nga ankuesja janë "pretendime, hamendësime, shpifje dhe ofendime" do të ishte bazuar vetëm nëse ankesat do të ishin trajtuar në mënyrë efektive.

Z. A.M , Drejtor i DR AKPA Lezhë pretendoi se, DRAKPA dhe ai si titullar nuk janë përgjegjës për masën disiplinore "Vërejtje me paralajmërim", e cila është dhënë nga DP AKPA.

Nga aktet e administruara rezulton se masa disiplinore "Vërejtje me paralajmërim" është marrë bazuar në informacionet e dërguara nga z. A.M , Drejtor i DR AKPA Lezhë si dhe ngjarjen e ndodhur në datë 13.6.2025, kur ankuesja pas një debati me tone të forta midis dy punonjësve dhe përgjegjëses së sektorit, ka telefonuar policinë.

Në radhë të parë, konstatohet se, masa disiplinore është marrë në kundërshtim me nenin 37 të Kodit të Punës, pasi procedura e ndjekur për shqyrtimin e masës disiplinore nga DPAKPA nuk ka garantuar të drejtën e ankueses për t'u dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova, brenda një afati të arsyeshëm.

Ankuesja nuk është njoftuar paraprakisht se ndaj saj ka filluar një procedurë disiplinore por është njoftuar për tu paraqitur në takim në DPAKPA, në lidhje me ngjarjen e datës 13.6.2025.

Ankuesja nuk ka patur dijeni në lidhje me informacionet e dërguara nga z. A.M , Drejtor i DR AKPA Lezhë, të cilat kanë shërbyer si motivacion për dhënien e masës disiplinore. Në takimin e datës 13.6.2026 është diskutuar vetëm ngjarja e datës 13.6.2025.

Pavarësisht se në debatin që ka ndodhur në datën 13.6.2025 nuk ka qenë e përfshirë në mënyrë direkte ankuesja, referuar procesverbalit të mbajtur gjatë këtij takimi, i cili nuk është nënshkruar nga ankuesja por vetëm nga përfaqësuesit e DPAKPA dhe z. A.M , Drejtor i DR AKPA Lezhë, konsatohet se, debati i zhvilluar midis përgjegjëses dhe punonjësit A.Gj ka lindur për shkak se shërbimi për qytetarin ishte dhënë nga ankuesja sipas udhëzimit dhe përgjegjëses së sektorit dhe punonjësi A.Gj kishte pretenduar se kishte ndëryrje në detyrat e tij.

Rezulton nga aktet e administruara se, midis ankueses dhe punonjësve A.Gj dhe R.P ka patur mosmarrëveshje dhe se ndaj tyre ankuesja ka paraqitur ankesa dhe pretendime për shqetësim në vendin e punës. Në këto kushte, edhe pse nuk ka qenë në mënyrë të drejtpërdrejtë e përfshirë në debat, debati ka qenë i lidhur me të. Nëse një punonjës ndjen rrezik, ai ka të drejtë të kërkojë ndihmë. Thirrja e policisë nuk mund të konsiderohet automatikisht shkelje disiplinore. Rezulton e provuar se ka patur një debat me tone të larta në vendin e punës, debat i cili edhe pse jo drejtpërdrejt ka patur si origjinë ankuesen, ndaj punonjësve të përfshirë në debat ankuesja ka paraqitur ankesa të mëparshme, të cilat nuk rezultojnë të jenë trajtuar dhe zgjidhur në mënyrë efektive. Në këto kushte, edhe nëse thirrja e policisë mund të ketë qenë një reagim subjektiv i ankueses, në kushtet kur ankesat e saj nuk ishin trajtuar në mënyrë efektive, nuk është proporcionale që thirrja e policisë të konsiderohet si shkelje e rëndë.

Nga aktet e administruara, rezulton se, DP AKPA ka dështuar që të trajtojë në mënyrë efektive ankesën e paraqitur nga ankuesja në prill 2025, ku përfshiheshin edhe pretendime për diskriminim ndaj z. A.M , Drejtor i DR AKPA Lezhë. Pavarësisht organizimit të dy takimeve në datë 16.4.2025 me ankuesen dhe 17.4.2025 me z. A.M , Drejtor i DR AKPA Lezhë, nuk rezulton që nga ana e saj të jenë marrë masa konkrete për zgjidhjen e pretendimeve të paraqitura nga ankuesja.

DPAKPA nuk mban një qëndrim të qartë në lidhje me faktin se çfarë rekomandimesh janë dhënë për zgjidhjen e problematikave të paraqitura nga ankuesja në ankesën e saj të muajit prill, në të cilën, ndër të tjera pretendonte se ishte duke u vendosur në pozita diskriminuese për shkak të gjendjes shëndetësore.

Për sa më lart, Komisioneri arrin në përfundimin se, ankuesja P.B është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme në vendin e punës dhe gjatë procedurës disiplinore.

B. Shkaku i mbrojtur

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

trajtim më pak i favorshëm, përbën diskriminim dhe gëzon mbrojtje nga ligji. Mbrojtja nga diskriminimi sipas ligjit garantohet vetëm për ato diferenca në trajtim apo trajtime më pak të favorshme dhe të padrejta që kanë për bazë një nga shkaqet e mbrojtura. Në mungesë të një shkaku të mbrojtur jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim i pafavorshëm konsiderohet diskriminim sipas LMD.

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

Në ankesën objekt shqyrtimi, ankuesja pretendon se është diskriminuar për shkak të "*gjendjes shëndetësore*" dhe "*çdo shkak tjetër*".

Komisioneri konstaton se, neni 1, i LMD, parashikon shprehimisht si shkak të mbrojtur gjendjen shëndetësore. Në lidhje me shkakun e gjendjes shëndetësore, ankuesja pretendon se për shkak gjendjes shëndetërore në të cilën gjendet si pasojë e procedurës *in vitro*, ka nevojë që të largohet përkohësisht për të marrë mjekim, i cili nuk mund të realizohet në vendin e punës.

Nga aktet e administruara, rezultoi se gjatë periudhës 17.02.2025-07.03.2025, ankuesja i është nënshtruar dy stimulimeve ovariane në Spitalin Privat Villa Mafalda, në Romë Itali, fakt ky i provuar në bazë të vërtetimit datë 16.05.2025 të lëshuar nga ky institucion shëndetësor dhe është duke pritur për të kryer transferimin e embrionit. Gjithashtu, në periudha të caktuara ankuesja ka marrë disa raporte mjekësore, respektivisht për periudhat: 10.06.2024-15.6.2024; 15.08.2024-29.08.2024; 19.10.2024-24.10.2024; 31.01.2025-01.02.2025.

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

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

Neni 1, LMD, liston shprehimisht disa shkaqe, megjithatë kjo listë nuk është shteruese, por ilustruese, fakt ky që rezulton nga përfshirja në këtë listë e shprehjes për *"çdo shkak tjetër*". Thënë kjo, nuk presupozon se, termi *"çdo shkak tjetër"* përbën një shkak në vetvete. Rregullimi i bërë nga neni 1, i LMD-së nëpërmjet termit "*çdo shkak tjetër*" mundëson mbrojtjen nga diskriminimi për shkaqe të tjera, përveç shkaqeve të listuara shprehimisht në këtë dispozitë të ligjit, por duke identifikuar "*shkakun*" i cili pretendohet se gëzon mbrojtje në kuadër të termit "*çdo shkak tjetër*".

Sa më sipër, në kushtet kur ankuesja nuk ka dhënë asnjë shpjegim në lidhje me pretendimin për diskriminim në kuadër të "çdo shkak tjetër", Komisioneri e gjen të pabazuar këtë pretendim të ankueses.

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

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

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

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

Neni 17, i Kushtetutës, përcakton: *"1. Kufizime të të drejtave dhe lirive të parashikuara në këtë Kushtetutë mund të vendosen vetëm me ligj për një interes publik ose për mbrojtjen e të drejtave të të tjerëve. Kufizimi duhet të jetë në përpjesëtim me gjendjen që e ka diktuar atë. 2. Këto kufizime nuk mund të cenojnë thelbin e lirive dhe të të drejtave dhe në asnjë rast nuk mund të tejkalojnë kufizimet e parashikuara në Konventën Europiane për të Drejtat e Njeriut."*

Sipas nenit 116 të Kushtetutës, marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara me ligj, në hierarkinë e normave juridike renditen menjëherë pas Kushtetutës. Për pasojë, ato zënë një vend të rëndësishëm në të drejtën e brendshme e bëhen të detyrueshme për t'u zbatuar për çdo shtet, për të gjithë organet shtetërore.

Mbështetur në nenin 17, të Kushtetutës, *Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ-ja),* zë një vend të veçantë në hierarkinë e normave juridike. KEDNJ-ja, nuk parashikon të drejtën për punë si një të drejtë të veçantë, por çështjet e punës trajtohen nga Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ-ja) si çështje që hyjnë në sferën e veprimit të nenit 8, *"E drejta për respektimin e jetës private dhe familjare".*

Neni 14 i KEDNJ-së ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, bazuar në një listë të hapur shkaqesh, duke sanksionuar : *"Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër.".* Ndërsa shkaku i gjendjes shëndetësore nuk parashikohet në mënyrë të shprehur nga neni 14, i

KEDNJ si një shkak i mbrojtur, GJEDNJ ka konfirmuar se, gjendja shëndetësore gëzon mbrojtje sipas nenit nenit 14, në kuadër të "*shkaqeve të tjera*"[3].

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

E drejta për punë dhe mbrojtja nga diskriminimi në gëzimin e kësaj të drejtë parashikohet edhe në akte të tjera ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria të tilla si: *Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore*[4], (neni 2/2 dhe 6), Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës[5] "*Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit"* dhe Karta Sociale Europiane[6].

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

Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëllojta për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Ky parim presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta dhe vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme e objektive mund të përligjet trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë (V*endimet nr.* nr. 31 datë 04.10.2021, *nr. 27, datë 29.06.2021; nr. 20, datë 20.04.2021; nr. 10, datë 29.02.2016; nr. 48, datë 15.11.2013 të Gjykatës Kushtetuese*). Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, duke sanksionuar parimin e barazisë para ligjit, nuk i ka dhënë atij kuptimin e një të drejte absolute, sepse ajo ka përcaktuar njëkohësisht edhe kushtet e kufizimit në ushtrimin e kësaj të drejte. Paragrafi i tretë i nenit 18 të Kushtetutës pranon kufizimet e të drejtës për barazi me

[3] GJEDNJ, *Kiyutin kundër Rusisë,* Aplikimi nr. 2700/10, vendimi datë 10.03.2011.
[4] Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991
[5] Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.
[6] Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002

përmbushjen e disa kushteve të posaçme, pikërisht të përligjjes së arsyeshme dhe objektive. (vendimi nr. 19, datë 09.07.2009 i Gjykatës Kushtetuese). Ky parim kërkon që të gjitha subjektet të trajtohen në mënyrë të njëjtë, por nuk formulon ndalime që të mund të bëhen trajtime të diferencuara kur individët e grupet nuk ndodhen në kushte të njëjta a të ngjashme, apo kur ka justifikim të arsyeshëm e objektiv, duke vendosur një raport të arsyeshëm dhe përpjesëtimor midis mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të arrihet. *(Vendimet nr. 18, datë 29.07.2008 dhe nr.19, datë 09.07.2019 të Gjykatës Kushtetuese).*

Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se trajtimi i diferencuar është diskriminues nëse ai nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, nëse trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim ose nëse nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet[7]. Sipas GJEDNJ-së, e drejta për të mos u diskriminuar e garantuar nga KEDNJ, gjithashtu cënohet kur pa një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm shtetet dështojnë që të trajtojnë ndryshe personat situata e të cilëve është objektivisht e ndryshme[8]. Referuar jurisprudencës së GJEDNJ-së, *diskriminimi i drejtpërdrejtë*, edhe pse neni 14 i KEDNJ-së nuk jep një përkufizim të tij, konsiderohet si "dallim në trajtim i personave në situata të njëjta ose të ngjashme" dhe "bazuar në një karakteristikë ose "status" të dallueshëm""[9]

Parimi i barazisë kërkon që situata të barabarta trajtohen në mënyrë të barabartë dhe situata të jo të barabarta të mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë, konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme[10] .

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

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

[7] Shih: *Molla kundër Greqisë*, Vendim i Dhomës së Madhe, 2018, prg. 135; *Fábián kundër Hungarisë*, Vendim i Dhomës së Madhe 2017, prg. 113; *Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar*, 1985, prg.72.
[8] Shih: Çështja *Thlimmenos kundër Greqisë* [GC], nr. 34369/97, prg. 44, GJEDNJ 2000-IV; Çështja *J.D dhe A kundër Mbretërisë së Bashkuar*, nr.32949/17 dhe 34614/17, prg. 84, 24.10. 2019.

[9] S*hih: Biao kundër Danimarkës, Dhoma e Madhe, datë 14.05.2016, § 89, Carson dhe të Tjerët kundër Mbretërisë së Bashkuar,* Dhoma e Madhe 2010, datë 16.03.2010, prg. 61.
[10] Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

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

Në nenin 3, pika 13, të LMD, përcaktohet: "*17. "Viktimizimi" është trajtim i disfavorshëm ose pasojë negative, që vjen si reagim ndaj një ankimimi a një procedimi, që synon zbatimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, sipas parashikimeve të nenit 1 të këtij ligji, lidhur me pretendimin për diskriminim të ankuesit."*

Në nenin 6, pika 1, të LMD përcaktohet se: *"1. Ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në rastet kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të përligjur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi.".*

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

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

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

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

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

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

Nëse subjekti që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njërën nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin[11].

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

GJEDNJ pranon si fakte ato vlerësime *"të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave…provat mund të vijnë nga bashkekzistenca e deduksioneve/prezumimeve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara. Për më tepër, niveli i bindjes i nevojshëm për arritjen e një konkluzioni të veçantë dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht me veçoritë e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe me të drejtat e pretenduara.".*[12] Pra, nëse faktet e prezantuara nga paditësi duken të besueshme dhe në përputhje me provat në dispozicion, GJEDNJ do t'i pranojë ato si të provuara, përveçse kur i padituri paraqet një shpjegim alternativ bindës.

GJEDNJ shprehet se: *"..... niveli i bindjes së nevojshme për arritjen e një përfundimi të caktuar dhe, në lidhje me këtë, shpërndaren e barrës së provës, janë të lidhura thelbësisht me specifikën e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe të drejtën në rrezik.".*[13]

Në lidhje me barrën e provës në çështjet e diskriminimit, Gjykata Kushtetuese në vendimin nr. 16 datë 12.03.2024 (V-16/24), ka mbajtur qendrimin se: *"....aty ku ekzistojnë fakte nga të cilat mund të supozohet se ka pasur diskriminim, i takon autorit të diskriminimit, në këtë rast punëdhënësit, të*

[11] https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-laë-2018_en.pdf, fq.232.
[12] 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.
[13] 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.

dëshmojë se nuk ka pasur shkelje të këtij parimi. Kalimi i barrës së provës nga punëmarrësi (viktima e diskriminimit) te punëdhënësi (autori i diskriminimit) lidhet me vulnerabilitetin e të diskriminuarit, ndaj ai mjafton të paraqesë fakte të besueshme që prezumojnë prima facie ekzistencën e një rrethane specifike diskriminuese që ka çuar në një trajtim më pak të favorshëm ose në shkaktimin e dëmit ndaj tij. Nga ana tjetër, gjykata ka detyrën për të verifikuar nëse faktet e pretenduara ekzistojnë dhe të vlerësojë nëse provat e paraqitura nga punëdhënësi janë të mjaftueshme për të nxjerrë konkluzionin se zgjidhja e marrëdhënieve të punës nuk ka qenë për shkaqe diskriminuese. Me fjalë të tjera, kjo do të thotë se barra e provës në lidhje me shkaqet për diskriminim në marrëdhëniet e punës i përket fillimisht punëmarrësit, por nëse ky i fundit paraqet disa fakte, të cilat mbështesin në mënyrë të arsyeshme një prezumim për diskriminim, barra e provës kalon te punëdhënësi."

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

Komisioneri vlerëson se, bazuar në faktet dhe provat e administruara, jemi në kushtet kur mund të prezumohet (*diskriminimi prima facie*) se në pamje të parë ankuesja është diskriminuar për shkak të gjendjes shëndetësore, bazuar në konstatimet e mëposhtme:

- Rezultoi e provuar se, ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme në vendin e punës nga ana e z. A.M , Drejtor i DRAKPA Lezhë.
- Praktika e zbatuar nga z. A.M , Drejtor i DR AKPA Lezhë, në lidhje me kërkesën që punonjësit duhet të marrin leje dhe të lëvizin gjatë orarit të punës për nevoja të justifikuara, vetëm me lejen e titullarit të institucionit dhe se eprori direkt dhe njësia e burimeve njerëzore nuk ka të drejtë të japë leje, vjen në kundërshtim me Rregulloren e Brendshme, neni 17, pika "c".
- Kjo praktikë në pamje të parë është zbatuar njësoj ndaj të gjithë punonjësve të DRAPKA Lezhë por efektivisht, rezultoi e provuar se vetëm ankuesja është penalizuar. Gjatë kontrolleve të realizuara në lidhje me disiplinën kanë rezultuar edhe punonjës të tjerë që nuk janë gjetur në vendin e punës, por nuk rezulton që për këta punonjës të jenë gjetur në shkelje të disiplinës dhe për ata të jetë përcjellë kërkesë për marrje të masave disiplinore, sikurse është vepruar për ankuesen.
- Si pasojë e kësaj praktike e cila nuk është në përputhje me parashikimet e Rregullores së Brendshme, ankuesja është penalizuar pa të drejtë duke i hequr ditën e punës në datën 23.1.2025, si pasojë e largimit të saj për shkak të gjendjes shëndetësore. Pagesa e ditës së punës datë 23.1.2025 është kryer vetëm pas ankesës së paraqitur nga ankuesja, duke krijuar shqetësim dhe një mjedis pune frikësues dhe armiqësor.
- Lëvizjet e ankueses gjatë orarit të punës, për të cilat ajo është penalizuar me mungesa, kanë patur si arsye gjendjen e saj shëndetësore, e cila rezulton e provuar bazuar në provat e administruara.
- Pa ushtruar të drejtën që punëdhënësi ka për të verifikuar raportet mjekësore të punonjësve, sipas dispozitave të Kodit të Punës, z.A.M , Drejtor i DRAKPA Lezëhë, paragjykon marrjen e

raporteve nga ana e ankueses. Pretendimet se qendrimi i tij për raportet ka të bëjë me mënyrën se si ato janë njoftuar nga ankuesja dhe jo me aspekte mjekësore, konstatohet se ankuesja ka njoftuar mungesën në punë për shkak të gjendjes shëndetësore sipas parashikimeve të Rregullores së Brendshme, duke njoftuar eproren direkte dhe burimet njerësore, si edhe vetë z. M. .

- Bazuar në aktet e kontrollit të disiplinës konstatohet se orari i realizimit të kontrollit, i cili jo gjithmonë është realizuar në të njëjtin orar ka afërsi me orarin në të cilin ankuesja ka njoftuar për lëvizjet e saj.
- Në kundërshtim me Rregulloren e Brendshme, z. A.M , Drejtor i DR AKPA Lezhë, jo vetëm ka kryer monitorim online të kamerave të sigurisë për të verifikuar lëvizjet e punonjësve dhe displinën në punës, e drejtë kjo që mund të ushtrohet vetëm nga Drejtori i Përgjithshëm i AKPA, por ai e ka kryer këtë monitorim edhe nëpërmjet celularit të tij.
- Duke pretenduar se po trajtohej në mënyrë të pabarabartë, duke ju shënuar si mungesa largimet e saj të justifikuara për shkak të gjendjes së saj shëndetësore, ndërkohë që sipas saj për raste të ngjashme për punonjës të tjerë nuk veprohej në të njëjtën mënyrë, ankuesja ka mbajtur evidenca të lëvizjeve të punonjësve me datë dhe orë, evidenca të cilat sipas ankueses vërtetoheshin nëpërmjet kamerave të sigurisë së institucionit.
- Gjatë shqyrtimit z. A.M , Drejtor i DR AKPA Lezhë dhe DP AKPA nuk depozituan pamjet filmike të këtyre kamerave të kërkuara nga Komisioneri. Z. A.M , Drejtor i DR AKPA Lezhë deklaroi se kamerat e sigurisë administroheshin dhe menaxhoheshin nga DP AKPA. Sipas tij, evidencat e ankueses nuk përbëjnë dokument zyrtar dhe se punonjësit mund të kenë lëvizur për arsye të justifikuara pune, informacion të cilin ankuesja nuk e disponon.
- Në kushtet kur ankuesja ngre pretendime për trajtim të pabarabartë në lidhje me evidentimin e mungesave në krahasim me punonjësit e tjerë, duke paraqitur të dhëna konkrete për datën dhe orën e lëvizjeve të punonjësve, institucioni ka detyrimin që të vendosë në dispozicion informacionin e nevojshëm për të hedhur poshtë këto pretendime, pasi ky informacion disponohet vetëm prej tij.
- Nuk rezulton që për punonjësit e tjerë të cilët janë konstatuar se nuk kanë veshur korrekt uniformën, z. A.M , Drejtor i DR AKPA Lezhë nuk rezulton të ketë evidentuar shkelje dhe të ketë përcjellë kërkesë për marrje të masave disiplinore.
- Ankuesja ka paraqitur ankesa për trajtim të pabarabartë në vendin e punës dhe ka pretenduar se është është shqetësuar/ngacmuar me komente fyese, të lidhura me ankesën që ajo kishte bërë në prill në DP AKPA, por këto ankesa janë trajtuar në mënyrë efektive nga DR AKPA Lezhë. Përgjigja e dërguar me e-mail datë 3.6.2025 nuk përbën trajtim efektiv të ankesës, pasi nuk është kryer asnjë veprim për të verfikuar pretendimet e ankueses.
- DPAKPA nuk ka trajtuar në mënyrë efektive ankimin për diskriminim për shkak të gjendjes shëndetësore të paraqitur nga ankuesja në prill 2025, duke cenuar të drejtën e ankueses për të patur një mbrojtje efektive nga diskriminimi në vendin e punës për shkak të gjendjes shëndetësore.
- Masa disiplinore ndaj ankueses, e marrë nga ana e DPAKPA, është marrë në kundërshtim me nenin 37 të Kodit të Punës, pasi është cenuar e drejta për një proces të rregullt ligjor. Masa

disiplinore është marrë bazuar në shkeljet e referuara nga z. A.M , Drejtor i DR AKPA Lezhë, shkelje të cilat, janë të pabazuara, pasojë e trajtimit të pabarabartë të ankueses për shkak të gjendjes shëndetësore dhe mostrajtimit në mënyrë efektive në ankimit për diskriminim të paraqitur nga ankuesja.

- Rezulton plotësisht e provuar se DPAKPA ka patur dijeni për gjendjen shëndetësore të ankueses, në momentin e paraqitjes së ankesës së saj në prill 2025.
- Z. A.M , Drejtor i DR AKPA Lezhë pretendon se nuk ka patur dijeni për gjendjen shëndetësore të ankueses. Ndërsa nuk rezulton ndonjë provë e drejtëpërdrejtë që të provojë dijeninë e tij në lidhje me procedurën in vitro të cilës ankuesja i është nënshtruar, në takimin e mbajtur në datë 17.4.2025 ku është thirrur nga DPAKPA për ankimin e paraqitur nga ankuesja ku pretendohej diskriminim pikërisht për shkak të gjendjes shëndetësore të ankueses si pasojë e kësaj procedure mjekësore, në mungesë të një dokumenti të shkuar në lidhje me trajtimin e kësaj ankese, konkluzioni që në këtë takim të jetë diskutuar për situatën shëndetësore të ankueses, e cila përbën edhe thelbin e ankesës së saj, është më i mundshmi. Në parashtrimet e tij në shkresën nr.659/1 prot, datë 5.8.2025, z. M. shprehet se, "*Mbështetja e ofruar nga Drejtoria e Përgjithshme e AKPA ndaj punonjëses është respektuar dhe mbështetur nga ana ime, duke garantuar mbarëvajtjen e marrëdhënies së punës*". Rezulton se mbështetja që ankuesja ka kërkuar nëpërmjet ankesës së paraqitur në DP AKPA lidhet me procedurën in vitro që ishte duke kryer. Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se z. A.M , Drejtor i DR AKPA Lezhë, ka patur dijeni për gjendjen shëndetësore të ankueses.

Në kushtet kur, jemi përpara një *prezumimi se diskriminimi ka ndodhur*, z. A.M , Drejtor i DR AKPA Lezhë dhe AKPA *kanë barrën e provës që të provojnë të kundërtën*, pra që sjelljet e pretenduara nuk përbëjnë diskriminim. Kjo realizohet duke treguar se, nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të gjendjes shëndetësore dhe trajtimit të ankueses, ose duke provuar se megjithëse trajtimi i pafavorshëm është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Gjatë procedurës administrative të zhvilluar nga Komisioneri për shqyrtimin e ankesës, z. A.M , Drejtor i DR AKPA Lezhë dhe AKPA nuk paraqitën asnjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm për të hedhur poshtë prezumimin se diskriminimi ka ndodhur. Në mungesë të një justifikimi objektiv dhe të arsyeshëm i vetmi shpjegim i arsyeshëm mbetet shkaku i diskriminimit i pretenduar, pra gjendja shëndetësore.

Në referim të nenit 3, pika 2, të LMD, Komisioneri, vlerëson se, z. A.M , Drejtor i DR AKPA Lezhë, e ka diskriminuar ankuesen në formën e diskriminimit të drejtëpërdrejtë duke e trajtuar të mënyrë më pak të favorshme krahasimisht me punonjësit e tjerë në lidhje me evidentimin e mungesave dhe uniformën.

Në referim të nenit 3, pika 17, të LMD, Komisioneri, vlerëson se, z. A.M , Drejtor i DR AKPA Lezhë, e ka diskriminuar ankuesen P.B në formën e viktimizimit, pasi ankuesja është trajtuar në

mënyrë të disfavorshme si pasojë e paraqitjes së ankesës për diskriminim pranë DPAKPA, duke përcjellë pranë kësaj të fundit pretendime të pabazuara për shkelje nga ana e ankueses dhe duke kërkuar marrjen e masave disiplinore.

Në referim të nenit 3, pika 13, të LMD, Komisioneri, vlerëson se, z. A.M , Drejtor i DR AKPA Lezhë, e ka diskriminuar ankuesen P.B në formën e shqetësimit, pasi me veprimet e tij, ka krijuar një mjedisi frikësues dhe armiqësor për ankuesen për shkak të gjendjes shëndetësore dhe njëkohësisht kundërshtimit dhe mosnënshtrimit nga ana e ankueses ndaj një sjelljeje të tillë.

Bazuar në nenin 2, të LMD, një nga qëllimet e këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin. Bazuar në nenin 5, pika 1, të LMD, ndalohet diskriminimi për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe mosmarrja në shqyrtim, sipas rasteve të përmendura në nenin 3 të këtij ligji, e një ankimi ose procedure, si dhe çdo forme tjetër sjelljeje që pengon zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë. Komisioneri vlerëson se, me sjelljen e saj DPAKPA dhe z. A.M , Drejtor i DR AKPA Lezhë, kanë cenuar të drejtën e ankueses P.B për një mbrojtje efektive nga diskriminimi, pasi ankesat dhe pretendimet e saj për diskriminim në vendin e punës nuk janë trajtuar në mënyrë efektive nga ana e tyre.

Komisioneri vlerëson se sjellja e DPAKPA dhe z. A.M , Drejtor i DR AKPA Lezhë vjen në kundërshtim me qëllimin e LMD dhe me ndalimin e diskriminimit sipas përcaktimit të nenit 5, pika 1, të po këtij ligji. Komisioneri vlerëson se, ankuesja P.B i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm, pasi nëpërmjet mostrajtimit në mënyrë efektive të ankesës për diskriminim në vendin e punës që ankuesja ka paraqitur pranë DPAKPA dhe z. A.M , Drejtor i DR AKPA Lezhë, i është cënuar e drejta për të patur një zgjidhje dhe mbrojtje efektive nga diskriminimi në vendin e punës.

Komisioneri vlerëson se, masa disiplinore "*Vërejtje me paralajmërim për largim nga puna*" ndaj ankueses është marrë në kundërshtim me nenin 37 të Kodit të Punës, pasi është cenuar e drejta për një proces të rregullt ligjor. Masa disiplinore është marrë bazuar në shkeljet e referuara nga z. A.M , Drejtor i DR AKPA Lezhë, shkelje të cilat, janë të pabazuara, pasojë e trajtimit të pabarabartë të ankueses për shkak të gjendjes shëndetësore dhe mostrajtimit në mënyrë efektive në ankimit për diskriminim të paraqitur nga ankuesja.

Në bazë nenit 35, të ligjit nr.10221/2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*" ku përcaktohet: *"Çdo person mban përgjegjësi në bazë të dispozitave të këtij ligji, kur, me veprimet ose mosveprimet e tij, ka kryer një akt diskriminues në kuptimin e këtij ligji. Përgjegjësia individuale nuk e përjashton përgjegjësinë e shtetit ose të personit juridik privat.",* si dhe në nenin 33, pika 13/c, z. A.M , Drejtor i DR AKPA Lezhë, mban përgjegjësi individuale për veprimet dhe mosveprimet e tij, duke e ekspozuar ankuesen P.B ndaj një trajtimi të padrejtë dhe të disfavorshëm.

Përfundimisht, bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se ankuesja P.B është diskriminuar për shkak të gjendjes shëndetësore nga ana e z. A.M , Drejtor i DR AKPA Lezhë dhe DP AKPA.

Bazuar në nenin 33, pika 10 të Ligjit nr.10221/2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, përcaktohet se: "*Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre",* ndërsa në nenin 33, pika 12, përcaktohet se : *"Kur vendos masën, komisioneri siguron që ajo të jetë: a) e efektshme dhe parandaluese; dhe b) në përpjesëtim me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës"*

Ligji nr. 10221/2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", i ndryshuar, në nenin 33/10, nuk ka përcaktuar masat që duhen marrë për rregullimin e situatës diskriminuese, por e ka lënë në diskrecionin e Komisionerit. Pra, Komisioneri rast pas rasti, vendos se cilat janë rregullimet dhe masat që duhen marrë në mënyrë që të sigurojë mbrojtjen efektive nga diskriminimi të personave që pretendojnë se janë viktima të diskriminimit. Ky ligj, nëpërmjet nenit 33/12, ka vendosur kriteret që duhet të ndjekë Komisioneri në përcaktimin e masës që ai jep nëpërmjet vendimeve të tij.

PËR KËTO ARSYE :

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

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit në formën e "*diskriminimit të drejtpërdrejtë*", "*shqetësimit*" "*viktimizimit*" dhe për mostrajtimin në mënyrë efektive në ankimit për diskriminim, të ankueses P.B , në të drejtën për punësim, për shkak të gjendjes shëndetësore, nga z. A.M , Drejtor i Drejtorisë Rajonale të Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive Lezhë.

2. Konstatimin e diskriminimit në formën e "*diskriminimit të drejtpërdrejtë*" dhe për mostrajtimin në mënyrë efektive në ankimit për diskriminim, të ankueses P.B , në të drejtën për punësim, për shkak të gjendjes shëndetësore, nga Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive.

3. Në referim të pikës 1 të Vendimit, z. A.M , Drejtor i Drejtorisë Rajonale të Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive Lezhë duhet të marrë masa për të ndaluar dhe mos përsëritur në të ardhmen situatat diskriminuese të konstatuara në këtë vendim.

4. Në referim të pikës 2 të Vendimit, Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive duhet të marrë masa për të:
   4.1 Shfuqizuar vendimin nr.1375/5 prot., datë 18.05.2025 për dhënie masë disiplinore ndaj ankueses P.B "*Vërejtje me paralajmërim për largim nga detyra*"
   4.2 Miratuar procedurat e posaçme për shqyrtimin e ankesave për diskriminim.

5. Brenda 30 (tridhjetë) ditëve nga marrja dijeni për këtë vendim, z. A.M , Drejtor i Drejtorisë Rajonale të Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive Lezhë dhe Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive, të njoftojnë Komisionerin, lidhur me masat e marra për zbatimin e këtij vendimi.

6. Në referim të nenit 33, pika 11, të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.

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

KOMISIONERI

Robert GAJDA

Shkaku: Gjendja shëndetesore
Fusha: Punësim
Lloji i vendimit: Diskriminim i drejtpërdrejtë, Shqetësim, Viktimizim