



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 580/1 Prot.

Tiranë, më 15 / 04 / 2019

V E N D I M

Nr. 51 , Datë 15 / 04 / 2019

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, mbështetur në ligjin nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, mori në shqyrtim ankesën nr.169 Regj., datë 31.10.2018, të subjektit ankues, D. O, kundër Drejtorisë së Shërbimit Spitalor (DSHS) Mat, me pretendimin për diskriminim për shkak “*të bindjeve politike*¹” dhe “*të gjendjes arsimore*”.

Pas shqyrtimit të dokumentacionit, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi²,

KONSTATOI:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Subjekti ankues, D. O ka qenë në marrëdhënie pune me DSHS Mat nga data 16.11.2013 deri në datën 25.06.2018³, datë kur dhe i janë zgjidhur marrëdhëniet e punës. Ajo shprehet se prej datës 16.11.2013 ka mbajtur detyrën e arkëtares pranë DSHS Mat. Nga ana e punëdhënësit i është komunikuar se nuk përmbush kriterin arsimor për të qenë “Përgjegjëse Kase”, i cili duhet të ishte arsim i lartë “Ekonomik”. Ankuesja informon se vetëm gjatë procedurës për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës i është njoftuar fakti se është “Përgjegjëse Kase” dhe jo “Arkëtare”. Ajo citon se: “*Në fillim të marrëdhënies së punës kam qenë “Arkëtare”, pozicion për të cilin kam përmbushur kriterin arsimor dhe papritur nga ana e punëdhënësit trajtohem si “Përgjegjëse Kase”, pozicion për të cilin kërkohet arsim i lartë “Ekonomik”. Nuk ka asnjë dokument që vërteton kalimin tim nga “Arkëtare” në “Përgjegjëse Kase”*”. D. O parashtron se ka bindjen se motivi i vërtetë i largimit të saj janë bindjet politike, pasi ajo është anëtare e forcës politike LSI.

¹ Referuar Kartës së Anëtarësisë së ankueses në partinë politike “Lëvizja Socialiste për Integrim” LSI, me nr.5644.

² Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën KMD.

³ Referuar Njoftimit për zgjidhjen përfundimtare të marrëdhënieve të punës.

Në përfundim të ankesës së saj, D. O kërkon konstatimin e diskriminimit të saj për shkak të bindjeve politike dhe të gjendjes arsimore dhe rikthimin e saj në vendin e punës.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10 221/2010, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzaninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

Neni 7 i LMD-së⁴, në pikën 1 të tij, parashikon se: “Çdo veprim apo mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë apo privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë apo grupe personash, përbën diskriminim”.

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

Përsa më lart, referuar nenit 33, të ligjit nr. 10 221/2010, ankesa përmban elementët e kërkuar nga ky ligj.

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

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32 dhe 33, të ligjit nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Me shkresën me nr.1463/3 prot., datë 05.11.2018 i është kërkuar informacion Drejtorisë së Shërbimit Spitalor (DSHS) Mat, lidhur me pretendimin e D. O.

Me shkresën me nr.1438 prot., datë 21.11.2018⁵ DSHS Mat ka dërguar një kopje të dokumentacionit të dosjes personale të D. O dhe të punonjësës që e ka zëvendësuar atë dhe ka

⁴Shkurtesë për Ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi.

⁵ Protokolluar me Tonën me nr.1463/4 prot., datë 26.11.2018.

informuar Komisionerin se: *“Punonjësja Drita Osmani ka qenë në marrëdhënie pune me DSHS Mat në pozicionin “Përgjegjëse Kase pranë Drejtorisë së DSHS Mat. Kjo marrëdhënie pune ka vazhduar deri me datë 25.06.2018, datë në të cilën është vendosur zgjidhja përfundimtare e marrëdhënieve të punës. Zgjidhja e kontratës së punës është bërë për mospërbushje të kriterëve të vendosura nga Ministria e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale, për mosplotësim të kriterit të arsimit të lartë ekonomik. Këtë kriter duhet ta disponojë Përgjegjësja e Kasës në Drejtorinë e DSHS Mat. Paditësja nuk e disponon këtë kriter por një kurs kualifikimi një vjeçar, vërtetuar me Diplomën nr.1034, diplomë kursi një vjeçar për ekonomist kontabël, pra nuk ka arsimin e lartë”.*

Në mbështetje të sa më sipër, DSHS Mat shprehet se zgjidhja e marrëdhënieve të punës me ankuesen është kryer konform parashikimeve ligjore të Kodit të Punës dhe nuk është larguar për shkaqe politike. Ndërsa, lidhur me pretendimin për diskriminim për shkak të gjendjes arsimore, ka sqaruar se: *“Përsa i përket kriterit arsimor, çdo pozicion që mban titullin përgjegjës duhet të jetë me arsim të lartë, pasi ushtron detyrën e Shefit të Zyrës. Sa i përket ndryshimit të strukturës dhe faktit se ankuesja nuk ka qenë në dijeni për ndryshimin e saj, bëjmë me dije se D. O ka ushtruar detyrën e Përgjegjësës së Kasës nga moment i ristrukturimit të DSHS Mat në vitin 2017 e deri në momentin e largimit nga detyra, pasi në strukturën analitike figuron në këtë detyrë/Përgjegjëse Kase. Subjekti ankues ka patur dijeni”.*

2. Mbështetur në nenin 33, pika 8, të ligjit nr.10221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës së D. O, Komisioneri me datë 31.01.2019⁶ realizoi një seancë dëgjimore, ku u kërkuar paraprakisht që DSHS Mat të paraqiste në seancë:
 - Dokumentacion provues nëse A. B ka qenë e punësuar përpara se të emërohej pranë DSHS Mat në vend të D. O, fakt që do të provonte përvojën, eksperiencën e saj në punë (si një nga kriteret e kërkuara për pozicionin “Përgjegjëse Kase”).
 - Dokumentacion provues që ankuesja ishte emëruar në detyrën e “Përgjegjësës së Kasës”, si dhe informacion lidhur me faktin që ankuesja, D. O, e datëlindjes 01.05.1959, është afër plotësimit të moshës për daljen në pension, si dhe cilat ishin masat e marra nga ana e DSHS Mat.

Asnjëra nga palët në proces nuk u paraqit në seancë, pasi njoftuan paraprakisht se ishin në pamundësi objektive për të marrë pjesë, por parashtrimet e tyre do t’i dërgonin me shkrim, në vijim.

Ndërkohë, vërejmë se nga ana e DSHS Mat nuk u paraqit asnjë parashtrim apo dokumentacion lidhur me sa ishte kërkuar nga Komisioneri⁷; ndërsa ankuesja, me shkresën me nr.199 prot., datë 07.02.2019 solli parashtrime që në thelb ishin të njëjta me pretendimet e ngritura në ankesë.

⁶ Referuar njoftimit për senacën dëgjimore nëpërmjet shkresës me nr.114 prot., datë 22.01.2019, të Komisionerit.

⁷ Referuar dokumentacionit të kërkuar për t’u sjellë gjatë seancës dëgjimore.

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

A. Lidhur me pretendimin e ankueses për trajtim të padrejtë nga ana e DSHS Mat.

Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, neni 1 sipërcituar dhe neni 3/1, parashikojnë se: *“Diskriminim” është 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 të 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”.*

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

Kodi i Procedurës Administrative⁸, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/organit publik, në këtë rast DSHS Mat, e cila duhet të provonte se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë, për shkaqet e pretenduara prej saj.

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

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

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

⁸Kështu, neni 82, pika 2 e tij, përcakton se: *“Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj”.*

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

Subjekti ankues ka qenë në marrëdhënie të pandërprera pune me DSHS Mat nga data 16.11.2013 deri në datën 25.06.2018⁹, datë kur dhe i janë zgjidhur marrëdhëniet e punës për shkak se nuk përmbushte kriterin arsimor për të qenë “Përgjegjëse Kase”, i cili duhet të ishte arsim i lartë “Ekonomik”.

Referuar Librezës së punës dhe aktit të emërimit, rezultojn se me datë 01.11.2010 subjekti ankues ka lidhur për herë të parë marrëdhënien e punës me DSHS Mat, në detyrën e “Dietologes”, të cilën e ka mbajtur deri me datë 31.05.2013.

Ndërkaq , referuar Librezës së punës, me datë 16.11.2013 deri me datë 08.04.2015 rezultojn të ketë mbajtur po detyrën e “Dietologes”.

Me vendimin me nr.14 prot., datë 08.04.2015 është emëruar në detyrën e “Llogaritares”, pranë DSHS Mat.

Me shkresën me nr.469 prot., datë 18.04.2018 është njoftuar për fillimin e procedurës së zgjidhjes së marrëdhënieve të punës. Nëpërmjet shkresës me nr.479 prot., datë 20.04.2018 evidentohet fakti i zhvillimit të takimit mes ankueses dhe përfaqësuesit të DSHS Mat, gjatë të cilit i është komunikuar se zgjidhja e marrëdhënieve të punës vjen për shkak se ajo nuk plotëson kriterin e arsimit të lartë, të kërkuar për pozicionin si Përgjegjëse kase. D. O e ka kundërshtuar pasi është shprehur se deri më tani nuk ka qenë në dijeni se ajo mbante pozicionin e Përgjegjëses së kasës, pasi detyra për të cilën ajo ishte emëruar ishte ajo e Llogaritares/arkëtares dhe jo e Përgjegjëses.

Me vendimin me nr.499 prot., datë 25.04.2018 DSHS Mat ka ndërprerë marrëdhëniet e punës me ankuesen, me motivacionin se arsyeja e largimit të saj nga puna ishte mospërmbushja e kriterëve të vendosura nga Ministria e Shëndetësisë, konkretisht arsimit i lartë ekonomik për pozicionin si Përgjegjëse kase.

Me Shkresën me nr.1489 prot., datë 15.03.2017 të Ministrit të Shëndetësisë është miratuar struktura organizative e DSHS Mat për vitin 2018, e cila në total parashikonte 171 punonjës, në ndryshim nga struktura e vjetër e DSHS Mat (të cilën ky institucion e ka prezantuar tek KMD përmes shkresës që mban datën 25.01.2017) e cila kishte 168 punonjës në total.

Lidhur me argumentimin e DSHS Mat se largimi i ankueses kishte ardhur si rezultat i mospërshtatjes së kriterit të tij arsimor me pozicionin e punës që ajo mbante; Komisioneri vlerëson se:

Së pari, rezultojn e provuar se struktura e re e DSHS Mat është miratuar me datë 15.03.2017¹⁰, ndërkohë që, ankueses i janë zgjidhur marrëdhëniet e punës me datë 25.04.2018, më vonë se një vit nga miratimi i saj.

Së dyti, nga krahasimi i bërë ndërmjet strukturës së vjetër dhe asaj të re, Komisioneri konstatoj se, sektori ku ka punuar ankuesja nuk ka pësuar asnjë ndryshim përveçse i takon numrit të

⁹ Referuar Njoftimit për zgjidhjen përfundimtare të marrëdhënieve të punës.

¹⁰ Referuar shkresës me nr.1489 prot., datë 15.03.2017 të Ministrit të Shëndetësisë, I.Beçaj.

punonjësve, detyrave që ata kishin dhe emërtesës së tyre, përveç atij të specialistit ekonomist, për të cilin tek struktura e re shtohet (I lartë), konkretisht:

- Në strukturën e vjetër, sektori ku ishte e emëruar ankuesja, ka patur emërtesën “Sektori i Planifikimit dhe Financës” dhe kishte në përbërje:
 - Një Përgjegjës Sektori.
 - Një Specialist ekonomist.
 - Një Specialist statistike.
 - Një Operator kostoje.
 - Dy Receptonistë/e njëri nga të cilët Përgjegjës për kasën.

- Në strukturën e re, ky sektor ka emërtesën “Sektori i Financës” dhe ka në përbërje të tij:
 - Një Përgjegjës Sektori.
 - Një Specialist i lartë (ekonomist).
 - Një Specialist statistike.
 - Një Operator kostoje.
 - Dy Receptonistë/e njëri nga të cilët Përgjegjës për kasën

Nga ana e DSHS Mat nuk është depozituar asnjë dokument ku të rezultojë që kriteri i arsimit të lartë “Ekonomik”, për pozicionin Receptonit/Përgjegjës kase të jetë i shprehur specifikisht dhe në mënyrë konkrete. Për më tepër, DSHS Mat nuk ka depozituar asnjë akt shkresor, emërim në detyrë apo kontratë sa i takon provueshmërisë së faktit që ankuesja ka mbajtur “de jure” dhe “de facto” detyrën e Përgjegjëses së kasës.

Përkundrazi, nga dokumentacioni i depozituar pranë KMD nga subjekti ankues, rezulton e kundërta. Nga ana tjetër, emërimi i ankueses nuk përputhet me pozicionet e nominuara në strukturën e DSHS Mat¹¹, pasi emërtimi Llogaritare/Arkëtare nuk figuron aty si i tillë, por vetëm tek akti i emërimit të saj.

- Kështu, referuar shkresës me nr.14 prot., datë 08.04.2015 D. O është emëruar në detyrën e Llogaritares. Nuk rezulton asnjë dokument shkresor, si emërim në detyrë apo kontratë individuale pune, që të provojë se ajo ka mbajtur detyrën e Përgjegjëses së kasës.
- Referuar Mandat pagesave/mandat arkëtimeve¹² të muajve Janar deri në momentin e largimit nga puna, kostatohet se ankuesja ka firmosur në cilësinë e Arkëtares.
- Referuar shkresës me nr.804 prot., datë 26.06.2018 “Vërtetim”, lëshuar nga DSHS Mat, me kërkesë të ankueses, rezulton se ankuesja ka mbajtur detyrën e Arkëtares. Konkretisht, shkresa citon: *“Vërtetohet se D. O ka qenë punonjëse pranë DSHS Mat, me detyrë*

¹¹ As në strukturën e vjetër, as në strukturën e re.

¹² Kopje të tyre ndodhen të depozituara në cilësi prove në dosjen e ankueses pranë KMD-së.

Arkëtare dhe për muajin maj 2018 është paguar me pagë bruto 43 750 lekë dhe me pagë neto 37 063 lekë”.

Nga këqyrja e dokumentacionit sipërcituar, rezulton qartë, se subjekti ankues ka qenë e emëruar në detyrën e Arkëtares dhe jo në atë të Përgjegjës së kasës, siç pretendohet nga ana e DSHS Mat, prandaj dhe argumenti i dhënë prej tyre se ajo është larguar për mospërbushje të kriterit arsimor lidhur me këtë pozicion pune, bie dhe është i pabazuar në fakte dhe prova, përse kohë ajo ka mbajtur pozicion tjetër pune.

Së treti, Komisioneri ka shqyrtuar dhe trajtimin që DSHS Mat i ka bërë ankueses në krahasim me punonjësen që ka emëruar në vend të saj, (megjithëse ankuesja nuk mbante pozicionin e Përgjegjës së kasës) duke konkluduar se:

- Nëpërmjet shkresës me nr.795 prot., datë 25.06.2018, DSHS Mat ka njoftuar shpalljen e një vendi vakant për Përgjegjës për kasën, duke specifikuar dhe kriteret e kërkuara:
 - Të kenë mbaruar arsimin e lartë ekonomik.
 - Të kenë përvojë pune.
 - Dëshmi penaliteti.
 - Vërtetim prokurorie.

Lidhur me sa më sipër, nga këqyrja e dokumentacionit të sjellë nga DSHS Mat, për A.B, rezulton se, ajo përmbush kriterin e arsimit të lartë ekonomik¹³, të specifikuar në shpallje (theksojmë që ky kriter nuk citohet tek struktura e re).

Ndërsa, lidhur me kriterin e dytë të kërkuar, përvojën në punë, DSHS Mat nuk ka sjellë asnjë parashtrim apo dokumentacion provues, lidhur me këtë fakt.

Pra, sikurse shihet qartë, megjithëse A. B plotëson vetëm njërin nga dy kriteret e specifikuar në shpallje; është emëruar në detyrë, duke u favorizuar haptazi nga ana e DSHS Mat, në shkelje dhe të vetë kriterëve të shpallura prej tyre.

Për sa më lart, Komisioneri duke mos gjetur shkak të ligjshëm për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës së ankueses nga ana e DSHS Mat, konstaton se ajo është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pabarabartë dhe se masa e marrë ndaj saj për largimin nga puna është e pajustificuar dhe e pa bazuar në prova.

Për sa më sipër kemi trajtim të padrejtë dhe të pabarabartë të subjektit ankues në raport me punonjësen e re, emëruar pas largimit të saj nga puna, nga ana e DSHS Mat.

¹³ Referuar Diplomës (bachelor) me nr.3285, lëshuar nga Universiteti Bujqësor i Tiranës, në Ekonomi dhe Agrobiznes/ Fakulteti i Ekonomisë dhe Agrobizneësit.

B. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2¹⁴, të ligjit nr. 10 221, date 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në ushtrimin e detyrës së tij siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që parashikon ky ligj. Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi ndalon situatat kur persona ose grupe personash në një situatë të njëjtë trajtohen në mënyra të ndryshme, dhe situatat kur personat ose grupet e personave në situata të ndryshme trajtohen njësoj.

Gjithashtu, diskriminimi karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstrohet se subjekti ankues është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme për shkak të një karakteristike që perfshihet në “shkakun e mbrojtur”. Trajtimi më pak i favorshëm përcaktohet me anë të krahasimit ndërmjet subjektit ankues dhe një personi tjetër në një situatë të ngjashme, i cili nuk posedon karakteristikën e mbrojtur, apo në krahasim me parashikimet ligjore, në kushtet kur mungon krahasuesi.

Bazuar në dokumentacionin që disponon nga hetimi, Komisioneri vlerëson se shkaqet e pretenduara nga subjekti ankues janë shkaqe për të cilat ligji nr.10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, ofron mbrojtje.

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

Po ashtu, Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, i ndryshuar, në nenin 9¹⁵ të tij “Ndalimi i diskriminimit”, i parashikon këto shkaqe, si shkaqe për të cilin ky ligj ofron mbrojtje nga diskriminimi.

¹⁴ “Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për: a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b) barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminim.”

¹⁵ Me “diskriminim” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët.

Në lidhje me pretendimin e ankueses për diskriminim për shkak të “*bindjeve politike*”, Komisioneri gjykon se “*bindja politike*” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si i tillë nga LMD, si dhe subjekti ankues ka depozituar prova¹⁶ të cilat faktojnë se ajo e mbart atë.

Në lidhje me pretendimin e ankueses për diskriminim për shkak të “*gjendjes arsimore*”, Komisioneri gjykon se “*gjedja arsimore*” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si i tillë nga LMD, si dhe subjekti ankues ka depozituar prova¹⁷ të cilat faktojnë se ajo e mbart atë.

Në lidhje me pretendimin e ankueses për diskriminim për shkak të “*moshës*”, Komisioneri gjykon se “*mosha*” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si i tillë nga LMD, si dhe subjekti ankues ka depozituar prova¹⁸ të cilat faktojnë se ajo e mbart atë.

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

➤ Lidhja e trajtimit të padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë me “moshën”.

Çështjet e diskriminimit kërkojnë që të vërtetohet nëse ekziston një përligje e arsyeshme për trajtimin ndryshe të evidentuar.

“*Mosha*” përbën shkak, për të cilin Ligji nr.10 221, datë 4.2.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, ofron mbrojtje. Në nenin 1 të tij përcaktohet se: “*Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzaninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër*”.

Bazuar në dokumentacionin që disponon nga hetimi, Komisioneri vlerëson se ankuesja mbart shkakun e pretenduar.

Nga shqyrtimi i dokumenteve të administruara nga Komisioneri, rezulton e provuar se:

- Ankuesja është e datëlindjes 01.05.1959, aktualisht 60 vjeçe dhe për më pak se 2 vite mbush moshën e daljes në pension.
- A. B është e datëlindjes 04.12.1993, aktualisht 26 vjeç.

Mbështetur në provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, rezulton se subjekti ankues, i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë përsa i takon largimit të saj nga puna.

¹⁶Ankuesja ka depozituar Kartën e Anëtarësisë në partinë politike “Lëvizja Socialiste për Integrim” LSI, me nr.5644.

¹⁷Ankuesja ka kopje të dokumentacionit ku provon arsimin e saj në përputhje me pozicionin e punës si arkëtare.

¹⁸Ankuesja ka depozituar kartën e identitetit, ku figuron ditëlindja e saj.

DSHS Mat pretendon të ketë zëvendësuar ankuesen me një punonjëse tjetër e cila, në fakt, mban një detyrë tjetër dhe jo atë në të cilën ishte emëruar D. O, dhe për më tepër, nuk plotëson njërin nga kriteret e shpallura nga vetë DSHS Mat, për atë pozicion pune.

Nga ana e DSHS Mat nuk u sollën prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin apo përligjinin faktin se procedura e ndjekur për largimin e ankueses nga puna, kishte ardhur për arsye të ligjshme dhe objektive.

Në kontekst të mbrojtjes ligjore që i garantohet individit lidhur me këtë shkak, Komisioneri është mbështetur në analizimin e legjislacionit kombëtar dhe atij ndërkombëtar, lidhur me këtë fakt.

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

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

Shqipëria ka nënshkruar e ratifikuar disa akte ndërkombëtare, që në thelb kanë të bëjnë me trajtimin e barabartë, mosdiskriminimin, mbrojtjen dhe respektimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut në përgjithësi, ndër të cilat është edhe Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut, e cila jo vetëm që është pjesë e legjislacionit të brendshëm të Republikës së Shqipërisë, por zë një vend të veçantë brenda tij. Konventa njeh dhe parashikon kufizime të përgjithshme dhe kufizime specifike për të drejta të veçanta. Neni 14 i Konventës garanton barazinë *“në gëzimin e të drejtave dhe lirive”* të përcaktuara në të. Protokollin 12-të i saj ndalon diskriminimin në lidhje me *“gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji”* dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe në fushëveprimin e tij sesa Neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.¹⁹

Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike²⁰ sanksionon parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit, duke u mbështetur në një listë joshtruese shkaqesh²¹. Në përputhje me këtë

¹⁹ https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discrim_law_SQL.pdf, faqet 47 dhe 49

²⁰ Hyrë në fuqi në vitin 1976.

²¹ Neni 26, i Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike parashikon: *“Të gjithë njerëzit janë të barabartë përpara ligjit dhe kanë të drejtë mbrojtjeje të barabartë të ligjit pa kurrfarë dallimi. Lidhur me këtë, ligji duhet të ndalojë çdo diskriminim dhe të garantojë për të gjithë, mbrojtje të barabartë dhe efektive, kundër çdo diskriminimi e sidomos për shkak të racës, ngjyrës, seksit,*

parim shtetet palë zotohen të respektojnë dhe t'u sigurojnë të gjithë njerëzve që ndodhen në territorin e tyre dhe që varen nga juridiksioni i tyre, të drejtat e njohura në këtë Pakt, pa kurrfarë dallimi të bazuar në racë, ngjyrë, seks, gjuhë, fe, opinion politik ose çdo opinion tjetër, origjinë kombëtare apo shoqërore, pasuri, lindje ose çdo gjendje tjetër. Mosha është shkak i mbrojtur nga ky Pakt.

Konventa Nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës²² “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi. Konventa e përkufizon diskriminimin si çdo dallim, përjashtim ose favorizim i bërë në baza të caktuara i cili ka efektin e zhdukjes në barazi dhe mundësi ose trajnim në punësim dhe profesion. Në kuptim të kësaj Konvente termi “diskriminim” përfshin: a) çdo dallim, përjashtim ose preferencë që bazohet në racën, ngjyrën, seksin, fenë, opinionin politik, prejardhjen kombëtare ose origjinën sociale, që ka për efekt të prishë ose të shtrembërojë barazinë e mundësive ose të trajtimit në fushën e punësimit ose të profesionit, b) çdo dallim tjetër, përjashtim ose preferencë që çon në prishjen apo shtrembërimin e barazisë, të mundësisë ose trajtimit në drejtim të punësimit ose profesionit, që mund të specifikohet nga një anëtar i interesuar, pasi të ketë konsultuar organizatat përfaqësuese të punëdhënësve dhe të punonjësve, si dhe organizma të tjerë të përshtatshëm.

Njëkohësisht, eliminimi i diskriminimit u ripohua si një kriter i pandarë i çdo politike të ILO-s²³ që prej adoptimit në vitin 1998 të “Deklaratës së ILOS mbi kriteret themelore dhe të Drejtat në Punë”. Kjo Deklaratë përcakton se të gjitha të drejtat themelore të njeriut duke përfshirë edhe eliminimin e diskriminimit përsa i përket punësimit dhe profesionit janë shumë të domosdoshme për mandatin e ILO-s. Në Deklaratë citohet se anëtarësia në Organizatë nga një shtet krijon në vetvete një detyrim për të promovuar këto të drejta edhe sikur shteti të mos këtë ratifikuar Konventat Themelore që parashtrajnë këto kritere.

Karta Sociale Europiane²⁴ parashikon si detyrim të të gjithë vendeve nënshkruese përmbushjen dhe zbatimin e disa parimeve. Në pjesën e parë të kësaj Karte parashikohet: *“Palët pranojnë si synim të politikës së tyre, që do të ndiqet me të gjitha mjetet e përshtatshme, si të karakterit kombëtar, ashtu edhe ndërkombëtar, arritjen e kushteve në të cilat të drejtat dhe parimet e mëposhtme mund të realizohen në mënyrë efektive: Cilido do të ketë mundësinë të fitojë jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht.”*

gjuhës, fesë, opinionit politik dhe çdo opinion tjetër, origjinës kombëtare apo shoqërore, pasurisë, lindjes ose çdo situatë tjetërbarabartë të ligjit pa kurrfarë dallimi. Lidhur me këtë, ligji duhet të ndalojë çdo diskriminim dhe të garantojë për të gjithë, mbrojtje të barabartë dhe efektive, kundër çdo diskriminimi e sidomos për shkak të racës, ngjyrës, seksit, gjuhës, fesë, opinionit politik dhe çdo opinion tjetër, origjinës kombëtare apo shoqërore, pasurisë, lindjes ose çdo situatë tjetër”.

²² Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

²³ International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës)

²⁴ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

Në vijim, në nenin 1 të Kartës sanksionohet e drejta për punë dhe në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane parashikohet shprehimisht: *“Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Karte do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkak të tillë si racë, ngjyrë, seksi, gjuhë, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjine shoqërore, shëndeti, shoqërizimi me një minoritet kombëtar, lindjeje ose statusi tjetër”*.

Mbrojtjen e parimit të mosdiskriminimit në marrëdhëniet e punës e gjejmë të parashikuar edhe në Direktivën e Këshillit 2000/78/KE të 27 nëntorit 2000 për *“Përcaktimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe marrëdhëniet gjatë punës”*, ku në interpretim të zgjeruar të saj, ndër të tjera përfshihet edhe mbrojtja nga diskriminimi për shkak të “moshës”.

Kodi i Punës, i ndryshuar, në nenin 9, të tij ka parashikuar se: *“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”*. Ndërsa pika 5, germa c) e tij parashikon se: *“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 punësimin, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën”*.

Ky parashikim është në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të LMD-së²⁵. Ligji nr.10 221, datë 04.02.2010 *“Për mbrojtjen kundër diskriminimit”*, është një ligj që rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë, si dhe përcakton shkaqet në bazë të cilave ndaj një personi mund të ketë diskriminim. Gjithashtu në nenin 12 të ligjit 10 221/2010 parashikohet se ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën për punësim, për shkaqet e parashikuara në nenin 1, të tij.

Në konkluzion të sa mësipër, Komisioneri vlerëson se nga ana e punëdhënësit, duhet të ishte marrë në konsideratë fakti që ankuesja kishte më pak se 2 vite për të plotësuar moshën e daljes në pension dhe njëherësh konstaton se DSHS Mat ka shkelur nenin 12 të LMD, duke diskriminuar subjektin ankues, për shkak të moshës së saj.

➤ **Lidhja e trajtimit të padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë me “gjendjen arsimore”.**

“Gjendja arsimore” përbën shkak, për të cilin Ligji nr.10 221, datë 4.2.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, ofron mbrojtje. Në nenin 1 të tij përcaktohet se: *“Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose*

²⁵ Referuar nenit 3, pika 8 ,e LMD-së.

shoqërore, shtatzaninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

Bazuar në dokumentacionin që disponon nga hetimi, Komisioneri vlerëson se ankuesja mbart shkakun e pretenduar.

Nga shqyrtimi i dokumenteve të administruara nga Komisioneri, sikurse është cituar më lart në vendim, rezulton e provuar se subjekti ankues ka qenë e emëruar në detyrën e Arkëtares dhe jo në atë të Përgjegjëses së kasës, siç pretendohet nga ana e DSHS Mat, prandaj dhe argumenti i dhënë prej tyre se ajo është larguar për mospërmbushje të kriterit arsimor lidhur me këtë pozicion pune/arsim i lartë ekonomik, është i pabazuar në fakte dhe prova, përse kohë ajo ka mbajtur pozicion tjetër pune. Ankuesja përmbushte kërkesat ligjore të pozicionit në të cilin ishte emëruar, “de jure” dhe që kryente “de facto”, atë të arkëtares.

Po ashtu, DSHS Mat pretendon të ketë zëvendësuar ankuesen me një punonjëse tjetër e cila, në fakt, mban një detyrë tjetër dhe jo atë në të cilën ishte emëruar D. O, dhe për më tepër, nuk plotëson njërin nga kriteret e shpallura nga vetë DSHS Mat, për atë pozicion pune.

Mbështetur në sa mësipër, rezulton se subjekti ankues, i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pabarabartë, për shkak të gjendjes arsimore, përse i takon largimit të saj nga puna, me arsyetimin se nuk përmbush kriterin arsimor.

Nga ana e DSHS Mat nuk u sollën prova dhe argumenta bindëse që të mund të provonin apo përligjinin faktin se procedura e ndjekur për largimin e ankueses nga puna, kishte ardhur për arsye të ligjshme dhe objektive, duke krijuar kështu dyshimin e arsyeshëm se qëndrimi i punëdhënësit ndaj saj ishte tendencioz, i njëanshëm dhe në shkelje të parashikimeve ligjore sipërcituar.

➤ **Lidhja e trajtimit të padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë me “bindjet politike”.**

“*Bindjet politike*” janë shkak i pretenduar diskriminimi nga ana e subjektit ankues, të cilin ajo e lidh me faktin se personi që e ka zëvendësuar, A. B, është militante e Partisë Socialiste (FRESH), ndërsa vetë ajo është anëtare e LSI.

Gjatë procedurës hetimore të shqyrtimit të ankesës nuk u arrit të provohej përkatësia politike apo bindjet politike të A. B apo fakti që D. O të ishte trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, pikërisht për shkak se bindjet e saj politike, ishin të ndryshme nga ato të A. B.

KMD vlerëson se ky shkak nuk do të merret në konsideratë, pasi nuk u provua lidhja shkakësore e ankueses me trajtimin e padrejtë të saj.

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenin 18 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, nenin 9, të ligjit nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, nenin 1, nenin 7, pika 1, nenet 11-13, nenin 21, pika 1, nenin 32, pika 1, gërma a) e nenin 33, pikat 10-11, të Ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit të D. O, nga ana e Drejtorisë së Shërbimit Spitalor (DSHS) Mat, për shkak “*të moshës*” dhe “*të gjendjes arsimore*” të saj.
2. Konstatimin e mosdiskriminimit të D. O, nga ana e DSHS Mat, për shkak “*të bindjeve politike*” të saj.
3. Referuar pikës 1, të vendimit, DSHS Mat, si subjekt që ka konsumuar sjelljen diskriminuese ndaj subjektit ankues, të bëjë rikthimin e saj në vendin e mëparshëm të punës.
4. Në referim të nenit 33, pika 11, të Ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, brenda 30 (tridhjetë) ditëve nga marrja dijani për këtë vendim, DSHS Mat, të njoftojë Komisionerin, lidhur me masat e marra për zbatimin e tij.
5. Moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë sipas parashikimeve të bëra në pikën 13 të po këtij neni.

Kundër këtij vendimi lejohet ankim në gjykatë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani, sipas parashikimeve ligjore të Kodit të Procedurave Administrative.

Robert GAJDA

KOMISIONERI

Shkaku: Moshë, gjendja arsimore
Fusha: Punësim