



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. _____ prot.

Datë ____/____/ 2018

V E N D I M

Nr. 117, Datë 04 / 05 / 2018

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, bazuar në ligjin nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, mori në shqyrtim ankesën nr.05 Regj., datë 12.01.2018, e z.A. S, kundër Spitalit Rajonal Gjirokastrë, me pretendimin për diskriminim për shkak të “racës¹” dhe të “*bindjeve politike*²”.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi³,

K O N S T A T O I :

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Subjekti ankues shprehet se prej 9 vitesh ka qenë në marrëdhënie pune me Spitalin Rajonal Gjirokastrë, në pozicionin Oksigjenist. Z.S shprehet se datë 09.01.2018 është njoftuar për largimin e tij nga puna. Ai citon se nuk ka patur asnjë vërejtje në punë dhe se arsyeja e vërtetë e largimit të tij është përkatësia e tij në komunitetin egjiptian, si dhe bindjet e tij politike, pasi ai është anëtar i forcës politike LSI. Ankuesi shprehet se, për të argumentuar largimin e tij nga puna, Spitali Rajonal Gjirokastrë ka cituar se, si motiv i largimit të tij nga puna ka shërbyer mungesa e disa bombulave të oksigjenit. Ankuesi shprehet se kjo ngjarje i përket vitit 2014 dhe ky shkak është i sajuar, për pasojë nuk qëndron. Prandaj, ai ka bindjen se shkak i vërtetë janë bindjet e tij politike, si dhe raca e tij.

¹ Referuar vërtetimit me nr.80 prot., datë 06.01.2018 të Shoqatës “Egjiptianët e Bashkuar të Shqipërisë”.

² Z. S është anëtar i subjektit politik: “Lëvizja Socialiste për Integrim”.

³ Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën: KMD.

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit dhe rikthimin në punë.

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 këto shkaqe.

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

1. Me shkresën me nr.84/1 prot., datë 16.01.2018 i është kërkuar informacion Spitalit Rajonal Gjirokastrë, lidhur me pretendimin e z.S.

Me shkresën me nr.57/1 prot., datë 07.02.2018 Spitali Rajonal Gjirokastrë informon Komisionerin se motivacioni për të cilin ankuesi është larguar nga puna ka qenë mungesa e disa bombulave të oksigjenit, të cilat që prej vitit 2014 nuk gjenden dhe kjo mangësi nuk është shprehur në asnjë nga inventaret e mbajtura. Nga ana e Spitalit citohet se: *“Z.S i është bërë me dije disa herë zëvendësimi i bombulave ose marrja e një mase të menjëhershme për të arritur një marrëveshje me firmën për të sjellë bombulat e oksigjenit. Për sa kohë kjo marrëveshje nuk u arrit nga personat përgjegjës dhe nga punonjësit e oksigjenit atëhere masa e marrë ishte zgjidhje e menjëhershme e kontratës së punës. Z.S po ashtu nuk plotësonte kërkesat minimale të arsimit të cilat përkonin me diplomën e shkollës së mesme profesionale dhe dëshminë për njohjen dhe*

⁴ Shkurtesë për Ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi.

përdorimin e mjeteve nën presion pasi ato që ndodhen në dosje janë thjesht fotokopje të panoterizuara”.

2. Në vijim të procedurës për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës, me datë 01.03.2018⁵, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, realizoi një inspektim pranë ambjenteve të Spitalit Rajonal Gjirokastrë.

Referuar procesverbalit të datës 01.03.2018, mbajtur nga inspektorët e KMD-së, përfaqësuesit e këtij institucioni shprehen se: “...z.Sulejmani nuk është diskriminuar as për bindjet e tij politike, dhe as për racën. Lidhur me këtë të fundit do të dërgojmë si provë me anë të postës, statistikën e nxjerra nga institucioni jonë lidhur me numrin e punonjësve romë dhe egjiptianë që aktualisht janë në marrëdhënie pune me Spitalin Rajonal Gjirokastrë. Z.S është larguar nga puna për mangësi konstatuara në procesverbalin e mbajtur lidhur me verifikimin e numrit të bombolave të oksigjenit”.

Me shkresën me nr.217 prot., datë 09.03.2018 Spitali Rajonal Gjirokastrë ka depozituar pranë Komisionerit një pjesë të dokumentacionit⁶.

3. Mbështetur në nenin 33, pika 8, të ligjit nr.10 221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", për shqyrtimin e mëtejshëm të çështjes së z.S, Komisioneri me datë 12.04.2018 realizoi një seancë dëgjimore mes palëve⁷.

Në seancë dëgjimore u paraqit vetëm subjekti ankues, i cili u qëndroi të njëjtave pretendime që ka parashtruar në ankesën e tij. Njëherësh depozitoi në cilësi prove një kopje të procesverbalit me nr.24 prot., datë 03.04.2018, me anë të të cilit vërtetohet se shoqëria “Messer Albagas” shpk i ka kthyer Spitalit sasinë prej 20 bombulash oksigjeni, të cilat ia kishte marrë që më përpara dhe që i detyrohej këtij institucioni.

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. 10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.

III. Në përfundim të procedurave të shqyrtimit të ankesës dhe bazuar në dokumentacionin e administruar, Komisioneri vëren se:

- A. Lidhur me pretendimin e ankuesit se është trajtuar në mënyrë të pabarabartë dhe të disfavorshme nga ana e Spitalit Rajonal Gjirokastrë.**

⁵ Në zbatim të Urdhërit nr.36, datë 20.02.2018, të Komisionerit.

⁶ Specifikuar në procesverbalin e datës 01.03.2018.

⁷Në zbatim të Njoftimit me nr.84/5 prot., datë 29.03.2018, të Komisionerit.

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 e ndjekjes së procedurës hetimore, Komisioneri kishte për synim të sigurote informacionin e nevojshëm dhe dokumentacionin mbështetës lidhur me rastin e z.Sulejmani, në mënyrë që të mund të dilte në konkluzione të qarta dhe objektive lidhur me pretendimin e tij për trajtim të pabarabartë dhe të disfavorshëm.

Kodi i Procedurës Administrative, i ndryshuar, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/organit publik, në këtë rast Spitalit Rajonal Gjirokastrë. Pra, në këtë rast Spitali Rajonal Gjirokastrë duhet të provontë se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe më pak të favorshme, për shkaqet e pretenduara nga ankuesi.

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

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”*.

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.

Nga këqyrja e dokumentacionit rezulton se subjekti ankues me datë 01.04.2010 ka lidhur marrëdhëniet e punës me Spitalin Rajonal Gjirokastrë. Me urdhërin me nr.33 prot., datë 09.01.2018 të Drejtorit të spitalit është bërë lirimi i menjëhershëm i tij nga detyra, me motivacionin se ka rezultuar mungesa e bombulave të oksigjenit.

Nga verifikimet e bëra gjatë inspektimit, në dosjen personale të ankuesit nuk rezultojn të ketë vërejtje apo ndonjë masë disiplinore të marrë ndaj tij. Po ashtu nuk ka vlerësime performance të punonjësit në dosje.

Megjithëse në urdhërin e lirimit nga detyra të z.S citohet se motivacioni për shkëputjen e marrëdhënieve të punës me të është mungesa e bombulave të oksigjenit, Komisioneri vlerëson se ky argumentim nuk qëndron, për faktin se:

- Referuar shënimit të datës 02.05.2014, në regjistrin përkatës, z.Sulejmani nuk ka qenë fare në turn. Personi që ka bërë dorëzimin e 20 bombulave të oksigjenit në cilësinë e personit të autorizuar nga shoqëria “Messer Albagas” shpk është z.P.GJ dhe z.L. K, në cilësinë e punonjësit të Spitali Rajonal Gjirokastrë, ka nënshkruar në regjistër⁸ për marrjen e tyre në dorëzim.
- Në inventaret e paraqitura pranë KMD-së nga ana e Spitalit, për vitet: 2014, 2015, 2016, 2017 mungesa e bombulave të oksigjenit konstatohet vetëm në vitin 2017. (Në të gjitha inventaret janë konstatuar 52 copë bombula oksigjeni në gjendje fizike dhe vetëm në vitin 2017 konstatohen 32 bombula oksigjeni në gjendje fizike, pra ka një mungesë prej 20 bombulash). Ndërkohë që, në shkresën me nr.57/1 prot., datë 07.02.2018 të Spitalit bëhet me dije se, mungesa e bombulave të oksigjenit ka rezultuar që nga viti 2014.

Lidhur me sa mësipër, Komisioneri mendon se nga ana e Spitalit ka një qëndrim kontradiktor dhe masa e marrë për lirimin e z.S nga detyra si rezultat i mungesës së këtyre bombulave është e pabazuar, e pa arsyetuar ligjërisht dhe pa dokumentacion provues.

- Për më tepër, bazuar në procesverbalin me nr.24 prot., datë 03.04.2018 të shoqërisë “Messer Albagas” shpk, me NUIS K783117002F, Spitalit i është kthyer sasia prej 20 bombulash oksigjeni, të cilat ia kishte marrë më përpara (në vitin 2014), duke rakorduar kështu gjendjen e bombulave të oksigjenit sipas inventarit.
- Theksojmë se, pretendimi nga ana e Spitalit se z.S nuk plotësonte kërkesat minimale të arsimit të cilat përkonin me diplomën e shkollës së mesme profesionale dhe dëshminë për njohjen dhe përdorimin e mjeteve nën presion pasi ato që ndodhen në dosje janë thjesht fotokopje të panoterizuara, (megjithëse se ky fakt nuk pasqyrohet në vendimin e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës), nuk qëndron, përse kohë i janë pranuar nga ana e punonjësit përgjegjës për dosjet e personelit pranë Spitalit dhe për sa kohë atij nuk i është kërkuar t'i noterizojë ato.

⁸ Kopje e shkresës ndodhet e depozituar në dosjen e ankuesit.

- Argumenti i punëdhënësit (Spitalit Rajonal Gjirokastrë) se ka vlerësuar si rrethana të rënda mangësitë e hasura në bombulat e oksigjenit, të cilat kanë shkaktuar një dëm ekonomik për institucionin, nuk qëndron:
 - *e para se z.S nuk është personi përgjegjës për dorëzimin e tyre pranë firmës përkatëse,*
 - *dhe e dyta, vlera e një bombule oksigjeni është 385 lekë të rinj, pra, në total 20 bombula kanë vlerën e 7700 lekëve të rinj⁹.*

Neni 12 i Kodit të Procedurës Administrative, i ndryshuar në nenin 12, pika 2 të tij, ka përcaktuar se: *“Veprimi administrativ është në përputhje me parimin e proporcionalitetit vetëm kur ky veprim është: a) i nevojshëm për të arritur qëllimin e përcaktuar me ligj dhe e arrin atë me mjetet dhe masat që cenojnë më pak të drejtat apo interesat legjitimë të palës; b) i përshtatshëm për të arritur qëllimin e parashikuar në ligj; dhe c) në përpjesëtim të drejtë me nevojën që e ka diktuar atë”.*

Komisioneri vlerëson se edhe nëse z.S do të ishte personi përgjegjës për mungesën e këtyre bombulave, nisur nga vlera e tyre monetare, një rrethanë e tillë nuk mund të konsiderohet si rrethanë e rëndë për të justifikuar masën e largimit të menjëhershëm nga puna. Një masë e tillë është jo propocionale, e pa arsyeshme dhe e pa justifikuar në raport me dëmin financiar që i ka sjellë Spitalit.

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 t 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 e legjislacionit të brendshëm të Republikës së Shqipërisë, por zë një vend të veçantë brenda tij. Konventa njeh dhe parashikon kufizime të përgjithshme

⁹ Referuar procesverbaleve specifike.

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. Protokoli 12 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.¹⁰

Duke iu referuar çështjes Redfearn kundër Mbretërisë së Bashkuar, i cili ishte ankuar se shkarkimi i tij nga detyra ishte i motivuar për shkak të bindjeve të tij politike, GJEDNJ-ja¹¹ është shprehur se: “...në mungesë të masave mbrojtëse, një sistem ligjor që lejon shkarkimin e punonjësit për shkak të anëtarësimit të punonjësit në një parti politike bart në vetvehte rrezikun potencial për abuzim të mundshëm.”. GJEDNJ theksoi gjithashtu se e drejta e ankuesit për të kundërshtuar largimin e tij nga puna është e vlefshme, pavarësisht bindjeve të tij politike, duke cituar se kjo vjen nga mbrojtja dhe garancia që ofron Neni 11 i Konventës¹².

Po ashtu, në “Kartën Sociale Europiane” të rishikuar¹³, dhe shtojcën e saj, në nenin 24, pika 3, germa d) parashikohet se: “...Nuk do të përbëjnë arsye të vlefshme për përfundimin e punësimit:... d) *raca, ngjyra, gjinia, gjendja familjare, përgjegjësitë familjare, shtatzania, besimi fetar, opinioni politik, prejadhja kombëtare ose origjina sociale*”.

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 punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën”.

Ky parashikim është në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të LMD-së¹⁴. 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 të drejtpërdrejtë apo të tërthortë. 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.

¹⁰ https://ëëë.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discrimi_laë_SQI.pdf, faqet 47 dhe 49

¹¹ Shkurtesë për Gjykatën Evropiane të të Drejtave të Njeriut.

¹² “1. Çdokush ka të drejtën e lirisë së tubimit paqësor dhe të organizimit me të tjerët, duke përfshirë të drejtën e themelimit me të tjerë të sindikatave dhe të pjesëmarrjes në to për mbrojtjen e interesave të tij. 2. Ushtrimi i këtyre të drejtave nuk mund t’u nënshtrohet kufizimeve të tjera përveç atyre që parashikohen me ligj dhe që janë të nevojshme në një shoqëri demokratike, në interes të sigurisë kombëtare ose sigurisë publike, për mbrojtjen e rendit dhe parandalimin e krimit, për ruajtjen e shëndetit ose të moralit, ose për mbrojtjen e të drejtave dhe të lirive të të tjerëve. Ky nen nuk ndalon kufizime të ligjshme të ushtrimit të këtyre të drejtave nga pjesëtarë të forcave të armatosura, të policisë ose të administratës shtetërore”.

¹³ “Karta Sociale Europiane” e rishikuar, është ratifikuar nga Shqipëria me ligjin nr.8960, datë 24.10.2002.

¹⁴ Referuar nenit 3, pika 8 ,e LMD-së.

Për sa më lart, Komisioneri duke mos gjetur shkak të ligjshëm për largimin e ankuesit nga puna konstaton se ankuesi është trajtuar në mënyrë të pabarabartë dhe të pafavorshme dhe se masa e marrë për largimin e tij nga puna është e qëllimshme, e pajustificuar dhe e pa argumentuar ligjërisht. Kjo bindje përforcohet nga tendenca dhe veprimet arbitrare dhe në shkelje flagrante të ligjit nga ana e Spitalit Rajonal Gjirokastrë.

B. Lidhur me shkaqet e pretenduara nga ankuesi si shkaqe të sjelljes diskriminuese ndaj tij nga ana e Spitalit Rajonal Gjirokastrë.

Për të vërtetuar se ndaj subjektit ankues ka një sjellje diskriminuese nga ana e Spitalit Rajonal Gjirokastrë, duhet të ekzistojë një lidhje shkakësore ndërmjet shkakut të mbrojtur nga ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi”¹⁵ dhe trajtimit të pafavorshëm të ankuesit.

➤ Pretendimi i z.S se shkak për diskriminim ndaj tij janë bërë bindjet e tij politike dhe raca përbëjnë shkaqe që gëzojnë mbrojtje sipas nenit 1 të ligjit.

“Raca” dhe “bindjet politike” janë shkaqe, për të cilat 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”.

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

Bazuar në dokumentacionin që disponojmë nga hetimi, Komisioneri vlerëson se ankuesi mbart shkaqet e pretenduara.

- a) Nga shqyrtimi i dokumenteve të administruara nga Komisioneri, rezulton se z.S është anëtar i subjektit politik “Lëvizja Socialiste për Integrim”.

¹⁵ Në interpretim të nenin 1, të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, “...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”.

- b) Po ashtu, referuar vërtetimit me nr.80 prot., datë 06.01.2018 të Shoqatës “Egjiptianët e Bashkuar të Shqipërisë”, z.S është pjesëtar i komunitetit egjiptian.

Nga ana e Spitalit nuk u soll asnjë statistikë, (megjithëse iu kërkua nga Komisioneri) lidhur me numrin e punonjësve që i përkasin këtij komuniteti, të punësuar aktualisht pranë këtij institucioni dhe as të atyre të larguar. Referuar barrës së proves sikurse është cituar dhe më lart në vendim, Spitali Rajonal Gjirokastrë duhet të provontë se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të pabarabartë dhe më pak të favorshme, për shkaqet e pretenduara prej tij.

Për sa më sipër, Komisioneri gjen të provuar dhe të mbështetur në argumente bindëse dhe në ligj, se bindjet politike të ankuesit dhe raca e tij kanë çuar në trajtimin e pafavorshëm, të padrejtë dhe të paligjshëm të tij, nga ana e punëdhënësit, Drejtoria e Spitalit Rajonal Gjirokastrë.

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi është autoriteti që siguron mbrojtje efektive të nenit 18 të Kushtetutës të RSH-së ku parashikohet parimi i barazisë sipas të cilit të gjithë qytetarët duhet të jenë të barabartë përpara ligjit, jo vetëm për të drejtat themelore të parashikuara në Kushtetutë, por edhe në të drejtat e tjera ligjore.

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenet 3, 4, 7, pika 1, nenin 20, nenin 21, pika 1, nenin 32, pika 1, gërma a), si dhe nenin 33, pikat 1, 3, 5, 7 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 për shkak të bindjeve politike dhe të racës, të z.A. S, nga ana e Spitalit Rajonal Gjirokastrë.
2. Referuar pikës pikës 1, të vendimit, Spitali Rajonal Gjirokastrë, si subjekt që ka konsumuar sjelljen diskriminuese ndaj subjektit ankues, z.A. S, të bëjë rikthimin e tij në vendin e mëparshëm të punës, si oksigjenist.
3. Në referim të nenit 33, pika 11, të Ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, brenda 30 (tridhjetë)ditëve nga marrja dijeni për këtë vendim, Spitali Rajonal Gjirokastrë, të njoftojë Komisionerin, lidhur me masat e marra për zbatimin e tij.

4. Moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë sipas parashikimeve të bëra në pikën 13 të po këtij neni.
5. Kundër këtij vendimi lejohet ankimi në gjykatë, brenda 45 ditëve nga marrja e tij, sipas parashikimeve ligjore të Kodit të Procedurave Administrative, të ndryshuar.

Robert GAJDA

KOMISIONERI

(shkaku: bindjet politike, raca)

(fusha: punësim)