



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 1119/1 Prot.

Tiranë, më 16 / 07 / 2019

V E N D I M

Nr. 95 , Datë 16 / 07 / 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.08 Regj., datë 25.01.2019, e N. C, kundër Drejtorisë së Shërbimit Spitalor (DSHS) Mat, me pretendimin për diskriminim për shkak “*të bindjeve politike*”¹.

Pas shqyrtimit të dokumentacionit, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi²,

KONSTATOI:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Subjekti ankues, ka qenë në marrëdhënie pune me DSHS Mat që nga data 14.06.2016 deri në datën 31.12.2018, datë kur i janë zgjidhur marrëdhëniet e punës dhe ka mbajtur detyrën e shoferit të ambulancës, pranë këtij Institucioni. Ankuesi shprehet se është larguar pa asnjë motivacion apo shkak të përligjur, duke theksuar faktin që nga ana e drejtuesit të DSHS Mat ka patur kundërvënie ndaj tij prej gati një viti, e pasqyruar kjo nëpërmjet kontrolleve të befasishme, të paautorizuara,

¹ Referuar Kartës së Anëtarësisë së ankuesit në partinë politike “Lëvizja Socialiste për Integrim” LSI, me nr.5596 dhe Listës së numëruesve të GNV-ve për KZAZ nr.16, të Bashkisë Mat. (Shkresa me nr.36 prot., datë 05.07.2017 e Kryetarit të LSI Mat).

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

mospagesës së orëve të natës, mospagesës së rrugëve të kryera për mbulimin e rasteve të urgjencave jashtë rrethit. N. C parashtron se kundërvënia nga ana e punëdhënësit ndaj tij është manifestuar për herë të parë me datë 25.04. 2018, kur atij i është dhënë masa disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për largim nga puna”, duke cituar se: *“DSHS Mat ka pretenduar se unë nuk kam mbajtur uniformën dhe nuk kam qëndruar korrekt në vendin e punës, ndërkohë që sipas grafikut të muajit prill 2018 unë atë ditë kam qenë pushim. Tendenca ndaj meje ka vijuar dhe me kontrollin e befasishëm të datës 17.12.2018, vetëm një orë pasi unë kam marrë detyrën. Grupi i kontrollit ka konstatuar se një nga bombulat e oksigjenit në një nga autoambulancat nuk ka qenë e mbushur plotësisht. Nga ana e punëdhënësit ka patur trajtim të diferencuar përkundrejt meje për shkak se është marrë masë vetëm për mua, në rastin e kontrollit të kryer në datën 17.12.2018 dhe jo edhe ndaj punonjësve të tjerë. Pavarësisht faktit se jemi 12 shoferë/ 2 për çdo turn, përgjegjësia më është ngarkuar vetëm mua, si të isha përgjegjësi apo pronari i autoambulancave”*.

Në përfundim të ankesës së tij, subjekti ankues kërkon konstatimin e diskriminimit për shkak të bindjeve politike të tij dhe rikthimin në vendin e mëparshëm të 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-së³, 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.

³Shkurtesë për Ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi.

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.10 221, 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.131/2 prot., datë 30.01.2019 i është kërkuar informacion Drejtorisë së Shërbimit Spitalor (DSHS) Mat, lidhur me pretendimin e N. C.

Me shkresën me nr.271 prot., datë 21.02.2019⁴ DSHS Mat ka informuar Komisionerin se, zgjidhja e kontratës së punës me subjektin ankues është bërë në zbatim të parashikimeve ligjore të Kodit të Punës dhe aspak për shkak të bindjeve të tij politike. Lidhur me pretendimet e ankuesit, DSHS Mat ka cituar se:

- *“Pretendimi se është larguar nga puna pa shkak nuk gjen mbështetje ligjore pasi ankuesi ka qenë me kontratë me afat të caktuar/një vjeçare, si dhe përgjatë vitit 2018 është ndëshkuar me masa disiplinore dy herë. Kjo ka shërbyer si motiv që atij nuk i është rinovuar kontrata e punës, pra ka patur shkaqe të arsyeshme lidhur me këtë.*
- *Përsa i përket pretendimit se janë ushtruar kontrole vetëm ndaj tij, nuk është e vërtetë pasi kontrole janë ushtruar ndaj të gjithë shoferëve të DSHS Mat.*
- *Pretendimet për mospagesa bien poshtë nga listë pagesat e depozituara si provë, ndërsa pagesat për shërbimet e realizuara jashtë rrethit, është trajtuar njëjloj me të gjithë shoferët e tjerë.*
- *Lidhur me pretendimin se masa disiplinore i është vendosur në ditë pushimi, me datë 25.04.2018 sqarojmë se është i pavërtetë, pasi nga kontrolli i ushtruar nga grupi i kontrollit është konstatuar shkelja tek shoferët dhe në rastin konkret, por ka qenë një lapsus në formulimin e shkresës, gjë e cila vërtetohet në observacionin e mbajtur nga ana e tij që nuk e ka shprehur në asnjë pikë këtë pretendim.*
- *Përsa i përket masës së dytë, me datë 17.12.2018, sqarojmë se detyra e shoferit që merr turnin është të kontrollojë mjetin për gjendjen teknike të lënë nga kolegu i tij si dhe të kontrollojë dhe pajisjet mjekësore, përfshirë dhe bombulat e oksigjenit dhe të raportojë tek koordinatori i shërbimit të urgjencës për të gjitha mangësitë para se të marrë shërbimin, në mënyrë që të jetë në gatishmëri të plotë për të kryer shërbimin. Kjo gjë nuk është zbatuar nga ankuesi. Nga grupi i kontrollit që është ngritur me Urdhër me nr.1142/1*

⁴ Protokolluar me Tonën me nr.299 prot., datë 25.02.2019.

prot., datë 24.09.2018 janë ndëshkuar me masë disiplinore personel infermieror dhe personel i prapavijës (shoferë). Po ashtu, është ndëshkuar me masë disiplinore dhe shoferi i turnit L. B, pra nuk ka diskriminim të ankuesit për sa kohë është trajtuar njëloj si punonjësit e tjerë”.

2. Mbështetur në nenin 33, pika 8, të ligjit nr.10221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës së N. C, Komisioneri me datë 19.04.2019⁵ realizoi një seancë dëgjimore, ku u kërkua paraprakisht që DSHS Mat të paraqiste dokumentacion provues si dhe të sqaronte në seancë, specifikisht:
- Cila është procedura e ndjekur për punonjësin L. B, pas dhënies së masës disiplinore “Paralajmërim për largim nga puna”?
 - Kopje të grafikut të shoferëve të planifikuar për turnin 24 orësh të datës 17.12.2018.
 - Kopje të proces verbalëve të dorëzimit dhe marrjes së detyrës të datës 17.12.2018, nga njëri turn në tjetrin nga ana e shoferëve.
 - A është verifikuar nga ana e grupit të kontrollit të datës 17.12.2018, gjendja në të cilën është dorëzuar ambulanca nga ana e shoferit që ka bërë dorëzimin e turnit tek N. C? Nëse po, një kopje të aktit përkatës.
 - A janë marrë masa për shoferin tjetër që ka bërë dorëzimin e ambulancës tek N. C? Shpjegime dhe kopje të akteve, nëse disponohen të tilla.
 - Informacion nëse ka dhe punonjës të tjerë/shoferë të cilët kanë bindje të njëjta me ankuesin/anëtarë apo mbështetës të LSI-së.
 - Informacion nëse në vend të ankuesit është emëruar shofer tjetër. Nëse po, një kopje të procedurës për emërimin e tij dhe akteve provuese.

Në seancë u paraqit vetëm subjekti ankues, i cili u qëndroi të njëjtave parashtrime të bëra prezent në ankesë.

DSHS Mat nuk u paraqit në seancë pasi me datë 18.04.2019 njoftoi paraprakisht se ishin në pamundësi objektive për të marrë pjesë, por parashtrimet e tyre do t’i dërgonin me shkrim, në vijim.

Nëpërmjet shkresës me nr.544 prot., datë 19.04.2019⁶ DSHS Mat në thelb u ka qëndruar të njëjtave argumenta dhe parashtrime⁷ sa i takon largimit nga puna të ankuesit, ndërsa lidhur me masën disiplinore dhënë ndaj shoferit L.B ka sqaruar se: *“Shoferi L.B është ndëshkuar me masë disiplinore “Vërejtje”, pasi shkelja e bërë nga ky punonjës ishte më e lehtë: vetëm për mungesën e higjenës dhe zinxhirëve të mjetit, ndërsa shkelja e kryer nga ankuesi ishte e rëndë, pasi pajisja e*

⁵ Referuar njoftimit për senacën dëgjimore nëpërmjet shkresës me nr.131/3 prot., datë 01.04.2019 të Komisionerit.

⁶ Protokolluar me Tonën me nr.131/4 prot., datë 23.04.2019.

⁷ Referuar shkresës me nr.271 prot., datë 21.02.2019.

ambulancës me oksigjen është element kryesor dhe jetik për të pasur mjetin në gatishmërinë e duhur për shërbim”.

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

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

Bazuar në deklaratimet e N. C gjatë seancës dëgjimore, KMD ka marrë në shqyrtim pretendimet e tij për trajtimin e padrejtë në procedurën e ndjekur për dhënien e masave disiplinore deri në largimin përfundimtar nga puna, për shkak të bindjeve të tij politike.

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 subjektit ankues, në mënyrë që të mund të vlerësonte me objektivitet pretendimin e tij 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 shkakun e pretenduar prej tij.

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”.*

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”.*

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.

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

Subjekti ankues ka qenë në marrëdhënie të pandërprera pune me DSHS Mat dhe ka mbajtur detyrën e shoferit të autoambulancës, pranë këtij Institucioni, nga data 14.06.2016 deri në datën 31.12.2018, datë kur i janë zgjidhur marrëdhëniet e punës. Nga aktet e dosjes rezultojnë se fillimisht mes palëve janë nënshkruar dy kontrata të njëpasnjëshme, me afat 3 mujor (respektivisht kontratat e datave: 14.06.2016-14.09.2016 dhe 15.09.2016-31.12.2016) dhe më pas kontrata me afat një vjeçar, deri në përfundimin e afatit kohor të përcaktuar në kontratën e fundit, me datë 31.12.2018. (Kontrata me afat të caktuar nga data 03.01.2018-31.12.2018).

Referuar akteve shkresore të dosjes së ankuesit, rezultojnë se ndaj tij janë dhënë dy masa disiplinore:

- Fillimisht, nëpërmjet shkresës me nr.504 prot., datë 26.04.2018 ndaj ankuesit është dhënë masa disiplinore *“Vërejtje me paralajmërim për largim nga puna”*, me motivacionin: *“Për thyerje të etikës, mosmbajtjes të uniformës së punës, moszbatim korrekt të grafikut dhe të orarit të punës, mungesë e theksuar lidhur me përgjegjësinë për automjetet...”*

Ndërkaq vërehet se në procesverbalin⁹ e mbajtur nga grupi i kontrollit për kontrollin e ushtruar me datë 25.04.2018 është konstatuar: *“Mosmbajtje e uniformës dhe qëndrim jo korrekt në vendin e punës (duke pirë kafe ulur përballë vendrojes)”*.

- Rreth 8 muaj pas dhënies të masës së parë disiplinore ndaj ankuesit, me datë 17.12.2018 është ushtruar kontroll nga ana e grupit të kontrollit me objekt: *“Mbajtjen e mjeteve në gatishmëri për autoambulanat: AA 946 DH për shërbimin e Tiranës dhe AA 953 DH për shërbim të brendshëm”*.

Referuar konstatimeve të cituara në procesverbal nga grupi i kontrollit, për kontrollin e ushtruar në të dyja automjetet sipërcituar rezultoi se: automjeti me targë AA 953 DH (automjeti që kishte në përdorim ankuesi) kishte mungesë oksigjeni (bombula bosh) dhe automjeti me targë AA 946

⁹ Procsverbal me nr.511/1 prot., datë 26.04.2018 i grupit të kontrollit.

DH (automjet në përdorim të shoferit L.B) ishte jashtë kushteve higjeno-sanitare si dhe i papajisur me zinxhirë.

Nëpërmjet shkresës me nr.1551 prot., datë 18.12.2018, DSHS Mat ka njoftuar ankuesin për zgjidhjen e kontratës së punës duke e njohur dhe me shkakun e zgjidhjes së kësaj marrëdhënie pune, që ishte: “...mungesa e oksigjenit në autoambulancë, gjë e cila përbën shkak për rëndimin e gjendjes shëndetësore të pacientit deri në humbjen e jetës. Kjo përbën shkelje të përsëritur të detyrimeve të përcaktuara në Kontratën Individuale të Punës”.

Nëpërmjet shkresës me nr.1604 prot., datë 26.12.2018 “Vendim për zgjidhjen e kontratës së punës” DSHS Mat i ka njoftuar ankuesit zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

Lidhur me argumentimin e DSHS Mat se largimi i ankuesit kishte ardhur si rezultat i mos rinovimit të kontratës me afat të caktuar/një vjecare, pasi përgjatë vitit 2018 ai është ndëshkuar me masa disiplinore dy herë, pra ka patur shkaqe të arsyeshme lidhur me këtë;

Komisioneri vlerëson se:

Së pari, lidhur me dhënien e masës së parë disiplinore, të datës 26.04.2018, konstatohen disa pasaktësi.

- Kështu citojmë faktin se, në procesverbalin e mbajtur nga grupi i kontrollit është konstatuar “mosmbajtje e uniformës dhe qëndrim jo korrekt i ankuesit në vendin e punës, duke pirë kafe ulur përballë vendrojes”, ndërsa në shkresën me nr.504 prot., datë 26.04.2018 “Vërejtje me paralajmërim për largim nga puna”, është cituar motivacioni: “Thyerje e etikës, mosmbajtje e uniformës së punës, moszbatim korrekt i grafikut dhe i orarit të punës, mungesë e theksuar lidhur me përgjegjësinë për automjetet”. Pra, siç shihet qartazi janë shtuar elementë të tjerë të cilat nuk ishin konstatuar nga grupi i kontrollit, të cilët rëndojnë situatën e ankuesit.
- Nga ana tjetër, referuar Grafikut të shërbimit 24 orësh dhe gatishmërisë së autoambulancave gjatë muajit Prill 2018 (Dokumenti është paraqitur në cilësi prove nga ana e DSHS Mat dhe mban vulën e këtij Institucioni), rezulton se ankuesi nuk ka qenë në shërbim në datën 25.04.2019 kur është ushtruar kontrolli nga grupi i kontrollit. Referuar këtij grafiku rezulton që ankuesi ka qenë në shërbim në datat 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26 dhe 29 të muajit Prill 2018. Pra, nga sa shihet grupi i kontrollit ka hartuar një akt (procesverbalin e datës 26.04.2019 mbi faktin e konstatuar në datën 25.04.2018) i cili minimalisht është i pavlefshëm juridikisht, pasi referohet mbi një situatë fiktive, të pavërtetë. Ankuesi ka qenë pushim sipas grafikut sipërcituar dhe rrjedhimisht nuk mund të ketë kryer shkeljen e pretenduar pasi ai nuk ka qenë prezent në punë.

Së dyti, rezulton e provuar shkresërisht se subjekti ankues, së bashku me dy shoferët e tjerë të cilët kishin në përdorim autoambulancën me targë AA 953 DH, z. SH.M dhe z.A.D, me datë

15.12.2018 kanë protokolluar një kërkesë dërguar Sektorit të Prapavijës me objekt “Kompletimin e autoambulancës me targë AA 953 DH”, ku ndër të tjera, me numrin rendor 31 të listës së objekteve për kompletim, është kërkuar pajisja e autoambulancës me reduktor oksigjeni. Theksojmë se ky dokument është paraqitur në cilësi prove nga ana e DSHS Mat dhe mban vulën e këtij Institucioni.

Nga këqyrja e dokumentacionit sipërcituar, rezulton qartë, se subjekti ankues ka ezauruar rrugën administrative të kerkimit zyrtar lidhur me kompletimin e automjetit me të gjithë komponentët e nevojshëm në mënyrë që ai të ishte në efikasitet të plotë për shërbimin që duhej të ofronte. Në këtë mënyrë, ankuesi ka përmbushur dhe detyrimin që atij i buronte në përmbushje të funksionit të tij si shofer i autoambulancës, lidhur me përgjegjësinë për automjetin.

Së treti, dhënia e masës së dytë disiplinore ndaj ankuesit nga ana e DSHS Mat, me datë 18.12.2018, është bazuar në konstatimet e bëra në procesverbalin e datës 17.12.2018 të grupit të kontrollit, si dhe në argumentimin se kjo është një shkelje e përsëritur e detyrimeve të përcaktuara në Kontratën Individuale të Punës nga ana e ankuesit. Lidhur me këtë konkluzion, Komisioneri vlerëson se, ecuria disiplinore e ndjekur ndaj tij, nga ana e DSHS Mat, si dhe marrja e masës ekstreme për largimin e ankuesit nga puna, ka qenë e njëanshme, e pabazuar, e pa rregullt dhe për më tepër tendencioze, për arsyet poshtëcituar:

- Mangësitë e autoambulancës me targë AA 953 DH, i ishin bërë më dije nëpërmjet një kërkesë zyrtare Sektorit të Prapavijës, që me datë 15.12.2018, pra 2 ditë përpara se grupi i kontrollit të ushtronte kontrollin me datë 17.12.2018.
- Z.S.D rezulton të jetë Përgjegjës i Sektorit të Prapavijës, dhe njëherësh bazuar në Urdhërin nr.1142/1 prot., datë 24.09.2019 dhe Procesverbalin e datës 17.12.2018 rezulton të jetë dhe pjesë e grupit të kontrollit, së bashku me punonjësit A.H dhe R.M. Pra, z.S.D ka qenë paraprakisht në dijeni të faktit që autoambulanca me targë AA 953 DH, për të cilën në datën e kontrollit mbante përgjegjësi ankuesi, ka patur atë mangësi të cilën ata e konstatuan dhe në procesverbalin e mbajtur. Pra, kontrolli i ushtruar ka qenë tendencioz dhe i qëllimshëm për t'i paraprirë largimit të tij nga puna.

Sa i takon krahasimit të ankuesit me z.L. B, të dy kanë mbajtur të njëjtën detyrë si shoferë autoambulance. Nga kontrolli i ushtruar me datë 17.12.2018, grupi i kontrollit ka konstatuar shkelje ndaj të dy shoferëve.

Lidhur me masën disiplinore dhënë ndaj shoferit L.B argumentimi i DSHS Mat se: *“Shoferi L.B është ndëshkuar me masë disiplinore “Vërejtje”, pasi shkelja e bërë nga ky punonjës ishte më e lehtë: vetëm për mungesën e higjenës dhe zinxhirëve të mjetit, ndërsa shkelja e kryer nga ankuesi ishte e rëndë, pasi pajisja e ambulancës me oksigjen është element kryesor dhe jetik për të pasur mjetin në gatishmërinë e duhur për shërbim dhe se ata janë trajtuar njëjllonj”, nuk qëndron dhe është i pabazuar.*

Lidhur me sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, DSHS Mat nuk ka mbajtur qëndrim të njëjtë ndaj të dy shoferëve duke rënduar situatën e ankuesit, pasi:

- Në rastin e dhënies së masës së parë disiplinore ndaj ankuesit, atij i është dhënë “Vërejtje me paralajmërim nga puna”, me qëllimin për ta përshkallëzuar në vijim deri në largimin e tij nga puna; ndërsa L.B i është dhënë “Vërejtje”. Po ashtu, shkeljet e konstatuara për ankuesin në rastin e parë, ishin më të lehta (mosmbajtja e uniformës) se shkelja e konstatuar për L.B (mungesë e zinxhirëve të autoambulancës, duke marrë në konsideratë periudhën kur është ushtruar kontrolli, me datë 17 Dhjetor, në dimër dhe faktin që autoambulanca e shoferit L.B ishte për shërbimin e Tiranës).
- Në rastin e dhënies së masës së dytë, masa ishte e qëllimshme dhe pas një kontrolli tendencioz, pasi grupi i kontrollit ishte në dijeni të mungesës së bombulës së oksigjenit në autoambulancën e ankuesit, pasi ai vetë i kishte vënë në dijeni paraprakisht. Prandaj, argumentimi i DSHS Mat se ankuesi është trajtuar njëllor me L.B nuk qëndron, përkundrazi provohet e kundërta. Ai është trajtuar në mënyrë më pabarabartë, pikërisht se nuk ndodhen në kushte të njëjta me L.B, për faktin se mangësinë e konstatuar nga grupi i kontrollit ai e kishte konstatuar përpara dhe kishte kërkuar që të merreshin masa lidhur me këtë dy ditë përpara se të ushtrohej ky kontroll.

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

Nëse procedura e njoftimit apo e masës disiplinore do të respektohet, atëherë pa diskutim që punëdhënësi ka të drejtë ta përshkallëzojë dhënien e masës deri në ekstremin e saj. Në të kundërt, nëse punëdhënësi nuk e provon këtë gjë, atëherë ai mund të abuzojë me preteksin e shkeljes së disiplinës për të pushuar nga puna çdo punëmarrës.

Nga ana e DSHS Mat nuk u sollën prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin apo përligjinin faktin se masat disiplinore ndaj tij dhe zgjidhja e marrëdhënieve të punës me ankuesin kanë ardhur për arsye të ligjshme.

DSHS Mat jo vetëm që nuk dha shpjegim objektiv, të justifikueshëm dhe të besueshëm, por shpjegimet e dhëna prej saj, ishin kontradiktore dhe të pabazuara në provat e administruara dhe në kundërshtim me mbrojtjen ligjore që i ofrohet punëmarrësit në marrëdhëniet e punës.

Për sa më sipër, Komisioneri gjykon se ankuesi, në referencë të nenit 7, pika 1, të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë nga ana e DSHS Mat sa i takon të dyja masave disiplinore të dhëna ndaj tij, si dhe sa i takon zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me të.

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

B. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2¹⁰, 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 përfshihet 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, 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”.

¹⁰“Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për: a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b)barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga cdo forme sjelljeje që nxit diskriminim.”

Po ashtu, Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, i ndryshuar, në nenin 9¹¹ të tij “Ndalimi i diskriminimit”, i parashikon këto shkaqe, si shkaqe për të cilin ky ligj ofron mbrojtje nga diskriminimi.

Në lidhje me pretendimin e ankuesit 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 prova të cilat faktojnë se ajo e mbart atë.

- Ankuesi ka depozituar kartën e anëtarësisë në partinë politike “Lëvizja Socialiste për Integrim” LSI, me nr.5596 dhe kopje të Listës së numëruesve të GNV-ve për KZAZ nr.16, të Bashkisë Mat, ku rezultojnë dhe emirat e tij. (Shkresa me nr.36 prot., datë 05.07.2017 e Kryetarit të LSI Mat).
- Nga ana tjetër, referuar listës së përfaqësuesve të partive politike, në KZAZ nr.16, të Bashkisë Mat, rezultojnë se znj.A.V, Drejtorja e DSHS Mat ka qenë përfaqësuese e Partisë Socialiste. Pra, sikurse shihet qartë, ankuesi dhe Drejtorja e DSHS Mat, (njëherësh dhe punëdhënësi i ankuesit) i kanë patur të ekspozuara bindjet e tyre politike dhe kanë qenë në dijeni për bindjet e njëri-tjetrit.

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

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

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 ankuesit 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

¹¹ 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.

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 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.¹²

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-ja 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 Konventës (KEDNJ)¹³.

Konventa Organizatës Ndërkombëtare të Punës¹⁴ “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

¹² https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_law_SQL.pdf, faqet 47 dhe 49

¹³ “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”.

¹⁴ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

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-s¹⁵ 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 Europiane¹⁶ 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”*.

Kodi i Punes, 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 legjisllacionin 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-së¹⁶. Ligji nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, 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.

¹⁵ International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës)

¹⁶ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

Ligji nr. 10 221/2010 “Per Mbrojtjen nga Diskriminimi”, neni 12, pika 1, germa c), parashikon se: *“Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me:...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”*.

Diskriminimi përkufizohet nga ligji 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” në nenin 3, pika 1, 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 përfundim për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se nga ana e DSHS Mat nuk u arrit të provohej një përligje e arsyeshme dhe objektive e veprimeve të saj ndaj ankuesit, lidhur me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me të. Argumentimi i saj se largimi nga puna ka ardhur si rezultat i masave disiplinore të përsëritura të tij, rezulton i pa bazuar në prova, i padrejtë dhe për më tepër i qëllimshëm.

Në kushtet kur, nga ana e DSHS Mat nuk u arrit të provohej që zgjidhja e marrëdhënieve të punës me ankuesin ka ndodhur për shkaqe të arsyeshme, ligjore dhe se masa e marrë ndaj tij ka qenë e justifikuar dhe e drejtë; duke krijuar kështu dyshimin e arsyeshëm se qëndrimi i punëdhënësit ndaj tij ishte tendencioz dhe nga ana tjetër ankuesi provon dhe dokumenton se mbart një prej shkaqeve të mbrojtura nga LMD-ja; Komisioneri vlerëson se subjekti ankues, i është nënshtruar trajtimit të padrejtë nga ana e punëdhënësit, pikërisht për shkak të bindjeve të tij politike.

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, germa 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 N. C, nga ana e Drejtorisë së Shërbimit Spitalor (DSHS) Mat, për shkak të bindjeve politike të tij.

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

KOMISIONER

Robert GAJDA

Fasha: Punësim
Shkaku: Bindjet politike