



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

V E N D I M

Nr. 22, Datë 19 / 04 / 2017

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, bazuar në ligjin nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, mori në shqyrtim ankesën nr.02 Regj., datë 16.01.2017, e A. Sh, kundër Drejtorisë Rajonale të Fondit të Sigurimit të Detyrueshëm të Kujdesit Shëndetësor, Tiranë¹, me pretendimin për diskriminim për shkak të “*gjendjes shëndetësore*”.

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

K O N S T A T O I :

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

A. Sh ka qenë në marrëdhënie pune me Drejtorinë Rajonale të Fondit të Sigurimit të Detyrueshëm të Kujdesit Shëndetësor, Tiranë, prej më shumë se 20 vitesh, në pozicionin Protokolliste/Arshiviste. Ankuesja parashtron se në fund të vitit 2015 dhe në fillim të vitit 2016, për shkak të problemeve shëndetësore që ka patur, ka marrë disa raporte-mjekësore. Në muajin Shkurt të vitit 2016 i është nënshtuar një ndërhyrjeje kirurgjikale në gju. Pas përmirësimit shëndetësor dhe mbarimit të raporteve-mjekësore, në muajin Korrik 2016, ankuesja është paraqitur në punë, por është njoftuar nga ana e titullares për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës. Ankuesja shprehet se, nga ana e titullares së këtij Institucioni i është thënë se: “*Institucioni ka nevojë për një punonjës të shëndetshëm dhe stabël në atë pozicion pune, dhe ju nuk e plotësoni këtë kusht*”.

¹ Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën: DRFSDKSH Tiranë.

Subjekti ankues kërkon nga Komisioneri konstatimin e diskriminimit të saj (për shkak të gjendjes shëndetësore) nga ana e titullares së Institucionit të DRFSDKSH Tiranë.

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”*.

Për sa më lart dhe referuar dokumentacionit të depozituar, evidentohet se ankuesja edhe pse ka përcaktuar si shkak diskriminimi gjendjen shëndetësore, fillimisht nuk ka sjellë asnjë dokument apo provë mbështetëse. Lidhur me këtë, ankueses iu kërkua të plotësonte mangësitë e ankesës së saj².

Referuar nenit 91, pika 3 të Kodit të Procedurës Administrative, të ndryshuar, i cili parashikon se: *“Nëse ligji parashikon detyrimin e palës për të paraqitur dokumente ose prova, si pjesë ose së bashku me kërkesën për fillimin e procedurës, afatet e përcaktuara sipas pikave 1 ose 2, të këtij neni, fillojnë nga paraqitja e plotë e tyre”*.

Me datë 20.01.2017 ankuesja u paraqit pranë Zyrës së Komisionerit³dhe depozitoi gjithë dokumentacionin e kërkuar.

Për sa më lart, pas plotësimit të elementëve formal të ankesës, si dhe referuar nenit 33, të ligjit nr. 10 221/2010, ankesa përfshihet në fushën e veprimtarisë së Komisionerit dhe ankuesja legjitimohet në paraqitjen e saj.

² Referuar shkresës me nr. 26/1 prot., datë 18.01.2017.

³ Referuar procesverbalit të po kësaj date, mbajtur në ambjentet e KMD-së.



1. Me shkresën nr.26/1 prot, datë 31.01.2017 të Komisionerit është njoftuar DRFSDKSH Tiranë, për fillimin e procedurave të shqyrtimit të ankesës si dhe iu kërkua informacion mbi pretendimin e ngritur nga znj.Sh.

➤ Me shkresën me nr.754/1 prot., datë 13.02.2017, DRFSDKSH Tiranë, ka informuar Komisionerin lidhur me pretendimin e ankueses si dhe ka parashtruar argumentet për lirimin nga detyra të znj.Sh, duke paraqitur dhe dokumentacionin provues.⁴

DRFSDKSH Tiranë ka sqaruar se: “... ndërprerja e marrëdhënies së punës me znj.Sh është bërë për shkak të mungesave të shumta të pajustificuara të saj, duke qenë se kjo gjë e ka penguar kryerjen normale të punës në magazinën e Drejtorisë Rajonale, e cila ka një volum të madh pune çdo ditë. Në asnjë moment znj.Shkurti nuk i është cituar se arsyeja e ndërprerjes së marrëdhënies së punës është gjendja e saj shëndetësore”.

2. Në vijim të procedurës për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës, me datë 22.02.2017⁵, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, realizoi një inspektim pranë DRFSDKSH Tiranë.

Grupi i inspektimit të Komisionerit u takua me Përgjegjësën e Sektorit të Burimeve Njerëzore, dhe Juristen pranë DRFSDKSH-së. Përfaqësuesit e këtij Institucioni vunë në dispozicion kopje të dokumentave të kërkuar, ndërsa për disa informacione që kërkoheshin nga Komisioneri kërkuan një afat kohor dy javor që të kthenin përgjigje me shkrim⁶.

3. Me shkresën me nr.1076/1 prot., datë 03.03.2017, DRFSDKSH dërgoi informacion lidhur me trajtimin e një rasti të ngjashëm me ankuesen. Referuar shkresave bashkëngjitur rezulton se edhe për punonjësën A.R me detyrë shofer pranë këtij Institucioni është ndjekur një procedurë e ngjashme për largimin e tij nga puna. Nga këqyrja e dokumentacionit rezulton se A.R i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës për shkak të

⁴ Dokumentacioni provues është i depozituar në dosjen e ankueses dhe do të citohet në vijim.

⁵ Në zbatim të Urdhërit nr.19, datë 16.02.2017, të Komisionerit.

⁶ Referuar procesverbalit të depozituar në Dosje, mbajtur në ambientet e DRFSDKSH-së, nga inspektorët e KMD-së me datë 22.02.2017.

mosparaqitjes në punë pa shkaqe të arsyeshme; megjithëse, theksojmë se ai ka paraqitur raportet mjekësore për paaftësi të përkohëshme në punë⁷.

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

A. Lidhur me pretendimin e ankueses se është diskriminuar nga DRFSDKSH Tiranë, përse i takon largimit nga puna për shkak të gjendjes shëndetësore.

Ankuesja ka filluar punë pranë DRFSDKSH Tiranë në detyrën arkiviste-magaziniere, në Sektorin e Financë-Administratës, pranë DRFSDKSH Tiranë me datë 16.04.1996, fakt që provohet nga Libreza e punës me nr.745, datë 03.08.1979, të ankueses. Me datë 30.04.1998 është lidhur Kontrata individuale mes znj.Sh dhe punëdhënësit të saj DRFSDKSH Tiranë. Me Urdhërin nr.20, (nr.4484 prot.) datë 20.08.2015 ankuesja është liruar nga detyra e Protokollistes në Sektorin e Financë-Administratës dhe është emëruar në detyrën Magaziniere-Arkiviste. Klasa e pagës nuk ka ndryshuar me këtë emërim.

Nga këqyrja e dokumentave dhe raporteve-mjekësore të depozituara nga palët, rezulton se për një periudhë të zgjatur kohe, Shtator'2015-Korrik'2016, ankuesja për shkak të një ndërhyrjeje kirurgjikale dhe të raporteve mjekësore të zgjatura nuk ka qenë e aftë për punë. Rezulton se, me shkresën me nr.2728 prot., datë 03.05.2016 "Masë disiplinore", është marrë masë disiplinore "Vërejtje" për A. Sh, Magaziniere-arkiviste, në Sektorin e Financë-Administratës, për mungesë shkrese në protokoll dhe mosrealizim të detyrave funksionale të caktuara.

Theksojmë se ankuesja, në datën e marrjes së kësaj mase disiplinore ka qenë me raport mjekësor dhe nuk ka qenë prezent në punë.

Me Urdhërin nr.96/1 (nr.5236/2 prot.), datë 14.07.2016, DRFSDKSH Tiranë ka ndërprerë marrëdhëniet e punës me znj.Sh, duke ndërprerë edhe marrëdhëniet financiare, me motivacionin se ankueses i është dhënë masë disiplinore për mosrealizim të detyrave funksionale dhe për mungesë të një shkrese në protokoll.

⁷ Referuar raporteve mjekësore të depozituara në dosjen e ankueses, nga vetë DRFSDKSH.

Nga ana tjetër, në shkresën me nr.754/1 prot., datë 13.02.2017 në kundërshtim me këtë motivacion citohet se: *“Ndërprerja e marrëdhënieve të punës me znj.Sh është bërë për shkak të mungesave të shumta të pajustificuara të saj, duke qenë se kjo gjë ka penguar kryerjen normale të punës në magazinën e Drejtorisë Rajonale, e cila ka një volum të madh pune çdo ditë. Në asnjë moment znj.Shkurti nuk i është cituar se arsyeja e ndërprerjes së marrëdhënies së punës është gjendja e saj shëndetësore”*.

Sërisht, Institucioni i DRFSDKSH Tiranë mban një qëndrim kontradiktor, i cili për më tepër krijon dyshimin e arsyeshëm se është tendencioz dhe i qëllimshëm, në dëm të ankueses; pasi në shkresën me nr.5136/2 prot., datë 14.07.2016 të kësaj Drejtorie drejtuar znj.Sh, është cituar se: *“Jeni emëruar në pozicionin e magazinieres dhe arkivistes në muajin gusht 2015 ku dhe keni punuar për 22 ditë dhe më pas keni vazhduar me raporte të zgjatura, kjo e justifikuar për diagnozën tuaj, por e pajustificuar për Institucionin, i cili në pozicionin e magazinieres dhe arkivistes kërkon një punonjës stabil, duke qenë se ka një volum të madh pune. Dhe për këtë arsye nuk mund të ktheheni në punë”*.

Nga sa më sipërcitohet, kuptohet qartë se arsyeja e largimit nga puna ka qenë pikërisht për shkak të mungesave me raport mjekësor të ankueses, pra të gjendjes së saj shëndetësore.

Po ashtu, theksojmë se, ankuesja në asnjë moment nuk ka paraqitur ndonjë raport mjekësor ku të vërtetohej paaftësia fizike e saj në kryerjen e detyrave funksionale si magazinierë dhe arkiviste.

Përkundrazi, me raportin mjeko-ligjor nr.1326 regj., datë 12.07.2016 të lëshuar nga Komisioni Mjeko-Ligjor, ankuesja ka konfirmuar se është e aftë për punë. Fakt ky për të cilin Institucioni ka marrë dijeni, pasi ky raport është depozituar në Institucion. Pra, mungesa në punë ishte për shkak të pamundësisë shëndetësore të përkohëshme të ankueses dhe jo për paaftësi fizike të saj në punë. Theksojmë se, paaftësia fizike (apo mendore) për punë, përcaktohet nga KMCAP-ja⁸, i cili është organi kompetent që në bazë të ligjit nr.7703, datë 11.05.1993 “Për Sigurimet Shoqërore në RSH”, i ndryshuar dhe Rregulloren e Funksionimit të KMCAP-së, bën përcaktimin e shkallës së humbjes së aftësisë për punë.

Për sa kohë nuk ka një raport të KMCAP-së për paaftësinë fizike të ankueses, (përveç asaj të përkohshme, sikundër shprehen dhe raportet mjekësore), referimi tek ky shkak, për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, (qoftë i nënkuptuar apo aq më tepër kur është i deklaruar) është në tejkalim të kompetencës nga ana e titullarit të Institucionit dhe konsiderohet diskriminues. Ankuesja nuk është paraqitur në punë për shkaqe shëndetësore, gjë për të cilën ka paraqitur tek punëdhënësi raportet mjekësore për paaftësi të përkohshme në punë⁹.

⁸ KMCAP është shkurtesë për Komisioni Mjekësor i Caktimit të Aftësisë për Punë.

⁹ Sipërcituar në vendim.

B. Lidhur me shkakun e pretenduar nga ankuesja (gjendja e saj shëndetësore), si shkak të sjelljes diskriminuese ndaj saj.

Për të vërtetuar se ndaj ankueses ka një sjellje diskriminuese nga ana e DRFSDKSH Tiranë, duhet të ekzistojë një lidhje shkakësore ndërmjet shkakut të mbrojtur nga ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi”¹⁰ dhe trajtimin të pafavorshëm të ankueses.

Pretendimi i znj.Sh se shkak për diskriminimin ndaj saj është fakti se ajo është larguar nga puna për shkak të gjendjes shëndetësore, përbën një shkak që gëzon mbrojtje sipas nenit 1 të ligjit.

- a) Nga shqyrtimi i dokumenteve të administruara nga Komisioneri, rezulton se Institucioni ishte në dijeni të raporteve mjekësore të ankueses¹¹, në të cilat citohet paaftësia fizike e përkohshme në punë.
- b) Me shkresën me nr.5136/2 prot., datë 14.07.2016 znj.Sh i është komunikua nga ana e titullarit të DRFSDKSH Tiranë, se: *“Ju jeni emëruar në pozicionin e magazinieres dhe arkivistet në muajin gusht 2015, i cili ka qenë i vetmi muaj ku ju keni qenë 22 ditë në punë. Më pas keni vazhduar me raporte të zgjatura, kjo e justifikuar me diagnozën tuaj por e pajustificuar për institucionin, i cili në pozicionin e magazinieres dhe arkivistes kërkon një punonjës stabël duke qenë se ka një volum të madh pune. Për këtë arsye ju nuk mund të ktheheni në vendin e punës”.*

Pra, si shkak për shkëputjen e marrëdhënieve të punës ka shërbyer gjendja shëndetësore e ankueses, çka është e evidente nga sa më sipërcituar; pavarësisht se në përgjigjen e mëvonshme të DRFSDKSH Tiranë, me shkresën me nr.754/1 prot., datë 13.02.2017 në mënyrë kontradiktore shprehet se: *“... Në asnjë moment znj.Sh nuk i është cituar se arsyeja e ndërprerjes së marrëdhënies së punës është gjendja e saj shëndetësore”.*

C. Lidhur me provat dhe argumentimin e sjellë nga DRFSDKSH Tiranë, mbi pretendimin e ankueses për diskriminim për shkak të gjendjes shëndetësore.

Nga dokumentet e administruara gjatë trajtimit të ankesës, nga parashtrimet dhe argumentet e sjella nga DRFSDKSH Tiranë, lidhur me largimin nga puna të ankueses, Institucioni është kontradiktor dhe jokoherent në qëndrimet e veta. Kjo, për arsye se:

¹⁰ Në interpretim të nenit 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”.

¹¹ Raportet janë cituar gjatë vendimit dhe janë depozituar në Institucion nga ankuesja.



- Në shkresën me nr.754/1 prot., datë 13.02.2017 DRFSDKSH Tiranë, informon Komisionerin se, ndërprerja e marrëdhënieve të punës me ankuesen është bërë për shkak të mungesave të shumta të pajustificuara të saj, gjë që ka sjellë pengesa në kryerjen e detyrës së saj në Institucion, dhe jo për shkak të gjendjes së saj shëndetësore.
- Ndërkaq, kjo gjë bie në kundërshtim të plotë me sa më sipër, pasi me shkresën me nr.5136/2 prot., datë 14.07.2016 të DRFSDKSH Tiranë, drejtuar ankueses, citohet se: ***“...keni vazhduar me raporte të zgjatura, kjo e justifikuar për diagnozën tuaj, por e pajustificuar për Institucionin, i cili në pozicionin e magazinieres dhe arkivistes kërkon një punonjës stabil duke qenë se ka një volum të madh pune. Dhe për këtë arsye nuk mund të ktheheni në punë”***. Pra, njëherësh kuptohet se Institucioni ia ka njohur dhe justifikuar ankueses mungesat e saj për shkak të raporteve mjekësore, duke i shprehur dhe bërë të njohur edhe arsyen se përse ajo nuk mund të rikthehet më në punë, pra; për shkak të gjendjes së saj shëndetësore.
- Po ashtu, në shkresën me nr.5136/3 prot., datë 14.07.2016 “Urdhër nr.96/1” për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës mes znj.Sh dhe Institucionit të DRFSDKSH Tiranë, citohet si motiv i largimit nga puna, masa disiplinore, për mosrealizim të detyrave funksionale¹².(shkresa me nr.2728 prot., datë 03.05.2016). Theksojmë se ankueses (në periudhën kur ishte me raport mjekësor) i është dhënë masa disiplinore “Vërejtje”, për mungesë të një shkrese në protokoll. E gjithë kjo, bie në kundërshtim me deklaratimet e mësipërme të Institucionit për mungesa të pajustificuara të ankueses.

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”***.

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 legjisllacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët.

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

¹² Për më tepër, nuk është sjellë asnjë vlerësim për performancën në punë të ankueses gjatë gjithë periudhës së punësimit të saj pranë këtij Institucioni.

thelb kanë të bëjnë me trajtimin e barabartë, mosdiskriminimin, mbrojtjen dhe respektimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut në përgjithësi.

Në këtë kuadër, në “Kartën Sociale Europiane” të rishikuar¹³, dhe shtojcën e saj, në nenin 24, pika 3, gërma f) parashikohet se: “...Nuk do të përbëjnë arsye të vlefshme për përfundimin e punësimit:... f) mungesa e përkohshme në punë për shkak sëmundjeje ose dëmtimi”.

Kjo 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 kuadër 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, pika 1, germa b) 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, shpërblimit, përfitimit 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”.

Përfundimisht, në analizë të gjithë sa më sipër cituar, Komisioneri vlerëson se, ndaj znj.Sh ka sjellje diskriminuese nga ana e DRFSDKSH Tiranë, pasi ekziston një lidhje shkakësore ndërmjet shkakut të mbrojtur nga ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi”¹⁵ dhe trajtimit të pafavorshëm të ankueses, i pambështetur në arsye të ligjshme dhe objektive. Znj.Sh është diskriminuar për shkak të gjendjes së saj shëndetësore, duke i zgjidhur marrëdhëniet e punës dhe kjo përbën një shkak që gëzon mbrojtje sipas nenit 1 të këtij ligji. Për sa më sipër, rezulton të kemi shkelje të nenit 3, pika 2 të LMD-së¹⁶, i cili përcakton se: ““Diskriminim i drejtpërdrejtë” është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një person apo grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, apo një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji”, pasi largimi nga puna i ankueses ka ardhur si rezultat i gjendjes së saj shëndetësore.

Subjekti ankues kërkon nga Komisioneri dëmshpërblim dhe jo rikthim në vendin e punës. Komisioneri për mbrojtjen nga Diskriminimi, në kompetencat që i jep Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi nuk ka tagër për të dhënë dëmshpërblim, por neni 34, pika 1, e ligjit “Për mbrojtjen

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 ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.

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”.

¹⁶ Në vijim do t’i referohemi si shkurtesë për “Ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi”.

nga diskriminimi”, përcakton se: “ Çdo person ose grup personash që pretendojnë se ndaj tyre është ushtruar diskriminim për një nga shkaqet e përmendura në nenin 1, të këtij ligji, mund të paraqesin kërkesëpadi përpara gjykatës kompetente, për dëmshpërblim sipas ligjit ose, sipas rastit, të kryejnë kallëzimi përpara organeve kompetente për ndjekje penale”.

Në nenin 37, pika 1 e këtij ligji, parashikohet se: “Vendimi i Gjykatës cakton dëmshpërblim nëse gjykata vendos që ka shkelje të këtij ligji, duke përfshirë edhe një afat kohor për kryerjen e zhdëmtimit”.

Po kështu, neni 38 i po këtij ligji parashikon se: “ Dëmshpërblimi përfshin, ndër të tjera, ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe të pasojave të tyre përmes kthimit në gjendjen e mëparshme, kompensimin e duhur për dëmet pasurore dhe jopasurore, ose përmes masave të tjera të përshtatshme”.

PËR KËTO ARSYE :

Në bazë të nenit 12, pika 1, gjerat c) dhe ç), nenit 13, pika 1, gjerat a), nenit 32, gjerat c), si dhe nenit 33, pikat 10, 11 dhe 12, 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 drejtëpërdrejtë, për shkak të gjendjes shëndetësore të A. Sh nga ana e Drejtorisë Rajonale të Fondit të Sigurimit të Detyrueshëm të Kujdesit Shëndetësor, Tiranë.
2. Në referim të pikës 2, të këtij vendimi, i rekomandohet subjektit ankues që mund të kërkojë dëmshpërblim sipas parashikimeve ligjore, gjyqësisht, bazuar në: nenin 36, pika 1, nenin 37, pika 1, dhe në nenin 38 të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.
3. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në gjykatë, brenda afateve ligjore.

Irma BARAKU

KOMISIONERI



Adresa: Rruga Sami Frasheri, Nr.10, Kati II, Tiranë
 (Tek godina e Fondit Shqiptar të Zhvillimit)
 Tel: +355 4 2431078
 Fax: +355 4 2431077
 e-mail: info@kmd.al
 web: www.kmd.al

Fusha: Punësim

Shkaku: Gjendja shëndetësore

Lloji i vendimit: Diskriminim i drejtëpërdrejtë



Adresa: Rruga Sami Frasheri, Nr.10, Kati II, Tiranë
(Tek godina e Fondit Shqiptar të Zhvillimit)
Tel: +355 4 2431078
Fax: +355 4 2431077
e-mail: info@kmd.al
web: www.kmd.al