



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 954/2 Prot.

Tiranë, më 11 / 08 / 2021

V E N D I M

Nr. 151, Datë 11 / 08 / 2021

Mbështetur në nenin 32, pika 1, gërma a), të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar¹, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi² mori në shqyrtim ankesën me nr. 51 Regj., datë 31.03.2021, të shtetasit I. A, kundër Qendrës Spitalore Universitare “Nënë Tereza”, Tiranë (QSUNT), me pretendimin e diskriminimit për “çdo shkak tjetër³”.

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.

Subjekti ankues, I. A, ka qenë i punësuar si mjek në sistemin shëndetësor në Shqipëri, pa shkëputje, që prej datës 01.10.1993. Me Vendimin nr. 171, datë 20.02.2017 të QSUNT është emëruar në detyrën e mjekut pranë Urgjencës Mjekësore Paraspitalore në Shërbimin e Urgjencave Polivalente të Polit të Administrimit të Integruar të Spitalit Polivalent të QSUNT, dhe në vijim ka formalizuar marrëdhënien e punës me QSUNT nëpërmjet Kontratës Individuale të Punës, të datës 20.02.2017.

¹ Në vijim do t’i referohemi me akronimin LMD.

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

³ Subjekti ankues referon tek ky shkak prononcimet publike të tij, lidhur me menaxhimin që po i bëhet situatës së pandemisë nga ana e QSUT dhe shërbimit shëndetësor në Shqipëri, në përgjithësi.

Në parashtrimet e sjella pranë Komisionerit, ankuesi bën me dije se, për shkak të gjendjes së pandemisë, ai ka qenë shpesh herë i ftuar në media të ndryshme, në cilësinë e mjekut, ashtu si shumë mjekë të tjerë, për të folur për situatën e pandemisë dhe menaxhimin e saj në vend.

Ai citon se, për shkak të qasjes së tij në media apo në faqen personale në rrjetin social “Facebook”, nga ana e QSUNT i është komunikuar shkresa me nr. 3737 prot., datë 18.12.2020, lidhur me njoftimin për zhvillimin e takimit për rishikim të marrëdhënieve të punës.

Takimi është zhvilluar me datë 24.12.2020, dhe sipas procesverbalit të takimit, ankuesi ka pretenduar se të gjitha pyetjet që i janë drejtuar atij nga ana e përfaqësuesve të QSUNT kishin të bënin me lirinë e shprehjes që ai ka ushtruar gjatë pandemisë.

Pas këtij takimi, nëpërmjet Vendimit nr. 981, datë 31.12.2020, ankuesit i është komunikuar ndërprerja e menjëhershme e marrëdhënieve të punës me punëdhënësin QSUNT, duke cituar ndër të tjera si motivacion, shkeljen e rëndë të Kodit Etik të QSUNT, pikave 4.4 dhe 4.5 të nenit IV “Ruajtja e informacionit dhe komunikimit me publikun” .

Subjekti ankues pretendon se zgjidhja e kontratës së punës është krejtësisht abuzive nga ana e QSUNT dhe për më tepër diskriminuese, pasi atij si mjek i është mohuar liria e shprehjes në periudhë pandemie, në kohën kur të gjithë mjekët janë shprehur publikisht në lidhje me menaxhimin e kësaj situatë, jo vetëm në Shqipëri, por në të gjithë botën.

Në përfundim, subjekti ankues ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit nga ana e punëdhënësit, QSUNT, për shkakun e pretenduar prej tij dhe rikthimin e tij në detyrë⁴.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

Neni 7 i LMD-së, 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”.

⁴ Mbështetur në e-mailin e dërguar nga përfaqësuesi ligjor i ankuesit, av. L. B.

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

Subjekti ankues legjitimohet *ratione personae*, në kuptim të nenit 33, pikat 1 dhe 3, të LMD-së. Subjekti legjitimohet *ratione temporis*, në kuptim të nenit 33, pika 4, germa dh, të LMD-së.

Ankuesi gjithashtu, legjitimohet *ratione materia*, pasi pretendimet e tij *prima facie*, janë të tilla që bëjnë pjesë në kompetencat që ligji, i njuh Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, për shqyrtimin e ankesës në kuptim të nenit 32, pika 1, germa a, të LMD-së, si dhe ankuesi ka provuar interesin e tij të drejtëpërdrejtë për sa i takon pretendimit për cënim të parimit të barazisë e mosdiskriminimit.

Përsa më lart, referuar nenit 33, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, 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 LMD dhe që lidhen me pretendimin e ankuesit për diskriminim gjatë ndërprerjes së marrëdhënieve të punës, nga ana e QSUNT.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32 dhe 33, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Nëpërmjet shkresës me nr. 547/2 prot., datë 09.04.2021 Komisioneri i ka kërkuar informacion dhe dokumentacion në cilësi prove, QSUNT-së, lidhur me pretendimin e subjektit ankues.

Në përgjigje të kërkesës së Komisionerit, QSUNT, nëpërmjet shkresës me nr. 454/6 prot., datë 27.04.2021 ka sjellë parashtrimet e veta lidhur me çështjen në fjalë, si dhe ka bashkëlidhur një pjesë të dokumentacionit të kërkuar.

QSUNT ka sqaruar Komisionerin se: “I. A ka qenë punonjës pranë QSUNT me detyrën “Mjek” pranë Njësisë së Urgjencës Mjekësore Paraspitalore, në Shërbimin e Urgjencave Polivalente, në PAI të Polivalent, që prej datës 22.02.2017. Detyrat për misionet që ndjek secili grup pune (grupi i punës është i përbërë nga mjek, infermier dhe shoferi i ambulancës) merren nga Qendra Kombëtare e Urgjencës Mjekësore (QKUM), institucioni përgjegjës për koordinimin e sistemit të shërbimit të urgjencave mjekësore, jashtë spitalore.

Nëpërmjet shkresës me nr. 1428 prot., datë 18.03.2020, QSUNT ka marrë dijeni nga Drejtori i QKUM për shkeljet e konstatuara në datën 09.03.2020, nga ana e mjekut I. A, sa i takon vetëkarantinimit të mjekut dhe paraqitjen e tij në punë, disa ditë pas vetëkarantinimit, në shërbim të qytetarëve duke përhapur panik tek familjarët, ku është paraqitur për të ndjekur rastet që kanë patur nevojë për ndihmë mjekësore. Sipas kësaj shkrese, z. A ka vetëdeklaruar në mediat sociale se është vetëkarantinuar dhe më pas është paraqitur në punë. Për veprimet e tij të vetëkarantinimit

dhe daljes nga karantina, mjeku nuk ka bërë asnjë njoftim zyrtar as në QKUM, as në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore të QSUNT.

Gjithashtu, referuar raportimit të datës 13.03.2020 të QKUM informohemi se njësia ku ka qenë z. A është paraqitur për të ndjekur një rast mjekësor, familjarët e të cilit nuk kishin raportuar që kishin patur udhëtime jashtë vendit. Në këto kushte, është kërkuar nga QKUM të paraqitet tek familja grupi i posaçëm që ndjek rastet e dyshuara covid dhe në pritje të grupit tjetër të punës, z. A me ekipin e tij kanë ndërhyrë në ndjekjen e këtij rasti, pa pritur të vijë grupi me veshjet speciale. Gjatë kësaj periudhe, ai ka publikuar në rrjetet sociale video të pacientes ku tregohej ndihma që i jepte familjari vetë pacientes, ndërkohë që mjeku bënte xhirime pa ofruar asnjë ndihmë mjekësore. QKUM raporton se në këtë video është publikuar edhe kartela e pacientes. Vlen të theksohet se punonjësit e QSUNT nëpërmjet Deklaratës së Konfidencialitetit dhe të Kontratës së Punës, kanë detyrimin të mos publikojnë element personal të pacientëve (foto, video, dokumenta, etj) apo të shpërndajnë informacionet e tyre mjekësore në palët e treta apo media audiovizive”.

Në vijim të shpjegimeve, QSUNT, ka informuar Komisionerin se, nëpërmjet medias audiovizive, është vënë në dijeni mbi intervistën e mjekut A, i cili ka deklaruar se: “...Më është kërkuar të largohem nga puna pa motivacion... u shkarkova me një komunikim verbal”.

QSUNT citon se: “Me shkresën me nr. 1428/1 prot., datë 19.03.2020 z. A është thirrur në takimin e e datës 24.03.2020, gjatë të cilit, mjeku pohoi se nuk kishte asnjë dokument shkresor për shkarkimin e tij të pretenduar dhe të publikuar në rrjete sociale dhe media. Pra, rezulton se ai ka bërë një deklaram të rremë duke keqinformuar publikun. Mjekut ju tërhoq vëmendje për publikimet e pabaza të cilat dëmtojnë imazhin e spitalit të vetëm terciar në vend”.

Në datë 10.11.2020, sërish nëpërmjet medias televizive, z. A, i përfaqësuar si mjek i Urgjencës Paraspitalore në QSUNT, ka dhënë një intervistë ku deklaroi se: “..shumë të dyshuarve u mohohet testimi...dihet që në spitalet tona ka mangësi në stafe së pari, dhe ka mangësi edhe në material mjekimi e në gjithçka tjetër...tek ne ajo që cedon është mungesa e punonjësve social”.

Lidhur me këtë deklaram, ankuesi është thirrur në takimin e datës 24.12.2020. Në takim është pyetur mbi dokumentacionin zyrtar në të cilat bazohej për të shprehur në publik fakte të cilat rëndojnë spitalin ku ai punon (QSUNT). QSUNT thekson faktin se ankuesi, për publikun, mban përgjegjësitë e bluzës së bardhë në QSUNT.

Në përgjigjen e QSUNT, theksohet fakti se, mjeku gjatë takimit ka referuar se nuk ka patur të dhëna zyrtare nga QSUNT për deklaramet e bëra, se nuk ka patur informacion se në spital ka patur personel psiko-social dhe se publikimet ishin të përgjithshme, duke cituar se: “...gjendja e pacientit ishte tejet e rëndë dhe ne e kemi mbajtur gjallë duke ndërruar bombulat, falë zotit, na kanë mundësuar marrjen dhe ndërrimin e bombulave në kohë reale”, mjeku ka pohuar vetë se detyrat e tij funksionale i ushtron në banesë, në ambulancë, në rrugë, etj, deri në momentin e

dorëzimit të qytetarit në spital apo në qendrat sociale sipas rastit; pra ofrimi i shërbimit mjekësor në ambulancë është pjesë e detyrës funksionale të mjekut të njësisë së Urgjencës Paraspitalore.

Lidhur me deklaratën e z. A për mungesën e mjeteve, QSUNT shpjegon se, ai u shpreh se nuk kishin mungesa dhe ndër të tjera i referohej trinitinës spray, e cila, sipas tij, vetëm para pak ditësh ju ishte mundësuar në ambulancë. Edhe në këtë rast, QSUNT shprehet se, mjeku ka bërë deklaram të remë, pasi ilaçi ka qenë gjithmonë prezent.

Në vijim të përgjigjes së QSUNT, citohet se: *“Mjeku, në takim është pyetur mbi publikimin e shkresës së thirrjes në takim dhe është përgjigjur se, e cilëson këtë sulm të qëllimshëm ndaj tij për t’i mbyllur gojën. Në përfundim të takimit të datës 24.12.2020, pasi procesverbali është firmosur nga të gjithë të pranishmit, z. A ka shtuar shënimin “refuzoj akuzat, më ngajajnë forma presioni”. Z. A u sqarua se ky pretendim nuk do të merrej parasysh, pasi nuk kishte qenë çështje e diskutuar në takim dhe se ky takim nuk kishte qëllim të ngrinte akuza apo të ushtronte presion ndaj tij.*

Në vijim, pas këtij takimi, sërish nëpërmjet mediave audiovizive, jemi bërë me dije për reagimin e z. A në këto media, i cili konsiston në disinformimin e publikut, deklarime të rreme, përhapje paniku si dhe ushtrim presioni psikologjik mbi administratën, në mënyrë të vazhdueshme.

Rrjedhimisht, sipas fakteve që mjeku i QSUNT, në mënyrë të vazhdueshme jepte deklaratat publike të rreme lidhur me spitalin, të pabazuara në fakte e prova, duke shkelur kështu kushtet e kontratës së punës, si dhe deklaratën e tij të konfidencialitetit të nënshkruar me datë 24.02.2017, si dhe duke nxitur keqinformimin, shtrembërimin e fakteve, përhapje paniku tek qytetarët dhe përbaltje të punës së spitalit; duke shkelur parimin e mirëbesimit me sjellje që nuk tregojnë bashkëpunim për të arritur mirëfunksionimin e marrëdhënies kontraktuale të punës; vlerësojmë zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës për shkak të shkeljes së rëndë të Kodit Etik të punonjësve të QSUNT, (neni IV, Pikat 4.4. dhe 4.5).

Këto rregulla janë në fuqi për punonjësit që dalin në media, duke pretenduar se japin opinione si individë, por ndërkohë prezantohen si punonjës të institucionit e për pasojë deklaratat merren si të mirëqena dhe të besueshme nga opinion publik, duke u interpretuar si zyrtare”.

Lidhur me informacionin e kërkuar nga Komisioneri për numrin e punonjësve, mjekëve të QSUNT që gjatë periudhës së pandemisë kishin marrë miratimin paraprak nga Zyra e Informacionit para se të dilnin në media, QSUNT ka shpjeguar se: *“Për periudhën e pandemisë, i vetimi institucion që ka bërë dalje publike ka qenë Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale dhe personat e ngarkuar prej saj për informimin e publikut. Ndërsa për intervistat që jep personeli në përgjithësi, sqarojmë se Zyra e Informacionit, pasi merr dijeni për përmbajtjen e pyetjeve dhe temës që do të trajtohet nga mjeku, miraton ose jo intervistimin. Z. A nuk rezulton asnjëherë të ketë ndjekur këto hallka për prononcimet e tij.*

QSUNT nuk ka referenca për mjekë të tjerë që mund të kenë mbajtur të njëjtin qëndrim me z. A apo qasje ndaj institucionit apo menaxhimit të situatës në prononcime publike, përveç rastit të ankuesit”.

Lidhur me informacionin e kërkuar nga Komisioneri, nëse ka patur mjekë të tjerë të larguar nga puna me të njëjtin motivacion si të ankuesit, QSUNT ka cituar se përveç rastit të ngjashëm të E. J me pozicion infermier, nuk ka patur rast të ngjashëm për personelin mjek.

Po ashtu, QSUNT bën me dije se, pranë Urdhrit të Mjekëve të Shqipërisë nuk është bërë ankesë prej tyre, pasi shkelja e konstatuar nuk ishte nga ana profesionale por kishte të bënte direkt me marrëdhënien kontraktuale punëdhënës-punëmarrës, si dhe shkeljen e kushteve të kontratës.

Në përfundim, QSUNT, ka theksuar faktin se: “... z. A ka bërë deklaratat të pabaza, duke politizuar institucionin, i cili fillimisht, nuk kishte marrë asnjë vendim për largimin e tij nga puna. Gjatë takimit të thirrur për të dëgjuar atë, ky i fundit nënshkruan se refuzon akuzat pasi i ngjajnë formë presioni, ndërkohë që qëllimi ishte për të dëgjuar z. A se mbi çfarë bazash kishte dalë për deklaratat e bëra. Të gjitha qëndrimet dhe deklaratat e mediatizuara nga z. A, lidhur me shkarkimin dhe presionin e pretenduar prej tij, si të ushtruar nga QSUNT, janë konsideruar si presion dhe shantazh për të shtrembëruar proceset administrative të mundshme për t’u ndjekur nga institucioni”.

2. Mbështetur në nenin 33, pika 8, të ligjit nr.10 221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të kësaj ankese, Komisioneri, nëpërmjet shkresës me nr. 547/4 prot., datë 14.06.2021, njoftoi palët për pjesëmarrje në seancën dëgjimore të datës 30.06.2021, ora 12:00.
3. Për shkak të pamundësisë objektive të përfaqësuesit ligjor të subjektit ankues, për të qenë i pranishëm në seancë në këtë datë, si dhe duke marrë në konsideratë kërkesën e tij për shtyrje të seancës, Komisioneri, nëpërmjet shkesës me nr. 954 prot., datë 22.06.2021 njoftoi palët për shtyrje të seancës me datë 09.07.2021, ora 11:00, në mjediset e Zyrës së KMD-së.

Seanca u zhvillua në datë 09.07.2021, me praninë e të dy palëve në proces: subjektit ankues dhe përfaqësuesit të tij ligjor, av. L. B⁵, si dhe palës kundër së cilës është paraqitur ankesa, përfaqësuesit me autorizim⁶ të QSUNT, R.G, me detyrë jurist pranë Sektorit të Marrëdhënieve Ligjore.

Gjatë seancës dëgjimore, të dyja palët iu qëndruan të njëjtave parashtrime që kishin bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në dhe që do të shtjellohen në vijim, gjatë arsyetimit të vendimit.

U ra dakord që secila nga palët që ka dokumentacion, prova apo parashtrime të reja lidhur me pretendimet e tyre, t’i depozitojë pranë KMD-së.

⁵ Referuar Prokurës së Posaçme me nr. 355 Rep., dhe nr. 121 Kol., datë 19.01.2021, së noteres M. D dhe licencës me nr. 5616, të Dhomës Vendore të Avokatisë Tiranë.

⁶ Referuar Autorizimit me nr. 454/13 prot., datë 29.06.2021, të Drejtorit të Përgjithshëm të QSUNT.

Ndërkaq, në vijim të seancës dëgjimore, subjekti ankues ka depozituar në cilësi prove shkresën me nr. 1428/5 prot., datë 04.05.2020 të QSUNT, si dhe linqe të marra nga website i Abc News.al⁷ dhe të një daljeje televizive të mjekes së QSUNT, N. Ç.

Nga ana e QSUNT, nuk u depozituan prova apo dokumentacion shtesë lidhur me vërtetimin e faktit se mjekët e tjerë të QSUNT, të cilët ishin prononcuar në media të ndryshme audiovizive lidhur me qëndrimet apo opinionet e tyre për situatën e pandemisë në vend, të kishin marrë paraprakisht leje për deklaratat e tyre, as nga punëdhënësi QSUNT, as nga Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, sikundër u pohua dhe pretendua nga ana e përfaqësuesit të QSUNT gjatë seancës dëgjimore.

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

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

Si rregull, me qëllimin për të përcaktuar nëse subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë apo të pafavorshme krahasuar me mjekë të tjerë të QSUNT, në një situatë të njëjtë apo të ngjashme me të, nevojitet “krahasuesi”.

A.1 Lidhur me pretendimin e subjektit ankues, për trajtim në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë e të pafavorshëm nga ana e QSUNT, krahasuar me mjekun N. Ç.

Këshilli i Ministrave, nëpërmjet vendimit me nr. 243, datë 24.03.2020 “Për shpalljen e fatkeqësisë natyrore”, ndër të tjera në pikën 1, të tij vendosi: “Shpalljen e gjendjes së fatkeqësisë natyrore në Republikën e Shqipërisë, për shkak të epidemisë së shkaktuar nga covid-19”.

Në vijim, Kuvendi i Shqipërisë me ligjin nr. 24, datë 16.04.2020 ka miratuar aktin normativ, me fuqinë e ligjit, me nr. 3, datë 15.03.2020, të Këshillit të Ministrave “Për marrjen e masave të veçanta administrative gjatë kohëzgjatjes së periudhës së infeksionit të shkaktuar nga covid-19”.

Për shkak të gjendjes së pandemisë, Komisioneri konstaton faktin se, pothuajse çdo ditë, kanë qenë të ftuar në media të ndryshme, mjekë apo specialistë të ndryshëm të fushës së mjekësisë dhe jo vetëm, të cilët kanë folur dhe ndarë opinionet e tyre për situatën e pandemisë dhe menaxhimin e saj në vend.

Në këtë kontekst, shpeshherë ka qenë i ftuar në media të ndryshme, edhe mjeku I. A, i cili ka ndarë opinionet e tij lidhur me sa më sipër.

⁷ <https://abcnews.al/edhe-une-kam-pak-frike-najada-como-rrefen-detaje-e-kaluam-proven-me-koronavirusin/>

Në vijim të shqyrtimit të pretendimit të ankuesit, nga këqyrja e dokumentacionit dhe kronologjia e ngjarjeve dhe fakteve, Komisioneri, ka konstatuar se:

Nëpërmjet shkresës me nr. 1428 prot., datë 18.03.2020 “Informacion për shkelje të Kodit të Punës, të dr. I. A”, Drejtori i Qendrës Kombëtare të Urgjencës Mjekësore (në vijim QKUM) ka informuar QSUNT, për shkeljet e konstatuara nga ana e mjekut, duke kërkuar marrjen e masave ndaj ankuesit, për përhapje paniku, mashtrim dhe shkelje administrative të nxjerrjes së të dhënave sensitive, refuzim të kryerjes së shërbimit dhe dëmtimit të imazhit të shërbimit, institucionit, etj.

Bazuar tek citimet e shkresës sipërcituar, si dhe nga deklaratimet e subjektit ankues, rezulton se, me datë 13.03.2020, ekipi mjekësor TIR02, në të cilin bënte pjesë edhe dr. A ka ofruar shërbimin për një qytetar, i cili është raportuar prej tyre në Njësinë e Koordinimit si rast i dyshuar covid-19, pasi kishte qenë në Angli dhe kishte simptomat gripale.

Ankuesi ka pretenduar⁸ se me datë 14.03.2020 është telefonuar nga Përgjegjësi i Njësisë së Urgjencës Paraspitalore, A. Xh dhe i është komunikuar verbalisht të mos paraqitej në punë të nesërmen, pasi ishte pezulluar nga puna dhe këtë gjë e ka bërë publike duke e deklaruar në një emision të transmetuar direkt në një nga mediat televizive. Fakt ky, i cili pranohet nga të dyja palët në proces.

Më pas, me datë 16.03.2020, ankuesit i është komunikuar të paraqitej në punë, pasi ndaj tij nuk ishte ndërmarrë asnjë veprim nga ana e QSUNT.

Nëpërmjet shkresës me nr. 1428/1 prot., datë 19.03.2020 “Njoftim për zhvillim takimi”, ankuesi është njoftuar nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore (në vijim, DBNJ) pranë QSUNT, për zhvillimin e një takimi, i cili do të mbahej me datë 24.03.2020.

Nëpërmjet procesverbalit me nr. 1428/3 prot., datë 24.03.2020 “Mbi takimin e zhvilluar me datë 24.03.2020”, rezulton se tema për të cilën është ftuar ankuesi në takim ishte për shkak të prononcimit të tij në media, konkretisht në Syri.net, lidhur me pezullimin e tij nga puna.

Bazuar në procesverbalin e mbajtur ku citohet se: “*DBNJ-QKUM nuk është në varësinë tonë dhe nuk mund të gjykojmë veprimet e Drejtuesit dhe pse ju kanë thënë në mënyrë verbale për pezullimin. Në varësinë tonë është edhe grupi juaj dhe detyrat jua jep QKUM*”, si dhe në faktin se në takim ka qenë prezent edhe vetë A. Xh, për të cilin ankuesi ka deklaruar se ai ia kishte komunikuar urdhrin verbal për pezullimin në detyrë, Komisioneri vlerëson se:

- As QKUM, dhe as QSUNT nuk kanë kundërshtuar apo përgënjeshtuar faktin se ankuesit i ishte komunikuar verbalisht një urdher i tillë, por tërthorazi i është thënë që nuk duhet të kishte bërë publik një fakt të tillë për sa kohë nuk kishte një shkresë zyrtare nga QSUNT.
- Referuar përmbajtjes së këtij procesverbali, nga deklaratimet e vetë ankuesit dhe përfaqësuesit të DBNJ, është pranuar fakti se ky takim ishte më tepër për sqarimin e

⁸ Referuar procesverbalit me nr. 1428/3 prot., datë 24.03.2020 të QSUNT.

situatës, dhe se mjeku A në asnjë moment nuk kishte sulmuar QSUNT, pasi ishte dhe vetë pjesë e ekipit të mjekëve të këtij institucioni.

- Nuk rezulton që ankuesit t'i jetë kërkuar të mos prononcohet në media lidhur me opinioniet e tij për menaxhimin e pandemisë nga strukturat përkatëse.
- Nuk rezulton që nga ana e QSUNT, të jetë ndërmarrë ndonjë veprim tjetër administrativ në vijim të këtij takimi dhe as ndonjë masë disiplinore ndaj ankuesit, mbi problematikën e diskutuar me datë 24.03.2020.
- Ky fakt rezulton i vërtetuar, nisur nga përmbajtja e shkresës së vetë QSUNT drejtuar MSHMS, me nr. 1428/5 prot., datë 04.05.2020, ku ndër të tjera citohet se: *“...në këtë takim është diskutuar vetëm pjesa që ka lidhje me komunikimin në media për shkarkimin e tij nga QSUNT, që në fakt ka qenë një fakt i pavërtetë pasi mjeku nuk ka marrë asnjëherë një shkresë të tillë nga QSUNT, dhe se në mungesë të S.B, problematikat e ngritura nga OKUM nuk janë diskutuar”*.
- Referuar deklarimeve të ankuesit rezulton që ai⁹ ka pohuar vetëm fatin që pezullimi nga detyra i ishte komunikuar verbalisht nga A. Xh dhe jo që kishte marrë shkresë zyrtare nga QSUNT.

Për shkak të gjendjes së pandemisë në vend, mjeku A edhe në vijim, ka qenë i ftuar në media të ndryshme, ashtu si dhe shumë mjekë të tjerë, për të folur për situatën e pandemisë dhe menaxhimin e saj.

Nëpërmjet shkresës me nr. 3737 prot., datë 18.12.2020 “Njoftim për zhvillim takimi për rishikim të marrëdhënieve të punës” të QSUNT, ankuesi është njoftuar për takimin e datës 24.12.2020.

Nëpërmjet procesverbalit¹⁰ të mbajtur në këtë takim është diskutuar lidhur me intervistën e dhënë nga ankuesi në televizionin Ora News, më datë 10.11.2020. Nga përmbajtja e këtij procesverbali rezulton se nga ana e mjekut:

- Është pohuar se ai në intervistë është shprehur për problematikat e Shëndetit Publik në tërësi, si njohës i mirë i kësaj fushe dhe se lidhur me mungesën e stafit mjekësor është shprehur duke u nisur nga raporti mjek/për numër popullsie dhe nuk është shprehur nominalisht për QSUNT.
- Lidhur me faktin se është hera e dytë që ai publikon dhe bën deklarime kundër QSUNT, ankuesi rezulton të jetë shprehur se, deklaratimet e tij nuk ishin për QSUNT por në përgjithësi për strukturat e shëndetësisë, dhe duke qenë se jeton në një vend demokratik ndihej i lirë të shprehte shqetësimet e tij.

Në vijim të takimit, nëpërmjet shkresës me nr. 3737/3 prot., datë 30.12.2020, me Vendimin nr. 981, datë 30.12.2020 “Për ndërprerje të menjëhershme të marrëdhënieve të punës”, QSUNT ka vendosur që të ndërpresë marrëdhënien kontraktuale me mjekun I. A, për shkak të shkeljes së rëndë të:

⁹ <https://youtu.be/5E7c-SwuK8>

¹⁰ Shkresa me nr. 3737 prot., datë 24.12.2020

- Kodit Etik të punonjësve të QSUNT, Neni IV “Ruajtja e informacionit dhe komunikimi me publikun”, në tërësi dhe në veçanti pikat 4.4. dhe 4.5 të tij.
- Kodit të Punës, nenit 153, pika 2 “Shkaqe të justifikuar”.

Nga përmbajtja e këtij Vendimi, rezulton se, QSUNT, për marrjen e kësaj mase disiplinore, është bazuar tek:

- Shkresa me nr. 1428 prot., datë 18.03.2020 “Informacion për shkelje të Kodit të Punës të dr. I. A” të QKUM;
- Procesverbali i takimit të datës 24.03.2020;
- Procesverbali i takimit të datës 24.12.2020;
- Memo e DBNJ e datës 29.12.2020, mbi problematikat e shkaktuara nga mjeku A.

Komisioneri vlerëson se, marrëdhëniet kontraktuale ndërmjet punëmarrësit/ankuesit dhe punëdhënsit/QSUNT, i nënshtrohen përcaktimeve të akteve ligjore dhe nënligjore që normojnë këtë marrëdhënie.

Në këtë kontekst, Komisioneri ka analizuar bazën ligjore në të cilën është mbështetur QSUNT, kur ka justifikuar ndërprerjen e menjëhershme të marrëdhënieve të punës me subjektin ankues.

QSUNT largimin e ankuesit nga puna e ka bazuar tek Kodi i Punës, në nenin 153, pika 2 të tij, e cila ka përcaktuar se: *“Vlerësohen si shkaqe të justifikuar të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, t’i kërkohet atij që ka zgjidhur kontratën, vazhdimin e marrëdhënies së punës”*.

Po ashtu, edhe tek Kodi Etik i punonjësve të QSUNT, në nenin IV “Ruajtja e informacionit dhe komunikimi me publikun”, në pikat 4.4. dhe 4.5 të tij, ku është parashikuar se:

“4.4 Çdo punonjës gëzon lirinë e opinionit personal, por duhet të respektojë ruajtjen e konfidencialitetit në qëndrimet apo deklaratat me mediat e shkruara dhe elektronike, dhe përgjithësisht gjatë gjithë kohës së ushtrimit të funksionit në zbatim të rregulloreve të institucionit dhe parashikimeve ligjore.

4.5 Punonjësi i QSUNT nuk duhet të bëjë në publik komente të papërshtatshme, të tilla si: vërejtje mbi politikën ose programe të Institucionit; deklaratat apo opinione personale që mund të interpretohen si zyrtare; sulme kundër administratës ose punonjësve të tjerë të Institucionit, etj. Në rastet e daljes në media, ai është i detyruar të marrë më parë konfirmim mbi qëndrimin institucional pranë Zyrës së Marrëdhënieve me Publikun dhe në asnjë rast të mos shkelë këtë Kod”.

Kodi i Punës, si dhe Kontrata Individuale e Punës, e cila në kuptim të përcaktimit të detyrimeve dhe gëzimit të të drejtave ndërmjet palëve kontraktuale ka fuqinë e ligjit, kanë përcaktuar në mënyrë të detajuar rastet se kur mund të zgjidhet në mënyrë të menjëhershme kontrata e punës nga punëdhënësi.

Neni 37, i Kodit të Punës “ Masa disiplinore”, ka specifikuar se:

“Masat disiplinore parashikohen kryesisht në kontratën kolektive të punës. Në çdo rast kontrata individuale duhet t’i referohet akteve përkatëse, lidhur me masat disiplinore. Procedura e shqyrtimit të masës disiplinore nga punëdhënësi duhet të garantojë të drejtën e punëmarrësit për t’u dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova, brenda një afati të arsyeshëm”.

Neni 11 i Kontratës Individuale të Punës mes ankuesit dhe QSUNT, ka përcaktuar se:

“Kontrata e Punës mund të zgjidhet në mënyrë të menjëhershme në çdo kohë për shkaqe të justifikuara. Konsiderohen shkaqe të justifikuara raste kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, si dhe shkaqet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të lehtë, në mënyrë të përsëritur me gjithë paralajmërimet me shkrim të punëdhënësit. Vlerësohen si shkaqe të justifikuara të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë sipas parimit të mirëbesimit, t’i kërkohet atij që ka zgjidhur kontratën, vijimin e marrëdhënies së punës”.

Neni 12 “Shkeljet disiplinore”, ka përcaktuar se:

“ Do të quhen shkelje disiplinore rastet e mëposhtme:

- *Mosrespektimi i kohës dhe i orarit të punës;*
- *Moskryerja e detyrave funksionale, mosrespektimi i afateve të caktuara për kryerjen e detyrave, si dhe çdo veprim apo mosveprim tjetër që e ngarkon punëmarrësin me përgjegjësi direkte referuar rregullores së brendshme;*
- *Shkelja e rregullave të etikës gjatë kryerjes së detyrës;*
- *Përdorimi i pronës shtetërore, jashtë përcaktimit zyrtar dhe/ose dëmtimi i saj”.*

Neni 13 “Masat disiplinore”, ka përcaktuar se:

“Për shkelje disiplinore punëdhënësi merr këto masa disiplinore:

- a) Tërheqje vëmendjeje;*
- b) Vërejtje me shkrim;*
- c) Vërejtje me paralajmërim;*
- d) Ulje në detyrë;*
- e) Largim nga detyra”.*

Lidhur me argumentat e dhënë nga QSUNT, për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin, Komisioneri vlerëson se nuk qëndrojnë, dhe se, referimi tek baza ligjore e cituar në vendimin për largimin e tij nga puna, është i gabuar dhe i keqzbatuar në këtë rast, për arsytet poshtëcituar:

- *Në aktet e mësipërme që normojnë marrëdhënien juridike të punës mes ankuesit dhe punëdhënësit, nuk është e parashikuar dhe e përcaktuar se cilat janë rastet konkrete që duhen konsideruar si “shkelje të rënda”.*

- Pavarësisht këtij fakti, bazuar në përcaktimet e nenit 12, të Kontratës Individuale të Punës, Komisioneri konstaton se, rasti i pretenduar nga QSUNT kundrejt ankuesit, nuk përfshihet në asnjë nga rastet e parashikura në këtë Kontratë, që sipas përcaktimit të saj të mund të quhej shkelje disiplinore, mbi bazën e të cilës, më pas mund të ndërmerrej dhe masa disiplinore përkatëse.

Lidhur me shkresën me nr. 1428 prot., datë 18.03.2020 të QKUM, shkresën me nr. 1428/1 prot., datë 19.03.2020, si dhe shkresën me nr. 1428/2 prot., datë 24.03.2020 të QSUNT, Komisioneri vlerëson se:

Së pari, në asnjë rresht të procesverbalit të mbajtur në datën 24.03.2020 nuk citohet asgjë lidhur me deklaratimet e prononcimet publike të ankuesit kundër punës së QSUNT apo problematikave në këtë institucion, por vetëm për deklaratimin në media të faktit se ai ishte pezulluar me një urdhër verbal të komunikuar nga A. Xh.

Së dyti, ky fakt është pranuar nga vetë QSUNT, e cila në shkresën drejtuar MSHMS, me nr. 1428/5 prot., datë 04.05.2020, ndër të tjera citon se: “...në këtë takim është diskutuar vetëm pjesa që ka lidhje me komunikimin në media për shkarkimin e tij nga QSUNT... dhe se ...problematikat e ngritura nga QKUM nuk janë diskutuar”.

Së treti, në përfundim të takimit dhe në vijim të tij, ankuesit nuk i është bërë me dije apo komunikuar se ndaj tij ishte marrë ndonjë masë disiplinore, pasi në çdo rast, nëse do të kishte një të tillë, ajo do të duhej të ishte formalizuar dhe njoftuar ankuesit, sipas procedurës ligjore.

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. 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.

Në rastin konkret, nuk jemi përpara materializimit të një mase disiplinore kundrejt ankuesit nga ana e QSUNT, pasi “*de jure*” nuk ka një procedurë ligjore të ndjekur lidhur me ecurinë disiplinore ndaj tij.

Në rast se do të kishte ndjekur një procedurë të tillë, QSUNT, duhet të kishte patur në konsideratë zbatimin e parimit të kontradiktoritetit, si një garanci që punëmarrësit duhet t’i ishin krijuar mundësitë për t’u mbrojtur efektivisht për kundërshtimin e masës së dhënë ndaj tij.

Shkelja e këtij parimi përbën shkelje të së drejtës themelore për një proces të rregullt ligjor, garantuar nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë dhe Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut, qëndrim ky i konsoliduar tashmë në jurisprudencën e Gjykatës Kushtetuese dhe GJEDNJ.

Gjykata Kushtetuese, në vendimin nr. 69 dt.16.10.2000 të saj, ka mbajtur qëndrimin se: *“Parimi i kontradiktoritetit lidhet e me të drejtën e palëve për t’u dëgjuar, për t’i bërë të njohur njëra tjetrës mjetet dhe faktet mbi të cilat i mbështesin të gjitha pretendimet e tyre, provat e grumbulluara, referencën e saktë ligjore”*.

Lidhur me referimin e QSUNT, në vendimin për largimin nga puna të ankuesit, tek shkresat me nr. 1428 prot., datë 18.03.2020 të QKUM dhe shkresat me nr. 1428/1 prot., datë 19.03.2020 dhe me nr. 1428/2 prot., datë 24.03.2020 të QSUNT, ku pretendohet për shkelje të pikave 4.4. dhe 4.5 të nenit IV “Ruajtja e informacionit dhe komunikimi me publikun”, të Kodit të Etikës së QSUNT, si shkelje të përsëritur, Komisioneri vlerëson se është i pabazuar dhe i padrejtë, pasi, nuk mund të konsiderohet shkelje e përsëritur, një fakt që nuk është konsideruar dhe provuar më parë si shkelje.

Lidhur me shkresën me nr. 3737 prot., datë 18.12.2020 *“Njoftim për zhvillim takimi për rishikim të marrëdhënieve të punës” të QSUNT, dhe procesverbalin e takimit të datës 24.12.202, Komisioneri vlerëson se:*

- Në shkresën e njoftimit për takimin për rishikim të marrëdhënieve të punës, ankuesit nuk i është bërë e ditur arsyeja se përse do të rishikohej kjo marrëdhënie, nëse ai kishte konsumuar ndonjë shkelje disiplinore, si dhe bazën ligjore në të cilën është bazuar QSUNT.
- Gjatë takimit, ankuesit i është bërë e ditur se diskutimi do të zhvillohej lidhur me intervistën e dhënë prej tij në datën 10.11.2020 në televizionin Ora News.
- Në procesverbalin e takimit nuk rezulton që ankuesit t’i jetë bërë e ditur në asnjë moment që ndaj tij kishte filluar një ecuri disiplinore dhe as i është komunikuar se kishte konsumuar ndonjë shkelje konkrete, e cila mund të shërbente si shkak për largimin e tij nga puna.
- Në procesverbalin reflektohen vetëm pyetjet e DBNJ dhe përgjigjet e ankuesit, dhe në asnjë moment QSUNT nuk ka evidentuar faktin se kjo procedurë mund të vijonte me marrjen e ndonjë mase disiplinore ndaj tij, dhe për më tepër marrjen e masës ekstreme, atë të largimit nga puna.
- Referuar procesverbalit të takimit, rezulton se, DBNJ/QSNUT nuk i ka komunikuar ankuesit asnjë shkelje, e cila të ishte e bazuar në ndonjë akt ligjor apo nënligjor specifik.

Komisioneri vëren se, një ndër argumentet që QSUNT ka përdorur për të justifikuar zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin ka qenë se, z. A, ka konsumuar *“disinformim të publikut, deklaramë të rreme, përhapje paniku si dhe ushtrim të presionit psikologjik mbi administratën”*.

Lidhur me sa më lart, Komisioneri vlerëson se, pavarësisht se ka kërkuar shprehimisht nga QSUNT të provonte se në ç’mënyrë ankuesi kishte konsumuar shkeljet e pretenduara prej tyre, QSUNT nuk arriti t’i argumentonte e provonte ato, apo që të kishte ndërmarrë hapa konkretë për denoncimin e ankuesit në instancat përkatëse kompetente për të shqyrtuar shkelje të tilla, administrative apo penale.

Kështu, nëse do të kishte shkelje të Kodit të Etikës së QSUNT nga ana e mjekut, duke qenë se ankuesi është pjesë e Urdhrit të Mjekëve të Shqipërisë, QSUNT duhet ta kishte referuar pretendimin për shkeljet etike të mjekut A tek ky institucion.

Ligji nr. 123/2014 “Për Urdhrin e Mjekëve në Republikën e Shqipërisë”, në nenin 5 ka përcaktuar se:

“Asnjë individ nuk mund të ushtrojë profesionin e mjekut, në sistemin e kujdesit shëndetësor publik apo privat në Republikën e Shqipërisë, pa qenë anëtar i Urdhrit të Mjekëve dhe pa qenë i pajisur me licencën për ushtrimin individual të profesionit, të lëshuar nga ky organizëm.

Janë anëtarë të Urdhrit të Mjekëve të gjithë mjekët që ushtrojnë profesionin e mjekut/mjekut specialist në Republikën e Shqipërisë dhe që përmbushin kriteret e përcaktuara në këtë ligj...”

Në nenin 16 të këtij ligji “Komisionet disiplinore” përcaktohet se:

“1. Pranë këshillave rajonale dhe Këshillit Kombëtar funksionojnë komisionet disiplinore si organizma të gjykimit profesional. Komisioni disiplinor rajonal përbëhet nga 9 anëtarë të zgjedhur nga Këshilli Rajonal. Komisioni Disiplinor Kombëtar përbëhet nga 15 anëtarë të zgjedhur nga Këshilli Kombëtar.

2. Komisioni shqyrton ankesat e bëra nga çdo person apo institucion në organet e Urdhrit, të cilat lidhen me ushtrimin e profesionit dhe përbëjnë shkelje të Kodit të Etikës dhe Deontologjisë Mjekësore”.

Në nenin 1, të Rregullores për Gjykimin Disiplinor Profesional, të miratuar me Vendimin nr.1, datë 08.04.2016 të Këshillit Kombëtar të Urdhrit të Mjekëve të Shqipërisë, të ndryshuar, përcaktohet se:

“Gjykimi Disiplinor Profesional dhe Rregullorja e Gjykimit Disiplinor Profesional janë bazuar në ligjin nr. 123/2014 “Për Urdhrin e Mjekëve në Republikën e Shqipërisë”, në Kodin e Etikës dhe Deontologjisë Mjekësore dhe në Statutin e UMSH-së.

Mbështetur në këto akte normative, UMSH ndërmerr veprime dhe bën gjykimin disiplinor profesional të anëtarit të vet, në rastet kur: ...e) Veprimet dhe sjellja e tij përbëjnë shkelje të Kodit të Etikës dhe Deontologjisë Mjekësore dhe legjislacionit në fuqi”.

Pra, referuar legjislacionit sipërcituar, Komisioneri vlerëson se organi që ka kompetencën kryesore për vlerësimin *profesional dhe etik* të mjekëve janë Komisionet Disiplinore të Urdhrit të Mjekëve të Republikës së Shqipërisë.

Në këtë kontekst, Komisioneri gjykon se, QSUNT, në rastin konkret, pretendimet për shkelje të etikës nga ana e mjekut A, duhet t’i kishte referuar pranë këtij organi kompetent për shqyrtimin e sjelljeve të mjekëve në kundërshtim me parashikimet e Kodit të Etikës dhe Deontologjisë Mjekësore apo akteve të tjera ligjore dhe nënligjore që rregullojnë marrëdhëniet e mjekëve me pacientët, kolegët, institucionet etj.

Gjithashtu, Kodi Penal, i Republikës së Shqipërisë, në nenin 267 të tij ka përcaktuar se:

“Përhapja e informatave apo njoftimeve të rreme, me fjalë, me shkrim apo me çdo mënyrë tjetër, me qëllim që të ngjallë një gjendje pasigurie dhe paniku te njerëzit, dënohet me gjobë ose me burgim gjer në pesë vjet”.

Lidhur me sa më lart, Komisioneri vlerëson se, nëse QSUNT kishte pretendime që mjeku A kishte bërë disinformim të publikut, deklarime të rreme, përhapje paniku si dhe ushtrim të presionit psikologjik mbi administratën; vepra këto të cilat parashikohen në Kodin Penal të RSH, kishte të drejtën dhe detyrimin t'i denonconte këto veprime në organet përkatëse të prokurorisë, si institucionet kompetente për shqyrtimin dhe vlerësimin e tyre.

Komisioneri gjykon se, QSUNT nuk ka arritur të provojë pretendimet e saj se deklarimet e ankuesit në media, me datë 10.11.2020, përbëjnë shkelje të rëndë të Kodit të Etikës apo të jenë të rreme e të kenë shkaktuar panik

Referuar bisedës së zhvilluar mes gazetares dhe ankuesit¹¹, rezulton se mjeku A ka folur për pandeminë, menaxhimin e saj në përgjithësi, pa nxjerre asnjë të dhënë konfidenciale, apo që të kishte të bënte me QSUNT. Deklarimet për të sëmuret që presin nëpër autoambulanca janë të pasqyruara në dhjetëra media televizive të asaj periudhe.

Lidhur me argumentin e sjellë nga QSUNT se të gjithë mjekët para se të dalin nëpër media me deklarime publike duhet të marrin leje paraprakisht nga Zyra e Informacionit të QSUNT, dhe se vetëm ankuesi nuk ka ndjekur këtë procedurë, Komisioneri vlerëson se, ai është i pabazuar në fakte dhe prova dhe nuk qëndron.

Kështu, ankuesi ka përdorur për analogji rastin e mjekes N. Ç, e cila ka dalë publikisht nëpër media të ndryshme televizive, duke ndarë opinionin dhe mendimet e saj lidhur me menaxhimin e pandemisë, si nga QSUNT, ashtu dhe nga institucionet e tjera të shërbimit shëndetësor në vend.

Në këtë kontekst, Komisioneri ka kërkuar nga QSUNT të provonte faktin se mjekja N. Ç kishte paraqitur paraprakisht kërkesë dhe kishte marrë nga Zyra e Informacionit një konfirmim për daljet e saj publike në media të ndryshme.

Lidhur me këtë fakt, Komisioneri konstaton se:

- Nuk u soll asnjë dokument që të provonte se mjekja N. Ç apo mjekë të tjerë, (pasi është fakt i gjithëditur se mjekë të ndryshëm të QSUNT kanë dalë shpesh gjatë periudhës së pandemisë dhe vijnë të dalin në media të ndryshme, duke ndarë opinionet dhe mendimet e tyre lidhur me situatën e pandemisë në vend), të kishin paraqitur kërkesa paraprakisht dhe që Zyra e Informacionit të QSUNT të kishte miratuar ndonjë kërkesë për daljen publike të saj/tyre në media lidhur me dhënien e mendimeve e opinioneve të tyre personale apo institucionale.
- Bazuar në analizimin e veprimeve të QSUNT kundrejt mjekut A, bazës ligjore tek e cila janë referuar masat kundrejt tij, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues, është

¹¹ <https://youtu.be/75600Kpjej0>

eksponuar para një trajtimi të pafavorshëm dhe të pabarabartë krahasuar me mjeken N.Ç, përse i takon ndëshkimit të tij si pasojë e mosmarrjes leje paraprakisht nga Zyra e Informacionit, për të dalë në media për të ndarë opinione me publikun për situatën e pandemisë në vend.

- Në intervistën në fjalë, e cila ka shërbyer si shkak për largimin e tij nga puna, ankuesi në asnjë moment nuk ka bërë deklarime në emër të institucionit, por ka dhënë mendime personale si mjek, i cili ushtronte detyrën pranë QSUNT, lidhur me menaxhimin e pandemisë, pa nxjerrë asnjë të dhënë konfidenciale të ndonjë pacienti apo QSUNT.

Në përfundim, bazuar në analizimin e veprimeve të QSUNT kundrejt mjekut A, bazës ligjore tek e cila janë referuar masat kundrejt tij, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues, është eksponuar para një trajtimi të pafavorshëm dhe të pabarabartë krahasuar me mjeken N.Ç përse i takon deklarimeve publike lidhur me pandeminë në mediat e ndryshme audiovizive; si dhe, subjekti ankues, i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe më pak të favorshëm, nga ana e QSUNT përse i takon ndërprerjes së marrëdhënieve të punës me të.

B. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2¹², të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, 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. Ky ligj, 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.

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

Mbështetur në nenin 9/2 të Kodit të Punës, mbrojtja nga diskriminimi garantohet bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, duke parashikuar se: “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

¹²“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.”

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”.

B/1 Çdo shkak tjetër

- Gjatë parashtrimeve të tij, ankuesi ka pretenduar diskriminim për “*çdo shkak tjetër*”, duke argumentuar dhe provuar se trajtimi i padrejtë e i pafavorshëm ndaj tij, ka filluar pas prononcimeve mediatike, televizive dhe online, kryesisht që nga muaji mars 2020, me shpalljen e gjendjes së pandemisë në vend e në vijim, deri në largimin e tij nga puna, me datë 30.12.2020, për shkak të shprehjes së opinionit dhe qëndimit të tij kritik, lidhur me menaxhimin e pandemisë nga strukturat përgjegjëse në vend.

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ofron mbrojtje dhe rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë jo shteruese shkaqesh¹³. Në nenin 1, ligji liston një sërë shkaqesh për të cilat garantohet mbrojtja nga diskriminimi, por mbyllet me përcaktimin se ligji merr në mbrojtje edhe shkaqe të tjera që nuk janë listuar në nenin 1.

Neni 1, i ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” është në linjë edhe me parashikimet e nenit 14 të Konventës Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut (KEDNJ-së), e cila sanksionon mbrojtjen nga diskriminimi bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh¹⁴.

Krahas praktikës kombëtare, Komisioneri i referohet praktikës gjyqësore të Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ). Ky referim bëhet duke mbajtur parasysh, hierarkinë e normave juridike të sanksionuar në nenin 116 të Kushtetutës, i cili sanksionon epërsinë e të drejtës ndërkombëtare të ratifikuar nga Republika e Shqipërisë mbi ligjet e brendshme. Në referim edhe të evokimit që i bëhet Konventës në nenin 17/2 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, ajo merr një status kushtetues në të drejtën tonë të brendshme. Për rrjedhojë edhe praktika e Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut, me anë të të cilës bëhet interpretimi i Konventës, ka fuqinë e Konventës.

Referuar kësaj praktike, GJEDNJ-ja ka mbajtur qëndrimin se diferencat që kanë si bazë ose për arsye një karakteristikë personale, që e bën të dallueshme një person ose grup personash nga të tjerët, janë të lidhura me nenin 14 të Konventës dhe me këtë interpretim ajo ka përcaktuar statuse të tjera që nuk janë përcaktuar në mënyrë të drejtpërdrejtë nga neni 14 i Konventës. I njëjti arsyetim mund të na shërbejë edhe në rastin e vlerësimit të shprehjes “*me çdo shkak tjetër*”, të parashikuar në nenin 1 të ligjit 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”.

¹³ Neni 1, i ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje meose me çdo shkak tjetër.”

¹⁴ Neni 14, I KEDNJ-së: “Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër”.

Në çështjen Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar (paragrafi 60) GJEDNJ-ja është shprehur se: *“Pyetja nëse ekziston një ndryshim në trajtim bazuar në një karakteristikë personale ose të identifikueshme, në çdo rast është një çështje që duhet vlerësuar duke marrë parasysh të gjitha rrethanat e çështjes dhe duke pasur parasysh se qëllimi i Konventës është të garantojë jo të drejta që janë teorike ose jo reale, por të drejta që janë praktike dhe efektive”*.

Pretendimi i ankuesit se shkak për diskriminimin e tij është bërë dalja publike me opinione personale dhe qëndrimi i tij kundrejt mënyrës së menaxhimit të situatës së pandemisë në vend nga strukturat përgjegjëse, kryesisht nga MSHMS, si dhe mangësitë e sistemit shëndetësor në përgjithësi; qëndron dhe është i provuar, bazuar në opinionet e shprehura prej tij në mediat online dhe ato televizive¹⁵.

Konstatimin e problematikave të sistemit shëndetësor në vend nga ana e ankuesit, si dhe qëndrimet e tij kritike lidhur me menaxhimin e situatës së pandemisë, për shkak të detyrës/të profesionit, Komisioneri e vlerëson si shkak të mbrojtur të LMD-së, referuar si “çdo shkak tjetër”.

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

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”*.

Doktrina kushtetuese, e trajton të drejtën e individit për punë, duke theksuar se liria për punë mbrohet nga rregullimet kushtetuese.¹⁶

Gjykata Kushtetuese¹⁷, ka mbajtur qëndrimin se: *“E drejta për punë, që garanton neni 49/1 i Kushtetutës, përfshin zgjedhjen e profesionit, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit profesional me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme. Zgjedhja e profesionit, siç parashikohet nga dispozita kushtetuese, përbën një të drejtë të individit në kuptimin, që ai i përkushtohet një veprimtarie për të siguruar mjetet e jetesës.*

Kjo e drejtë e individit për të përfutur me punë të ligjshme fiton rëndësi edhe nga pikëpamja sociale, pasi puna si profesion është një vlerë edhe për kontributin që i sjell shoqërisë në tërësi.

¹⁵ <https://youtu.be/5E7c-SwuuK8>,
<https://m.facebook.com/syrimedia/videos/reagon-mjeku-dennoncoi-mangesit%C3%AB-e-sistemit-sh%C3%ABndet%C3%ABSor-n%C3%AB-p%C3%ABrballjen-me-covid-19/814975632677560/>

¹⁶ Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

¹⁷ Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

E drejta për punë dhe liria e profesionit nënkuptojnë të drejtën e individit për të ushtruar çdo veprimtari të ligjshme që i sjell të ardhura dhe që nuk ka afat të përcaktuar, me përjashtim të rregullimeve të veçanta ligjore. Në këtë kuptim, veprimi i organeve shtetërore që sjell pasoja të drejtpërdrejta në pengimin e veprimtarisë profesionale përbën cenim të kësaj lirie veprimi. Garancia që Kushtetuta i jep individit lidhur me të drejtën për punë dhe lirinë e profesionit ka si qëllim mbrojtjen e këtyre nga kufizimet e papërligjura të shtetit.

Liria e profesionit nuk është thjesht një e drejtë për të pasur një vend pune. Ajo nuk duhet kuptuar vetëm si e drejtë sociale, por dhe si liri negative që nuk lejon ndërhyrjen ose pengimin e shtetit gjatë ushtrimit të saj. Përcaktimi që neni 49 i Kushtetutës i bën të drejtës për punë duhet të merret në kuptim të dyfishtë. Ajo përbën një detyrim pozitiv që kërkon angazhimin shtetëror për të krijuar kushte të përshtatshme për realizimin e një të drejte të tillë, por edhe detyrim negativ, i cili kërkon mosndërhyrjen e shtetit për të cenuar këtë të drejtë”.

Në rastin në fjalë kemi të bëjmë me një marrëdhënie pune midis shtetit dhe individit, e cila rregullohet nga Kodi i Punës.

Parimi i mosdiskriminimit, përshkon në frymë dhe në nene këtë akt rregullator, i cili në pikën 1, të nenit 9, të tij ka përcaktuar 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”.*

Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ-ja), nuk parashikon të drejtën për punë si një të drejtë të veçantë, por çështjet e punës trajtohen nga Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ-ja) si çështje që hyjnë në sferën e veprimit të nenit 8, *“E drejta për respektimin e jetës private dhe familjare”.* Neni 14 i KEDNJ-së ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, bazuar në një listë shoqëruese shkaqesh.

Ndërkohë Protokollit 12-të i Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, shtrihet përtej të drejtave të mbrojtura shprehimisht nga KEDNJ. Në veçanti, fusha e mbrojtjes sipas nenit 1, të Protokollit të 12, të KEDNJ përfshin rastet kur personi është diskriminuar:

- “a) në gëzimin e çdo të drejte ligjore të njohur shprehimisht me ligj të veçantë;*
- b) në gëzimin e çdo të drejte që rrjedh nga një detyrim i qartë i autoritetit publik sipas legjislacionit të brendshëm, sa kohë autoriteti ka detyrimin të dëshmojë një sjellje të caktuar mbi bazën e ligjit të brendshëm;*
- c) nga autoriteti publik në ushtrimin e kompetencës diskrecionare;*
- d) nga çdo akt apo mosveprim tjetër i autoritetit publik”.*

E drejta për punë dhe mbrojtja nga diskriminimi në gëzimin e kësaj të drejtë parashikohet edhe në akte të tjera ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria të tilla si:

“Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore¹⁸”, i cili sanksionon të drejtën për punë në nenin 6, të tij. Sipas këtij akti ndërkombëtar në fushën e të drejtave të njeriut, i cili është ratifikuar nga vendi ynë, parashikohet se, e drejta për punë përfshin të drejtën e secilit për të pasur mundësinë e sigurimit të jetesës, duke punuar punën e pranuar lirisht dhe marrjen e masave të përshtatshme për ta mbrojtur këtë të drejtë. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim.

Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës¹⁹ *“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 tjetër, përjashtim ose preferencë që çon në prishjen apo shtrembërimin e barazisë, të mundësisë ose trajtimit në drejtim të punësimit ose të profesionit.*

Karta Sociale Europiane²⁰ në nenin 1, pika 2, parashikon: *“ Me synimin që të sigurohet ushtrimi efektiv i së drejtës për punë, Palët angazhohen2 të mbrojnë efektivisht të drejtën e punëtorit për të fituar jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht... ”* Ky parashikim, është interpretuar vazhdimisht nga Komiteti Evropian i të Drejtave Sociale (KEDS) si vendosje e një të drejte për të mos u diskriminuar në punësim²¹.

Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane, ku përcaktohet shprehimisht mbrojtja nga diskriminimi për cilindo nga shkaqet e mbrojtura.

Ligji *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, parashikon shprehimisht parimin e barazisë përpara ligjit dhe mosdiskriminimin, parime të cilat janë të ndërthurura ngushtë.

Parimi i barazisë kërkon që situata të barabarta trajtohen në mënyrë të barabartë dhe situata të jo të barabarta të mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë, konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme²².

Sipas nenit 3, pika 1 të ligjit *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet si, çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur 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.

¹⁸ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

¹⁹ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

²⁰ Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002.

²¹ Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, prg 30.

²² Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

Një nga format e diskriminimit parashikuar nga ligji, është *diskriminimi i drejtpërdrejtë*, i cili përkufizohet nga neni 3/2, i ligjit si një *situatë 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 mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji*. Bazuar në nenin 9/1, të Kodit të Punës, ndalohet çdo formë diskriminimi në ushtrimin e të drejtës për punësim dhe profesion, sipas parashikimeve të bëra në Kod dhe ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.

Në bazë të ligjit “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në nenin 6, të tij, përcaktohet se: “*Ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në rastet kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të përligjur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi*”.

Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se trajtimi i diferencuar është diskriminues nëse ai nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, nëse trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim ose nëse nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet.

Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, ankuesi e ka të vështirë apo të pamundur t’i mblodhë provat, ndonjëherë provat e drejtpërdrejta as nuk ekzistojnë. Subjektet që konsumojnë sjelljen diskriminuese nuk e pranojnë asnjëherë se kanë diskriminuar. Për të kompensuar këtë disavantazh të madh, legjislacioni ka parashikuar parimin e zhvendosjes së barrës së provës. Parimi i zhvendosjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS²³ gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm. Bazuar në nenin 82/2 të Kodit të Procedurave Administrative dhe nenin 9/10 të Kodit të Punës, barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm.

Bazuar në nenin 9, pika 10, të Kodit të Punës, parashikohet se: “*10. Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë*”.

Bazuar në nenin 82, pika 2 të Kodit të Procedurave Administrative përcaktohet 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*”.

²³ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

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

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

1. Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të padrejtë.
2. Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv. Nëse QSUNT, që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njërin nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.²⁴

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

Në analizë sa më sipër, Komisioneri vlerëson se jemi para situatës së prezumimit të diskriminimit nga QSUNT kundrejt ankuesit dhe si pasojë barra e provës bie tek ky subjekt. Në këto kushte, për të vërtetuar të kundërtën, QSUNT duhet të përmbushte njërin nga dy kushtet e përmendura më sipër.

Në rastin në fjalë, jemi në kushtet e pikës 2, pasi QSUNT ka pranuar se trajtimi i ankuesit është bazuar pikërisht në shkakun e pretenduar prej tij, dhe në këto kushte, kishte barrën e provës që të provonte, se megjithëse trajtimi i pafavorshëm është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, në mënyrë që hidhte poshtë pretendimet e ankuesit për diskriminim.

Komisioneri ka vlerësuar në arsyetimin²⁵ e tij se, subjekti ankues, është ekspozuar para një trajtimi të pafavorshëm dhe të pabarabartë krahasuar me mjeken N.Ç përsa i takon deklarimeve publike në mediat e ndryshme audiovizive, lidhur me pandeminë; si dhe, subjekti ankues, i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe më pak të favorshëm, nga ana e QSUNT përsa i takon ndërprerjes së marrëdhënieve të punës me të.

Fakti i trajtimit të ankuesit në mënyrë të pabarabartë me mjeken N. Ç është pranuar nga ana e punëdhënësit, me argumentimin se ajo kishte marrë leje paraprakisht nga instancat përgjegjëse

²⁴ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

²⁵ Paragrafi i fundit i pjesës A, të vendimit.

lidhur me daljen e saj në media për të bërë deklarata përsa i takon ndarjes së opinioneve personale apo në emër të institucionit, lidhur me menaxhimin e pandemisë nga strukturat përkatëse apo dhe vetë QSUNT.

Theksojmë se marrëdhënien e punës mjekja N.Ç e ka me punëdhënësin QSUNT, njëlloj si subjekti ankues. Në këtë kuadër, detyrimet e të dyve karshi QSUNT, vlerësohen dhe janë të njëjta përsa i takon marrëdhënies punëmarrës-punëdhënës.

Lidhur me sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, QSUNT nuk arriti të provojë me dokumentacion apo prova të tjera që N. Ç kishte marrë leje paraprakisht.

Gjithashtu, është pranuar nga QSUNT, se një nga arsyet për të cilat ankuesit i është zgjidhur marrëdhënia e punës ishte edhe fakti se, përveçse nuk ai nuk kishte marrë leje paraprakisht nga punëdhënësi për të dalë me deklarata apo opinione në media, kishte shkelur Kodin Etik të punonjësve të QSUNT, pikat 4.4. dhe 4.5 të neni IV “Ruajtja e informacionit dhe komunikimi me publikun”.

Lidhur me pretendimin e punëdhënësit për shkelje të këtyre pikave të Kodit të Etikës së punonjësve të QSUNT, në raste të tjera të ngjashme që ka trajtuar, Komisioneri në vendimmarrjet e tij të mëparshme ka një praktikë të konsoliduar tashmë lidhur me gjykimin e tij për këto parashikime. Citojmë konkretisht se:

“...lidhur me përmbajtjen e këtyre pikave, në vetvete ka një kontradiktoritet, pasi presupozohet që ankuesi apo cildo person...që i bën oponencë qëndrimeve të QSUNT-së, “duhet të marrë më parë një konfirmim mbi qëndrimin institucional pranë Zyrës së Marrëdhënieve me Publikun. Për sa më sipër, është mëse e kuptueshme, që një konfirmim i tillë nuk do të jepet kurrë nga strukturat përkatëse të QSUNT-së”²⁶”.

“...Subjekti ankues ka vepruar në mbrojtje të të drejtave të pacientëve/publikut, duke filluar që nga deklaratat dhe intervistat në shtypin e shkruar dhe mediat audiovizive... Në këtë kontekst, Komisioneri gjykon se roli i tij është i rëndësishëm dhe aspak në shkelje të Deklaratës së Konfidencialitetit, përkundrazi ankuesi ka përmbushur detyrimin e tij për identifikimin dhe adresimin e këtyre problematikave jetike si për infermierët ashtu dhe për pacientët/publikun²⁷”.

Në analogji me sa më sipër, si dhe në analizë të rastit konkret, Komisioneri gjykon se, ky justifikim i përdorur nga QSUNT për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin, është haptazi jo i ligjshëm si dhe në kundërshtim me të drejtën e tij kushtetuese për lirinë e shprehjes.

Është krejtësisht e pajustificuar që ankuesit në detyrën e mjekut, t’i mohohet e drejta e fjalës në publik dhe liria e shprehjes, sidomos për periudhën në fjalë, në gjendje pandemie kombëtare e botërore, kur të gjithë mjekët janë shprehur dhe kanë dalë publikisht me opinione personale, lidhur me menaxhimin e kësaj situate të re dhe të panjohur jo vetëm për sistemin shëndetësor shqiptar,

²⁶ Vendim nr. 92, datë 08.07.2019 i KMD-së: “E. J kundër QSUNT”.

²⁷ Vendim nr. 176, datë 02.12.2019 i KMD-së: “F. B kundër QSUNT”.

por edhe atë botëror. Kjo jo vetëm në kuadër të ndarjes së mendimit profesional si mjek, por edhe në kuadër të së drejtës së publikut/popullatës për t'u njohur me to.

Jemi përpara situatës së njohur botërisht, kur institucionet e posaçme ndërkombëtare, siç është Organizata Botërore e Shëndetësisë (OBSH-ja) apo oganizma të tjerë të kësaj natyre, kanë dalë me deklarata dhe qëndrime zyrtare të ndryshme (herë pas here dhe kontradiktore) gjatë periudhës së pandemisë, si përsa i takon natyrës së re dhe po aq të panjohur, të virusit të shfaqur, ashtu dhe masave të ndërmarra dhe menaxhimit të kësaj situatë në rang botëror.

Është fakt i njohur botërisht, gjithashtu se, gjendur përballë një epidemie të pazakontë, që për shkak të burimit nga u përhap, natyrës së panjohur dhe të re të virusit, sjelljes së virusit, simptomave, agresivitetit të tij, paqartësisë për mënyrën e trajtimit - (*pikërisht për shkak të këtyre cilësive kjo epidemi u cilësua si pandemi nga OBSH*), edhe sistemet shëndetësore më moderne, të konsoliduara e më të përparuara në botë, u gjetën të papërgatitura, me boshllëqe e të meta në mënyrën e përballimit e të trajtimit të covid-19.

Sigurisht që mbrojtja dhe trajtimi ndaj covid-19, ishte dhe mbetet aktualisht një nga problemet madhore në mbarë botë.

Në këtë kuadër, në të gjitha vendet e prekura nga pandemia, e veçanërisht ato perëndimore, ndër të tjera janë evidentuar, diskutuar e debatuar haptazi, publikisht e në transparencë të plotë, nga mjekë specialiste, personel mjekësor etj, edhe të metat e dobësitë që paraqiste sistemi shëndetësor - kjo, në funksion të mbështetjes së sistemit shëndetësor me mjete financiare, personel shtesë, medikamente e pajisje mjekësore, si dhe ndryshimeve strukturore për një përballim sa më efektiv të situatës së pandemisë.

Në këtë logjikë, është plotësisht e kuptueshme që edhe në opinionin e brendshëm të specialistëve të fushës së mjekësisë në rang kombëtar, të kishte opinione dhe qasje të ndryshme individuale, lidhur me funksionimin e sistemit shëndetësor në vend apo menaxhimin e kësaj situatë, si nga ana protokollare mjekësore, ashtu dhe për sa i takon masave të ndërmarra nga instancat më të larta shtetërore, si MSHMS apo Qeveria dhe Komiteti Teknik i Ekspertëve. Për rrjedhojë as ankuesi nuk mund të përjashtohet nga e drejta e tij për të pasur opinionin e tij, si dhe për ta shprehur atë publikisht.

Komisioneri gjykon se, shfaqja dhe bërja publike e mendimeve, opinioneve, problematikave, të metave dhe dhënia e ideve të ndryshme në lidhje me trajtimin e pandemisë, në një vend demokratik nuk mund të konsiderohen si deklarime që shkaktojnë panik, pasi, debatimi i problematikave i ka shërbyer dhe i shërben përmirësimit të sistemit shëndetësor, efijencës së tij, dhe përmbushjes së misionit për mbrojtjen e shpëtimit e jetës.

Kushtetuta është akti më i lartë juridik, ligji më i lartë (lex superior), në pajtueshmëri me të cilin duhet të jenë të gjitha aktet e tjera juridike. Neni 22, në pikën 1, të tij parashikon se, liria e shprehjes është e garantuar me Kushtetutë.

Në vijim të këtij parashikimi, Komisioneri mban qëndrimin se liria e shprehjes së ankuesit, si një e drejtë kushtetuese e tij, nuk mund të çenohet duke u kufizuar nëpërmjet një akti të tillë nënligjor, siç është Kodi i Etikës së Punonjësve të QSUNT-së.

Kushtetuta e Shqipërisë, gjithashtu, garanton më vete të drejtën për lirinë e shprehjes, bazuar edhe në të drejtat e garantuara në traktate ndërkombëtare, të cilat vendi i ka ratifikuar.

Në të gjitha aktet ndërkombëtare kryesore, veçanërisht në nenin 19 të Deklaratës Universale për të Drejtat e Njeriut²⁸, garantohet e drejta e lirisë së shprehjes si vijon: *“Çdo njeri ka të drejtën e lirisë së opinionit dhe të shprehjes, gjë që nënkupton të drejtën për të mos u prekur për shkak të opinionëve të tij, si dhe të drejtën për të kërkuar, për të marrë dhe për të përhapur informata dhe ide me çfarëdo mjeti të mundshëm dhe pavarësisht nga kufijtë”*.

Konventa Ndërkombëtare për të Drejtat Civile dhe Politike²⁹ ka interpretuar të drejtat e përcaktuara në DUDNJ, duke theksuar detyrimin e shteteve palë për të respektuar dispozitat e saj.

Garantimi i lirisë së shprehjes kërkohet në mënyrë të vazhdueshme, me një forcë të veçantë në media. Gjykata e Strasburgut në vendimin *“Sunday Times kundër Britanisë së Madhe”* ka nënvizuar se: *“Jo vetëm që media ka të drejtën t’i transmetojë ato, por edhe shoqëria ka të drejtën të njihet me to”*.

GJEDNJ, në lidhje me lirinë e shprehjes në kontekstin e ngushtë të marrëdhënieve të punës, në çështjen *“Guja k. Kundër Republikës së Moldavisë”*³⁰, arrin në konkluzionin se: *“Duke qenë të vetëdijshëm për rëndësinë e lirisë së shprehjes për çështje me interes të përgjithshëm, të drejtën e nëpunësve civilë dhe punonjësve të tjerë për të raportuar veprime të paligjshme dhe praktika të këqija në vendin e punës, detyrat dhe përgjegjësitë e punonjësve ndaj punëdhënësve të tyre..... , duke peshuar interesat e tjera të përfshira në çështjen në fjalë, Gjykata arrin në përfundimin se ndërhyrja në të drejtën e kërkuesit për lirinë e shprehjes, në veçanti e drejta e tij për të dhënë informacion, nuk ishte e “nevojshme në një shoqëri demokratike”, prandaj ka pasur një shkelje të nenit 10 të KEDNJ-së”*.

Në çështjen *Matüz k. Hungarisë*³¹, GJEDNJ, arrin në përfundimin se: *“...Kishte pasur shkelje të nenit 10 të KEDNJ, dhe se ...sanksioni i vendosur ndaj kërkuesit, përfundimi i punës me efekt të menjëhershëm ishte mjaft i ashpër. Për më tepër, gjykatat hungareze kishin argumentuar vetëm se ankuesi kishte shkelur detyrimet e tij kontraktuale nëpërmjet botimit të librit, pa marrë parasysh se ai po ushtronte lirinë e tij të shprehjes për interesin publik”*.

²⁸ Rezoluta 217A (III) e Asamblesë së Përgjithshme të OKB-së, miratuar më 10 dhjetor 1948 në aplikim të nenit 19 të DUDNJ.

²⁹ Rezoluta 2200A(XXI) e Asamblesë së Përgjithshme të OKB-së, miratuar më 16 dhjetor 1966, hyrë në fuqi më 23 mars 1976, ratifikuar nga Shqipëria më 4 tetor 1991.

³⁰ Aplikimi nr. 14277/04 , paragrafi 97 i Vendimit të GJEDNJ.

³¹ Aplikimi nr. 73571/10 i GJEDNJ.

GJEDNJ, në jurisprudencën e vet, ka vënë theksin në dallimin që ka ndërmjet fakteve (*informacionit*) dhe gjykimeve vlerësuese (*opinioneve, mendimeve*), duke theksuar se, opinionet janë pikëpamje ose vlerësime personale, të një ngjarje ose situatë dhe nuk janë të perceptueshme si prova për të qenë të vërteta ose të pavërteta, ndërsa, faktet mbi të cilat bazohen opinionet, janë të mundshme për t'u provuar si të vërteta apo të pavërteta.

Këtë qëndrim ka mbajtur GjEDNJ në çështjet “*Lingens kundër Austrisë*” dhe “*Dalban kundër Rumanisë*”, në të cilat Gjykata për të disatën herë tërheq vëmendjen ndaj *ndryshimit ndërmjet shprehjeve të fakteve*, të cilat mund të provohen dhe opinionëve (gjykimeve vlerësuese), që nga natyra nuk mund të provohen. Për çdo rast, ato duhet të veçohen me kujdes. Ekzistenca e fakteve mund të dëshmohet, ndërsa vlerësimet nuk mund të dëshmohen. Kërkimi i kësaj do të çënonte lirinë e shprehjes.

Neni 10, paragrafi 1, i KEDNJ, ka përcaktuar se, e drejta për lirinë e shprehjes “*përfshin të drejtën për të kërkuar, marrë, dhënë, për të bërë publike ose për të shpërndarë informata të interesit publik*” dhe se këto liri duhet të ushtrohen lirisht, pa ndërhyrjen e autoriteteve publike dhe pa marrë parasysh kufijtë. *Çdo kufizim për këtë të drejtë do të jetë i papajtueshëm me natyrën e një shoqërie demokratike*”.

“Shtetet nuk duhet të përpiqen të indoktrinojnë qytetarët e tyre dhe nuk do t'u lejohet të bëjnë dallime midis individëve që kanë një mendim ose një tjetër. Për më tepër, promovimi i informacionit të njëanshem nga një Shtet mund të përbëjë një pengesë të rëndë dhe të papranueshme për lirinë e mendimit.

Në bazë të lirisë së mendimit, individët gjithashtu mbrohen kundrejt pasojave të mundshme negative në rastet kur mendimet e veçanta i atribuohen atyre pas shprehjeve të mëparshme publike³²”

Megjithatë, Komisioneri evidenton faktin se, në raste të veçanta edhe liria e shprehjes ka kufizimet e saj, veçanërisht kur shfaqet në formën e shpifjes, përhapjes së panikut apo edhe gjuhës së urrejtjes. Por, siç rezultoi, QSUNT, nuk ka ndërmarrë asnjë veprim në organet kompetente që të dëshmonte se e ka konsideruar lirinë e shprehjes të përdorur nga ankuesi si jo ligjore apo që ajo të kishte sjellë pasojat konkrete negative, për vetë institucionin apo popullatën.

Bazuar në aktet shkresore të vëna në dispozicion nga palët, deklaratimet e tyre, si dhe në analizën ligjore të legjislacionit që rregullon marrëdhëniet e punës mes punëmarrësit/subjektit ankues dhe punëdhënësit/QSUNT, Komisioneri krijon bindjen se, procedura e ndjekur për largimin e ankuesit nga puna, nuk motivohet nga shkaqe ligjore dhe nuk ndjek një qëllim të ligjshëm apo të jetë e justifikuar objektivisht. Përkundrazi ajo bie ndesh dhe është në kundërshtim me gjithë mbrojtjen ligjore që parashikohet nga legjislacioni kombëtar e ndërkombëtar, përse i takon gëzimit të së drejtës së ankuesit për t'u shprehur, për të informuar publikun lidhur me opinionin e tij personal si profesionist i fushës, sa i takon situatës së pandemisë në vend.

³² Qëndrim i Komitetit të Ministrave të PE.

Duke iu referuar faktit të gjithëpranuar nga të dyja palët në proces, se largimi i tij nga puna ka ardhur pikërisht se ai ka dalë publikisht në media, me deklaratat personale dhe qëndrim kritik lidhur me menaxhimin e pandemisë apo gjendjen e sistemit shëndetësor në vend³³, Komisioneri, gjykon se, veprimet e punëdhënësit haptazi kanë qenë të motivuara pikërisht nga ky qëndrim i tij dhe se atij i është cënuar një e drejtë themelore kushtetuese, siç është liria e shprehjes.

Në kushtet kur ndalimi i diskriminimit është një e drejtë kushtetuese, e detyrueshme për t'u zbatuar drejtpërsëdrejti nga institucionet, është një e drejtë e sanksionuar dhe e mbrojtur shprehimisht me ligjin nr. 10221 datë 04.02.2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, është e natyrshme që kjo e drejtë vendos detyrime negative mbi çdo punëdhënës që krijon, ndryshon apo i jep fund marrëdhënies së punës, të ndërmarrë veprime në përputhje me të drejtën e punëmarrësve për mbrojtjen nga diskriminimi.

Për të qenë përpara një veprimi diskriminues në kuptim të këtij ligji, Komisioneri vlerëson se, duhet të plotësohen tre kushte njëherësh:

- Të ekzistojë trajtimi i diferencuar i ankuesit në raport me të tjerët në kushte, rrethana të njëjta apo të ngjashme;
- Trajtimi i diferencuar të ketë ndodhur për një nga shkaqet e parashikuara në nenin 1, të këtij ligji;
- Trajtimi i diferencuar të ketë sjellë si pasojë vështirësinë apo pamundësinë e ankuesit për të ushtruar të drejtat dhe liritë e njohura nga kushtetuta, aktet ndërkombëtare të ratifikuara apo ligjet e tjera në fuqi.

Në përfundim të analizimit të çështjes në tërësi, Komisioneri vlerëson se, në rastin e subjektit ankues përmbushen të tria këto kushte njëherësh dhe se, trajtimi i padrejtë, i pabarabartë dhe më pak i favorshëm i ankuesit, nuk ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri konstaton se QSUNT ka diskriminuar ankuesin në të drejtën e tij për punësim, pasi zgjidhja e marrëdhënieve të punës me të, nuk ka ndodhur bazuar në një shkak të ligjshëm, nuk ka ndodhur për arsye të ligjshme dhe objektive, si dhe nuk ka ndjekur një qëllim të ligjshëm por është bërë për shkak të pronocimeve të tij publike në media dhe deklaratave, opinionit të tij personal dhe qëndrimit të tij kritik ndaj institucioneve përgjegjëse për menaxhimin e situatës së pandemisë dhe gjendjes së sistemit shëndetësor në vend.

Për rrjedhojë, QSUNT, ka shkelur dispozitat e ligjit "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, respektivisht: nenin 3, pikat 1 dhe 2, dhe nenin 12, pika 1, gërma c, të tij.

³³ Pavarësisht interpretimit dhe kuptimit të ndryshëm nga palët në proces: QSUNT nënkupton qëndrimin kritik të mjekut A ndaj këtij institucioni, ndërsa ankuesi referon sistemin shëndetësor në përgjithësi dhe jo punëdhënësin.

Bazuar në nenin 33, pika 10 të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, përcaktohet se: “Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre”.

Në nenin 33, pika 12, të LMD-së, përcaktohet se: “Kur vendos masën, komisioneri siguron që ajo të jetë: a) e efektshme dhe parandaluese; dhe b) në përpjesëtim me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës”

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese të shkaktuar si pasojë e lirit të ankuesit nga detyra e tij si mjek, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur duke e rikthyer ankuesin në vendin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenin 1, nenin 3/1, nenin 3, pikat 1 dhe 2, nenin 7, nenin 12, pika 1, germa c), nenin 13, pika 1, germa a), nenin 32, germa a), si dhe nenin 33, pikat 7/1, 10, 11 dhe 12, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit të subjektit ankues, I. A, nga ana e Qendrës Spitalore Universitare “Nënë Tereza”, Tiranë, në të drejtën për punësim, për shkak të pronocimeve të tij publike në media, deklaratave dhe qëndrimit të tij ndaj institucioneve përgjegjëse, lidhur me menaxhimin e situatës së pandemisë dhe gjendjes së sistemit shëndetësor në vend.
2. Në referim të pikës 1, Qendra Spitalore Universitare “Nënë Tereza”, Tiranë (QSUNT), të marrë masa për rivendosjen në vend të të drejtës së shkelur duke rikthyer subjektin ankues në pozicionin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të.
3. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, QSUNT, detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
4. Në referim të nenit 33, pika 11, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.

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

KOMISIONER

Robert GAJDA

Fusha: Punësim

Shkaku: Çdo shkak tjetër (prononcimet publike në media)

Lloji i vendimit: Diskriminim