



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

## KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 1161 Prot.

Tiranë, më 22. 08. 2018

### V E N D I M

**Nr. 164, Datë 22. 08. 2018**

Mbështetur në ligjin nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është paraqitur ankesa Nr. 36, datë 12.03.2018, e H. Q., kundër Shoqërisë Albtelecom sh.a., në të cilën pretendon diskriminim *për shkak të një ankese të bërë, lidhur me vlerësimin e performancës për vitin 2017.*

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.**

Sipas pretendimeve të paraqitura në ankesë, H. Q. sqaron se, prej 9 vitesh është punonjëse e Kompanisë Albtelecom sh.a. dhe aktualisht mban detyrën e Specialistes së Lartë pranë Departamentit të Prokurimit dhe Logjistikës. Më datë 27.10.2017, mes ankueses dhe eprorit direkt të saj, S. D., është zhvilluar një debat me tone të ashpra. Lidhur me këtë S. D., në të njëjtën ditë me anë të emailit ka propozuar ndaj ankueses masë disiplinore, tek drejtuesit e Kompanisë. Gjithashtu, më datë 31.10.2017, S. D. i është drejtuar Drejtueses së Skuadrës, M. Z., duke urdhëruar që të gjithë kërkesat që vijnë nga grupi i IT-së të ndiqen nga K. T., duke i hequr këtë detyrë ankueses, të cilën e mbante prej 5 vitesh.

Sipas ankueses, situata e tensionuar ndërmjet saj dhe eprorëve ka vijuar edhe më tej në muajin Shkurt 2018, kur është hartuar vlerësimi i punës për vitin 2017, për të cilin ankuesja nuk ka rënë dakord. Në këto kushte, më datë 07.03.2018, i është drejtuar Departamentit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Administrative të Kompanisë, me një kërkesë ankimore nëpërmjet së cilës ka kundërshtuar Raportin e Vlerësimit të Performancës Individuale për vitin 2017. Pas kërkesës

ankimore, më datë 09.03.2018, me anë të shkresës nr. 1826/1 prot., është vënë në dijeni nga ana e Administratorit të Kompanisë lidhur me shkresën “Njoftim Nr. 1, për diskutim të marrëdhënieve të punës”.

Përsa më sipër, ankuesja pretendon se me veprimet dhe mosveprimet e sipërcituara, është trajtuar në mënyrë diskriminuese, nga ana e drejtuesve të Shoqërisë Albtelecom sh.a., për shkak të *ankesës së bërë, lidhur me vlerësimin e performancës për vitin 2017.*

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

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

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

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

**Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32, pika 2 dhe 33, të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:**

Pas analizimit të ankesës, u konstatua se nga pikëpamja formale, ajo i plotësonte kërkesat e parashikuara nga neni 33, pika 3 të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”. Për këtë arsye, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi filloi procedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.

1. Me shkresën me nr. 451 prot., datë 29.03.2018 është njoftuar Shoqëria Albtelecom sh.a. dhe i është kërkuar informacion mbi pretendimet e ngritura nga H. Q.

<sup>1</sup> Shkurtesë për ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.

Në përgjigje të shkresës së sipërcituar, Kompania Albtelecom sh.a., ndër të tjera sqaroi se: *“...Me shkresën Nr. 8410 prot., datë 15.11.2017, kjo punonjëse i drejtohet shoqërisë Albtelecom sh.a., me një letër ankese, për një incident të ndodhur gjatë kohës së ushtrimit të detyrës. Në këtë ankese, punonjësja referonte përballjen e saj me eprorin direkt, si dhe ndër të tjera referonte se ndihej e stresuar në vendin e punës dhe gjatë ushtrimit të detyrës. Menjëherë është vënë në dijeni të situatës, eprori direkt i ka tërhequr vëmendjen ndërkohë që nga ana e ankueses nuk është pranuar dhe është pasuar me reagime në shkelje të rregullave të etikës. Ky veprim është nisur vetë nga H. Q. me ndërhyrjen e saj në dokumenta të Departamentit të Burimeve Njerëzore dhe Çështjeve Administrative, në zyrën e po këtij departamenti. Përveç faktit që dokumenti në fjalë (fotografia e një kolege) nuk duhet të ishte aksesuar nga ana e H. Q., dorëzimi i saj tek kolegu i Departamentit të Burimeve Njerëzore dhe Çështjeve Administrative, A. M. nuk është i pranueshëm, sepse A. M. është me detyrë Inxhinier, pranë Skuadrës së Çështjeve Administrative dhe nuk ka akses në dokumentacionin personal të punonjësve të kompanisë. Në ankесën e paraqitur nga H. Q., theksohej se ndihej e stresuar në kryerjen e detyrave. Punonjësja për herë të parë, në këtë shkresë na ka paraqitur këtë shqetësim të saj, pavarësisht se Albtelecom sh.a., ka qënë dhe është gjithmonë pranë punonjësve dhe politikave në mbrojtje për çdo ekzaminim të nevojshëm shëndetësor. Albtelecom ndjek vazhdimisht gjendjen shëndetësore të të gjithë punonjësve nëpërmjet mjekes së kompanisë dhe nënkontraktorëve (aktualisht Spitali Amerikan) ku kryhen të gjitha ekzaminimet e nevojshme për të bërë të mundur diagnostikimin dhe ndjekjen e problematikave. Në dosjen personale shëndetësore të H. Q., nuk kemi asnjë të dhënë në lidhje me problematikën e pretenduar në shkresën e dërguar nga ana e punëmarrëses. I vetmi njoftim që shoqëria ka marrë dhe është njohur me pretendimet dhe shqetësimet e saj është ajo e paraqitur në shkresën e datës 15.11.2017. Duke vlerësuar ankесën shoqëria Albtelecom sh.a., ka marrë masa duke e dërguar H. Q. për verifikim së pari pranë mjekes së kompanisë dhe më vonë pranë një mjeku të specializuar. Sipas mjekes së kompanisë punonjësja nuk është paraqitur më parë për të kërkuar ndihmë apo për të referuar shqetësime shëndetësore. Nga raporti i konsultës me mjekun psikiatër në datën 09.02.2018, rezulton se punonjësja aktualisht nuk paraqet ankese aktive, nuk merr mjekime dhe rezulton pa probleme. Rrjedhimisht, të gjitha pretendimet e relatuar nga punonjësja për stres në punë, me ekzaminimin mjekësor janë hedhur poshtë si të paqëna e të pavërteta. Punonjësja ka vijuar normalisht detyrën e saj dhe pavarësisht pretendimeve të saj të pavërteta, të qëllimshme, tendencioze nga ana e punëdhënësit nuk është ndërmarrë asnjë hap ndëshkues kundrejt saj.”*

Përsa i takon largimit nga puna, Albtelecom sh.a., ndër të tjera u shpreh se: *“...Albtelecom sh.a., brenda 3 mujorit të parë të çdo viti, përfundon procesin e vlerësimit të performancave të punonjësve të kompanisë. Si pjesë e punonjësve të kompanisë, edhe H. Q. i është nënshtruar vlerësimit të performancës për vitin 2017. Në përfundim të analizës së performancës së saj, punonjësja është vlerësuar me 1.52 pikë, e cila përfaqëson Performancë të Pakënaqshme. Sa i*

*takon performancave në vite, vlerësimet për punonjësen kanë qënë: Viti 2016 vlerësuar me 2.98 pikë (Duhet përmirësim) dhe Viti 2015, vlerësuar me 3.28 pikë (Arrin Pritshmëritë). Nisur nga performanca e vitit 2017, e vlerësuar si një performancë e ulët dhe jo në përputhje me objektivat e shoqërisë, nga ana e eprorëve është mbajtur një raport vlerësimi performance për punonjësen. Sipas raportit të eprorëve të mbajtur në datë 28.02.2018, punonjësja paraqet performancë të ulët në kryerjen e detyrës gjatë 2 viteve të fundit, si dhe sugjerohet nga ana e tyre marrja e masave përkatëse për rishikim e marrëdhënieve të punës. Raporte mbi performancën e punonjësve janë mbajtur dhe mbahen për të gjithë ata punonjës të kompanisë të cilët reflektojnë një punë të kryer jo saktë dhe sipas objektivave të kompanisë, si dhe për të cilët merren masat përkatëse deri në largim nga detyra. Kjo do të thotë, se rasti i vlerësimit të performancës së ankueses nuk përbën një rast të izoluar, apo të veçantë, sipas të cilës Altelecom sh.a. nuk ka vepruar ndonjëherë apo vlerësim të qëllimtë për këtë rast. Pas përfundimit të procesit të vlerësimit të performancave të të gjithë punonjësve të kompanisë, Altelecom i ka drejtuar punonjëses shkresën njoftim për një takim, për të diskutuar në lidhje me marrëdhëniet e punës. Duke qënë se ankuesja nuk mund të paraqitej në takim për shkak të paafësisë së përkohshme (me raport), atëherë u shty për një datë tjetër, pasi punonjësja është paraqitur në punë. Sipas njoftimit të caktuar, u realizua takimi dhe në përfundim u vendos përfundimi i marrëdhënieve të punës me punonjësen H. Q. Marrëdhëniet e punës me punonjësen do të përfundojnë më datë 29.06.2018 dhe deri në këtë datë ajo do të vijojë të paguhet rregullisht. Aktualisht jemi gjatë afatit të njoftimit dhe ndërkohë kjo punonjëse ka akses të plotë të qëndrojnë ose jo, sipas dëshirës. Në përfundim të afatit të njoftimit, Altelecom sh.a., do të paguajë shpërblimin për vjetërsi në punë në masën 395,371 lekë dhe një pagesë prej 118,857 lekë si shpërblim për pushimet vjetore të pamarrë. Në tërësinë e rrethanave të sipërcituara, nuk ekziston asnjë element diskriminues në kontekst të ligjit apo përtej tij, që mund të ketë nxitur ankuesen të paraqitet pranë institucionit tuaj...”*

- 2. Në vijim të shqyrtimit të ankesës së saj, H. Q., më datë 03.04.2018, u paraqit pranë Komisionerit për të dhënë informacion dhe shpjegime shtesë.**

*Në vijim të takimit, H. Q. sqaroi se: “Situata e tensionuar ndërmjet meje dhe S. D. ka nisur që me vlerësimin e performancës së vitit 2016. Pasi mora dijeni në muajin shkurt 2017, për vlerësimin e performancës së vitit 2016, nëpërmjet sistemit elektronik e kam kundërshtuar dhe pak kohë më vonë kam marrë një takim me S. D. dhe një përfaqësuese të Drejtorisë së Burimeve Njerëzore. Gjatë këtij takimi kam parashtruar verbalisht kundërshtimin e performancës së vitit 2016 dhe pavarësisht kësaj, ky vlerësim nuk ndryshoi. Gjatë vitit 2017, S. D. ka mbajtur një sjellje arrogante me mua, por edhe me punonjës të tjerë që ka nën varësi, si psh: M. Z. dhe R. M.. Kundërshtimi i performancës së vitit të kaluar mendoj që ka qënë shkak për tensionimin e situatës së parashtruar në ankesë. Pavarësisht faktit që kundërshtova vlerësimin e performancës për vitin 2017, nga ana e*

*punëdhënësit nuk u ndërmorr asnjë masë për shqyrtimin e saj, por dy ditë më pas më njoftuan për takimin lidhur me vijimin e marrëdhënieve të punës.”*

3. Duke qënë se nevojitej informacion shtesë nga ana e palëve, në vijim me anë të shkresës Nr. 853 prot., datë 13.06.2018, u njoftuan palët për zhvillimin e seancës dëgjimore më datë 19.06.2018, pranë Zyrës së KMD-së.

Gjatë seancës dëgjimore të zhvilluar më datë 19.06.2018, mori pjesë ankuesja dhe përfaqësuesja e saj ligjore, D. E., si dhe përfaqësuesit e Albtelecom sh.a.: E. Sh., me detyrë Drejtor i Grupit Ligjor Rregullator dhe Konkurrencës; I. B. me detyrë Drejtor e Departamentit të Burimeve Njerëzore dhe Çështjeve Administrative dhe S. Z., me detyrë Menaxhere Skuadrës së Proceseve Gjyqësore.

Sipas përfaqësuesve të Albtelecom sh.a., brenda 3 mujorit të parë të çdo viti, kompania përfundon procesin e vlerësimit të performancave të punonjësve të kompanisë. Si pjesa tjetër e punonjësve të kompanisë, edhe H. Q. i është nënshtruar vlerësimit të performancës për vitin 2017. Nisur nga performanca e vitit 2017, e vlerësuar si një performancë e ulët dhe jo në përputhje me objektivat e shoqërisë, nga ana e eprorëve është mbajtur një raport vlerësimi performance për punonjësën. Sipas raportit të eprorëve të mbajtur në datë 28.02.2018, punonjësja paraqet performancë të ulët në kryerjen e detyrës gjatë 2 viteve të fundit, si dhe sugjerohet nga ana e tyre marrja e masave përkatëse për rishikim e marrëdhënieve të punës. Raporte mbi performancën e punonjësve janë mbajtur dhe mbahen për të gjithë ata punonjës të kompanisë të cilët reflektojnë një punë të kryer jo saktë dhe sipas objektivave të kompanisë, si dhe për të cilët merren masat përkatëse deri në largim nga detyra. Kjo do të thotë, se rasti i vlerësimit të performancës së ankuses nuk përbën një rast të izoluar, apo të veçantë, sipas të cilës Albtelecom sh.a. nuk ka vepruar ndonjëherë apo vlerësim të qëllimtë për këtë rast. Pas përfundimit të procesit të vlerësimit të performancave të të gjithë punonjësve të kompanisë, i cili zgjat 2-3 muaj, për shkak të numrit të madh të punonjësve të vlerësuar, Albtelecom i ka drejtuar punonjësën shkresën njoftim për një takim, për të diskutuar në lidhje me marrëdhëniet e punës. Përsa më lart, strukturat përkatëse të Kompanisë Albtelecom sh.a., i kanë kthyer përgjigje ankuses për ankesën e datës 15.11.2017, duke marrë edhe masat përkatëse. Lidhur me ankesën e datës 07.03.2018, Albtelecom sh.a., duke qënë se raporti i eprorëve për vlerësimin e punës së ankuses, ishte dërguar që më datë 28.02.2018 ishte iniciuar procedurave e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, për këtë arsye nuk mund të trajtohej ankesa me pretendim diskriminim.

Ankuesja gjatë seancës dëgjimore sqaroi edhe një herë pretendimet e ngritura në ankesë dhe kërkoi rikthimin në pozicionin e mëparshëm të punës.

Në përfundim, nga Komisioneri u kërkua të shqyrtohej ankesa e datës 07.03.2018, nga ana e Kompanisë Albtelecom sh.a., si dhe të vihej në dispozicion raste të tjera të ngjashme me ankuesën, lidhur me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

4. Përsa më lart, me anë të shkresës<sup>2</sup> Nr. 5794/2 prot., datë 20.06.2018, Kompania Albtelecom sh.a., vuri në dispozicion të KMD-së, një listë emërore<sup>3</sup> të 10 (dhjetë) punonjësve në kushte të ngjashme me ankuesen, të larguar nga puna për shkak të rezultateve të pakënaqshme të performancës në punë gjatë 3 (tre) viteve të fundit.

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga ligji nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.

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

#### **A. Lidhur me trajtimin e pabarabartë ose të pafavorshëm.**

Nga verifikimi i informacioneve dhe dokumentacionit të administruar në dosje rezulton se, H. Q. ka filluar punë pranë Shoqërisë Albtelecom sh.a. më datë 29.09.2008. Së fundmi, ka mbajtur detyrën e Specialistes në Departamentin e Prokurimeve të Shoqërisë Albtelecom. Gjatë periudhës që ka punuar pranë kompanisë, sipas provave të administruara ndaj saj nuk është ndërmarrë asnjë masë disiplinore apo nuk është konstatuar ndonjë shkelje e detyrimeve në marrëdhëniet e punës. Më datë 27.10.2017, mes ankueses dhe eprorit direkt të saj, S. D., është zhvilluar një debat me tone të ashpra, për shkak të të cilit ky i fundit me anë të emailit ka propozuar ndaj ankueses masë disiplinore, tek drejtuesit e Kompanisë. Më datë 31.10.2017, S. D. i është drejtuar Drejtueses së Skuadrës, M. Z., duke urdhëruar që të gjithë kërkesat që vijnë nga grupi i IT-së të ndiqen nga një punonjëse tjetër dhe jo nga H. Q.

Pas situatës së ndodhur, më datë 15.11.2017, me anë të shkresës “Letër ankese”, H. Q. i është drejtuar eprorëve të saj, duke theksuar faktin se ndaj saj dhe disa kolegëve po ushtrohet presion i vazhdueshëm nga drejtuesi i tyre, S. D. Gjithashtu, në shkresë citohet fakti se, referuar situatës së krijuar, ankuesja ndodhet në gjendje psiko-fizike të rënduar dhe ndaj saj po ushtrohet një formë diskriminimi (mobbing). Në këto kushte, referuar parashikimeve të VKM-së Nr. 639, datë

<sup>2</sup> Protokolluar pranë KMD-së me Nr. 824/1 prot., datë 21.06.2018.

<sup>3</sup> B. A. me detyrë Specialiste e Lartë dhe rezultat performance “*Duhet Përmirësim*”

A. L. me detyrë Specialist dhe rezultat performance “*Duhet Përmirësim*”

M. K. me detyrë Specialist dhe rezultat performance “*Duhet Përmirësim*”

E. K. me detyrë Specialist i Lartë dhe rezultat performance “*Duhet Përmirësim*”

E. H. me detyrë Specialist i Lartë dhe rezultat performance “*Duhet Përmirësim*”

A. P. me detyrë Specialist i Lartë dhe rezultat performance “*Duhet Përmirësim*”

R. Ç. me detyrë Specialist i Lartë dhe rezultat performance “*Duhet Përmirësim*”

M. K. me detyrë Specialiste dhe rezultat performance “*Duhet Përmirësim*”

E. F. me detyrë Specialist dhe rezultat performance “*Duhet Përmirësim*”

F. B. me detyrë Specialist dhe rezultat performance “*Performancë e Pakënaqshme*”

07.09.2016 “Për përcaktimin e rregullave, të procedurave e të testeve ekzaminuese mjekësore, që do të kryhen në varësi të punës së punëmarrësit, si dhe të mënyrës së funksionimit të shërbimit mjekësor në punë”, Shoqërisa Albtelecom sh.a., ka kryer të gjitha ekzaminimet e nevojshme lidhur me gjendjen shëndetësore të H. Q., në përfundim të të cilave është nuk janë konstatuar probleme shëndetësore.

Sipas ankueses, situata e tensionuar ndërmjet saj dhe eprorëve ka vijuar edhe më tej në muajin Shkurt 2018, kur është hartuar vlerësimi i punës për vitin 2017, për të cilin ankuesja ka marrë dijeni më datë 21.02.2018 dhe nuk ka rënë dakord. Referuar dokumentacionit të administruar, me anë të shkresës Nr. 1826 prot., datë 28.02.2018, nga ana e S. D. dhe Zv. Drejtorit të Kompanisë V. Y., i është propozuar Departamentit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Administrative, rishikimi i marrëdhënieve të punës me H. Q. Lidhur me këtë ankuesja nuk ka marrë dijeni.

Në vijim, më datë 07.03.2018, ankuesja i është drejtuar Departamentit të Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Administrative të Kompanisë, me një kërkesë ankimore nëpërmjet së cilës ka kundërshtuar Raportin e Vlerësimit të Performancës Individuale për vitin 2017. Pas kërkesës ankimore, më datë 09.03.2018, me anë të shkresës nr. 1826/1 prot., është vënë në dijeni nga ana e Administratorit të Kompanisë lidhur me vijimin e marrëdhënieve të punës.

Referuar vlerësimeve të performancës në punë të tre viteve të fundit (2015-2016-2017) të ankueses, **rezultatet e tyre kanë ardhur në rënie nga 3.28 pikë (2015), në 2.98 pikë (2016) deri në 1.52 pikë në vitin 2017.** Shoqëria Albtelecom, për të bërë vlerësimin e performancës në punë të punonjësve, ka përdorur një sistem pikëzimi në 5 (pesë) nivele vlerësimi, si më poshtë:

- 5 pikë, vlerësimi- I shkëlqyer,
- 4 pikë, vlerësimi- Tejkalon Vazhdimisht Pritshmëritë,
- 3 pikë, vlerësimi- Arrin Pritshmëritë,
- 2 pikë, vlerësimi- Duhet Përmirësim,
- 1 pikë, vlerësimi- Performancë e Pakënaqshme.

Vlerësimi i performancës së punonjësve të Shoqërisë Albtelecom sh.a., bëhet nëpërmjet një sistemi të informatizuar, ku çdo drejtues bën vlerësimin për punonjësit nën varësi dhe në përfundim bëhen me dije punonjësit e vlerësuar, të cilët mund të pranojnë ose jo vlerësimin e bërë nga eprorët. E njëjta procedurë është ndjekur edhe për H. Q., e cila referuar informacionit të dhënë nga palët, për vlerësimin e vitit 2016, nuk ka rënë dakord. Pas kundërshtimit të vlerësimit të performancës së saj të vitit 2016, ankuesja ka marrë takim me drejtuesit e saj dhe verbalisht ka bërë observacionet përkatëse. Edhe pas kundërshtimit të vlerësimit të kësaj performance, vlerësimi i saj me pikë mbeti në të njëjtin nivel, pra i pandryshuar.

Gjatë vitit 2017, vlerësimi i performancës së rishikuar ishte në rënie krahasur me dy vitet e para dhe në përfundim të saj, drejtuesit kishin kërkuar largimin e menjëhershëm nga puna, me anë të shkresës Nr. 1826 prot., datë 28.02.2018. Fakt ky për të cilin ankuesja nuk kishte marrë dijeni. Në kundërshtim të performancës, ankuesja i është drejtuar punëdhënësit me shkresën “*Kërkesë ankimore*”<sup>4</sup>, datë 07.03.2018, ku paraqet pakënaqësinë e vlerësimit jo real të performancës së saj. Në këtë shkresë ankuesja kërkon shpalljen të pavlefshme të vlerësimit të performancës dhe përjashtimin e S. D. nga grupi i vlerësimit të performancës së saj, pasi ndodhet në kushtet e konfliktit të interesit për shkak të një ankimi të bërë ndaj tij tek Departamenti i Burimeve Njerëzore të kompanisë. Gjithashtu, është shprehur se pas ankimit të bërë ndaj S. D. më datë 15.11.2017, sjellja e tij ka qënë diskriminuese duke mos e përfshirë në asnjë mbledhje të grupit të punës, si dhe duke mos i dhënë punë gjatë kësaj periudhe. Këtë fakt ankuesja e ka parashtruar edhe gjatë takimit mbi diskutimin e marrëdhënieve të punës më datë 23.03.2018. Pra, lidhur me kërkesat e saj për diskriminim, punëdhënësi ka qënë në dijeni të vazhdueshme.

Refruar informacionit dhe provave të administruara, ankesa e datës 15.11.2017, ishte trajtuar nga punëdhënësi i saj, duke i kryer të gjitha ekzaminimet shëndetësore dhe duke mos ndërmarrë asnjë hap tjetër për sqarimin e pretendimeve të ngritura në të. Shkresa “*Kërkesë ankimore*”, datë 07.03.2018, drejtuar punëdhënësit, në të cilën ankuesja pretendon se po kryhet sjellje diskriminuese ndaj saj, është bërë pas momentit që eprorët i kanë vënë në dijeni vlerësimin e performancës në punë për vitin 2017. Pas këtij momenti, pa marrë në shqyrtim shkresën datë 07.03.2018, shoqëria Albtelecom sh.a., me anë të shkresës Nr. 1826/1 prot., datë 09.03.2018, ka njoftuar ankuesen për diskutim lidhur me vijimin e marrëdhënieve të punës, duke ndërmarrë më pas hapat për largimin nga puna.

*Në analizë të fakteve të administruara dhe situatës së krijuar ndërmjet ankueses dhe drejtuesve të Shoqërisë Albtelecom sh.a., evidentohet se ka patur një situatë të tensionuar të marrëdhënieve të punës, pas ngjarjes së ndodhur me S. D., pasi ato janë reflektuar edhe nga palët gjatë shkëmbimit të informacionit me Komisionerin.*

Në interpretim të dispozitave<sup>5</sup> të Ligjit Nr. 7961, datë 12.7.1995 “*Kodi i Punës i Republikës të Shqipërisë*”, i ndryshuar, punëdhënësi mund të zgjidh kontratën e punës në çdo kohë, por për këtë

<sup>4</sup> Sipas informacionit të administruar ky ankim është protokolluar pranë Albtelecom sh.a., me Nr. 2149 prot., datë 07.03.2018

<sup>5</sup> Neni 143, pika 1, ku parashikohet se: “*Pas kohës së marrjes në provë, për të zgjidhur kontratën me periudhë të pacaktuar, palët duhet të respektojnë një afat njoftimi prej një muaji, gjatë vitit të parë të punës, prej dy muajsh për dy deri në pesë vjet pune, prej tre muajsh për më shumë se pesë vjet pune*”.

Neni 153, ku përcaktohet se: “*1) Punëdhënësi e punëmarrësi, në çdo kohë, mund të zgjidhin menjëherë kontratën për shkaqe të justifikuara.*

*2) Vlerësohen si shkaqe të justifikuara të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, t'i kërkohej atij që ka zgjidhur kontratën, vazhdimin e marrëdhënieve të punës.*



duhet të ekzistojnë shkaqe të arsyeshme dhe argumenta që justifikojnë zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

Nisur nga interpretimet e bëra nga Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lart, në Vendimin Nr. 19, datë 15.11.2007, rezulton se, barra e provës për të justifikuar zgjidhjen e kontratës së punës i ngarkohet palës punëdhënëse vetëm në rastet e zgjidhjes së menjëhershme e të pajustificuar të kontratës së punës (nenet 153-155 të Kodit të Punës).

Mbështetur në provat dhe informacioni i administruar, gjatë periudhës që ankuesja ka ushtruar detyrën e specialistes pranë Albtelecom sh.a., nuk është marrë asnjë masë disiplinore ndaj saj. Por, referuar vlerësimit të performancës së ankueses për tre vitet e fundit, konstatohet që ka qënë në rënie, nga arrin pritshmëritë, në duhet përmirësim dhe vlerësimi i fundit performancë e pakënaqshme.

**Përsa më lart, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstaton se Shoqëria Albtelecom sh.a., nuk ka ekspozuar ankuesen ndaj një trajtimi të padrejtë apo të pafavorshëm krahasuar me punonjësit e tjerë. Pra, konstatohet se është ndjekur e njëjta procedurë për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës për të gjithë punonjësit e Shoqërisë Albtelecom sh.a., tashmë të larguar nga puna.**

## **B. Shkaku i mbrojtur.**

Mbështetur në nenin<sup>6</sup> 2 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në ushtrimin e detyrës së tij siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që parashikon ky ligj.

Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi ndalon situatat kur persona ose grupe personash në një situatë të njëjtë trajtohen në mënyra të ndryshme, dhe situatat kur personat ose grupet e personave në situata të ndryshme trajtohen njësoj.

Gjithashtu, diskriminimi karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstrohet se subjekti ankues i pretenduar është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme për shkak të një

---

*3) Gjykata vendos nëse ekzistojnë shkaqe të justifikuar për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës. Konsiderohen shkaqe të justifikuar rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, si edhe rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të lehtë, në mënyrë të përsëritur, me gjithë paralajmërimin me shkrim të punëdhënësit.”*

<sup>6</sup> Neni 2: “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.”

karakteristike që përfshihet në “shkakun e mbrojtur”. Trajtimi më pak i favorshëm përcaktohet me anë të krahasimit ndërmjet subjektit ankues dhe një personi tjetër në një situatë të ngjashme, i cili nuk posedon karakteristikën e mbrojtur.

Ankuesja pretendon se është trajtuar në mënyrë diskriminuese, nga ana e drejtuesve të Shoqërisë Albtelecom sh.a., për shkak të ankesës së bërë, lidhur me vlerësimin e performancës për vitin 2017 dhe konfliktit me S. D.

*Gjatë trajtimit të ankesës së H. Q., u administruan prova se ka patur një situatë të tensionuar të marrëdhënieve të punës, mes S. D. dhe ankueses, pasi ato janë reflektuar edhe nga palët gjatë shkëmbimit të informacionit me Komisionerin.*

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”.

**Përsa më lart, konstatohet se shkaqet për të cilat ankuesja pretendon se është trajtuar në mënyrë të pafavorshme dhe diskriminuese, nuk bëjnë pjesë në listën e parashikuar në nenin 1, të Ligjit Nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”. Në përfundim, nuk demonstron se subjekti ankues është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme për shkak të një karakteristike që përfshihet në “shkakun e mbrojtur”.**

### **C. Lidhja e trajtimit të pabarabartë dhe të pafavorshëm me shkakun e mbrojtur.**

Për të vërtetuar faktin se ankuesja është ekspozuar ndaj një sjellje diskriminuese nga ana e Shoqërisë Albtelecom sh.a., duhet të ekzistojë një lidhje shkakësore ndërmjet shkakut të mbrojtur nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”<sup>7</sup> dhe trajtimit të pafavorshëm të ankueses.

Nga informacioni i administruar, vlerësimi i performancës hartohet nga Drejtuesja e Skuadrës, M. Z., e më pas miratohet fillimisht nga eprori direkt, në rastin konkret nga S. D., si drejtues i

---

<sup>7</sup> 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”.

Departamentit të Prokurimit dhe Logjistikës, e në përfundim miratohet nga ana e Zv. Drejtorit të Kompanisë V. Y.

Prandaj, nisur nga sa u shqyrtua më lart dhe mbështetur në informacionin dhe provat e administruara, zgjidhja e marrëdhënieve të punës me H. Q. është bërë për shkak të vlerësimit të performancave të tre viteve të fundit të cilat ishin në rënie. Pretendimi i ankueses se shkak i vlerësimit të performancës së fundit, është bërë konflikti me S. D., nuk qëndron pasi konstatohet se ky i fundit është një ndër personat që e miratojnë performancën dhe në këtë proces janë tre drejtues të ankueses, të cilët bëjnë këtë vlerësim. Gjithashtu, referuar provave të administruara, kjo procedurë e ndjekur nuk ishte realizuar vetëm për rastin e ankueses, por edhe për punonjës të tjerë të Shoqërisë Albtelecom, të larguar nga puna.

**Në analizë të informacionit dhe legjislacionit të sipërcituar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstaton se Shoqëria Albtelecom sh.a., nuk ka ekspozuar ankuesen ndaj një trajtimi të padrejtë apo të pafavorshëm krahasuar me punonjësit e tjerë, për shkaqet e pretenduara nga ankuesja, pasi konstatohet se është ndjekur e njëjta procedurë për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës për të gjithë punonjësit e Shoqërisë Albtelecom sh.a., tashmë të larguar nga puna.**

Neni 7, pika 1, e ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi” parashikon se: *“Çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose 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 ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash, përbën diskriminim”.*

Në nenin 12/1 të Ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, parashikohet 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: b) rekrutimin dhe përzgjedhjen e punëmarrësve; c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës”.*

Mbështetur në nenin 13, pika 1, të ligjit Për Mbrojtjen nga Diskriminimi: *“Punëdhënësi është i detyruar: b) të marrë masat e nevojshme, përfshirë dhe masa disiplinore, për mbrojtjen e punëmarrësve nga diskriminimi dhe viktimizimi, brenda një muaji nga marrja e dijenisë; c) t’u*

përgjigjet efektivisht dhe në përputhje me këtë ligj ankimeve të marra për shkak të diskriminimit të kryer nga punëmarrësit e tij, brenda një muaji nga marrja e tyre”.

Në nenin 5/1 të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”: “Ndalohet diskriminimi për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe mos marrja në shqyrtim, sipas rasteve të përmendura në nenin 3 të këtij ligji, e një ankimi ose procedure, si dhe çdo forme tjetër sjelljeje që pengon zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë”.

**Në përfundim, refruar provave të administruara, Shoqëria Albtelecom sh.a., ka patur për detyrë të shqyrtojë ankesat e paraqitura nga ankuesja, brenda një muaji nga marrja e tyre dhe të kthente përgjigje ankueses, pavarësisht faktit që ka nisur procedurën e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, por në përgjigje të saj nuk është ndërmarrë asnjë hap, madje ka vijuar procedura e mëtejshme për largimin nga puna. Megjithatë, nuk u arrit të administroheshin prova se subjekti ankues të posedojë një karakteristikë e cila të përfshihet në “shkakun e mbrojtur”.**

#### **PËR KËTO ARSYE :**

Mbështetur në nenet 1, 3/1, neni 7/1, neni 12/1/a), b), nenin 32, pika 1/a), c), si dhe nenin 33, pika 10 të Ligjit Nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

#### **V E N D O S I :**

1. Konstatimin e mosdiskriminimit, të H. Q., nga ana e Shoqërisë Albtelecom sh.a., për shkak të ankesave me pretendim diskriminim të paraqitur tek punëdhënësi në datat 17.11.2017 dhe 07.03.2018.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

**KOMISIONERI**

---

**Robert GAJDA**

(Shkaku: çdo shkak tjetër)

(Fusha: Punësim)