



**REPUBLIKA E SHQIPËRISË**  
**KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI**

Nr. 377/1 Prot.

Tiranë, më 11 / 03 / 2019

**V E N D I M**

**Nr. 40, Datë 11 / 03 / 2019**

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 165, datë 16.10.2018, të bërë nga L.Ç, kundër Shoqërisë Albpetrol sh.a me pretendimin për diskriminim për shkak të “gjendjes arsimore<sup>1</sup>” dhe “çdo shkak tjetër<sup>2</sup>”. 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 shpjegimeve të dhëna, në formularin e ankesës dhe me e-mail datë 23 dhe 25.10.2018, subjekti ankues, deklaroi se, që prej vitit 2009 ka qenë i punësuar në pozicione të ndryshme pranë Shoqërisë Albpetrol sh.a. Në datë 16.05.2017 mes tij dhe punëdhënësit Albpetrol sh.a është lidhur kontrata individuale e punës pa afat të caktuar, në të cilën L.Ç do të punonte në pozicionin si Ekonomist në Sektorin e Avari Shpëtimit dhe Shëndetit në varësi të Drejtorisë së Qendrës së Emergjencave të Mbrojtjes nga Nafta dhe Gazi, Patos (QEMNG). Me shkresën nr.6109, datë 18.07.2018 është njoftuar për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës për shkak të pushimit kolektiv. Ankuesi, duke mos rënë dakord me njoftimin për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, me shkresën nr.6558, datë 24.07.2018 “Ankesë me shkrim” i është drejtuar Administratorit të Albpetrol sh.a, në të cilën në mes të tjerash e ka vënë në dijeni për mosvlerësimin e saktë të arsimit dhe kualifikimeve të tij profesionale. Administratori i Albpetrol sh.a me shkresën nr.7134/1, datë 03.08.2018 ka njoftuar ankuesin mbi rezultatet e shqyrtimit të ankesës së tij.

Subjekti ankues informon se gjatë procesit të vlerësimit nga ana e Komisionit të Vlerësimit të Punonjësve i janë mohuar dhe vlerësuar në mënyrë diskriminuese arsimit dhe kualifikimet e tij arsimore si dhe formimi i përgjithshëm profesional, krahasuar me vlerësimin e punonjësve të

<sup>1</sup> Ankuesi shprehet për mohim, fshetje dhe mosvlerësim i qëllimshëm i dokumentacionit që vërteton dhe pasqyrojnë aftësitë, shkallën dhe nivelet e edukimit profesional.

<sup>2</sup> Ankuesi shprehet për viktimizim dhe shqetësim në vendin e punës, dhunim të drejtësisë ligjore për vazhdimin normal të punës deri në përfundim të afatit ligjor (3 muaj nga dita e njoftimit për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës).

tjerë që ishin në garë për vendin e punës me të njëjtin profesion ekonomist, përkatësisht: A.B, Sh.T dhe S.H.

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit dhe dëmshpërblim moral dhe financiar me pagën e plotë të dy viteve.

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

Në nenin 1 të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, përcaktohet se: *“Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzaninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.*

Neni 7 i LMD-së<sup>3</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 këto shkaqe.

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. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”.

**Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32/2 dhe 33 të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:**

Pas analizimit paraprak të ankesës nr. 165, datë 16.10.2018 të L.Ç u konstatua se nga pikëpamja formale, ajo i plotësonte kërkesat e parashikuara nga neni 33/3 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”. Në këto kushte, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi filloi procedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.

- Me shkresën nr. 1422/1, datë 26.10.2018, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga Albpetrol sh.a për ankesën e bërë nga L.Ç si dhe ka kërkuar aktet e poshtëcituar:
  - Kopje të procedurës së emërimit dhe largimit nga detyra të punonjësit L.Ç.
  - Kopje të tabelës së vlerësimit dhe pikëzimit për punonjësit: L.Ç, A.B, Sh.T dhe S.H.

<sup>3</sup> Shkurtesë për Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

- Kopje të strukturës së vjetër dhe të re të QEMNG Patos.
- Kopje të kontratës, librezës, vlerësimit të punës, arsimit dhe kualifikimit të L.Ç.
- Kopje të kontratës, librezës, vlerësimit të punës, arsimit dhe kualifikimit të punonjësve: A.B, Sh.T dhe S.H.

Me shkresën nr. 10552/1, datë 23.11.2018, të dërguar pranë zyrës së Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Albpetrol sh.a në mes të tjerash informoi se: *“L.Ç ka qenë punonjës i Shoqërisë Albpetrol sh.a nga data 21.01.2009 deri më datë 19.10.2018. Gjatë kohëzgjatjes së marrëdhënieve të punës me shoqërinë Albpetrol sh.a, L.Ç ka pasur ndryshime të pozicionit të punës duke mbajtur detyrat si më poshtë vijon: - Drejtues mjete transporti pranë Qendrës QPN Marinëz, nga data 21.04.2009 deri më 30.09.2010. - Specialist në Drejtorinë e Prokurimeve, nga data 01.10.2010 deri më datë 31.05.2015. – Përgjegjës i Njesisë së Prokurimit pranë QFMT Patos nga data 31.05.2015 deri më 04.01.2017. – Specialist i Njesisë së Prokurimeve pranë QFMT Patos nga data 04.01.2017 deri më 16.05.2017. – Ekonomist Sektori pranë QEMNG Patos nga data 16.05.2017 deri më datë 19.10.2018”.*

Në zbatim të Programit të Zhvillimit të Rishikuar për vitin 2018, i miratuar me vendim nr.8, datë 07.06.2018 të Këshillit Mbikëqyrës të “Albpetrol” sh.a dhe Vendimin nr.496/10, datë 25.06.2018 të Ministrit të Infrastrukturës dhe Energjisë, shoqëria Albpetrol sh.a është në proces ristrukturimi për reduktimin e fuqisë punëtore. Për këtë arsye ka ndërmarrë hapat për nisjen e procedurave të pushimit kolektiv duke njoftuar punonjësit që preken nga ky proces. Në rastin konkret, sipas strukturës së re organizative të miratuar për Qendrën e Emergjencave dhe Mjedisit Naftë dhe Gaz Patos, janë shkurtuar pozicionet e punës “Ekonomist Sektori” në dy sektorë. Konkretisht, pozicioni i punës që ushtronte ankuesi “Ekonomist Sektori” në Sektorin e Likuidimit të Avarive është shkurtuar dhe për këtë shkak ankuesi është njoftuar rregullisht mbi ndërprerjen e marrëdhënieve të punës.

Shoqëria Albpetrol sh.a për të kryer një proces sa më transparent ka aplikuar një sistem përzgjedhjeje me anë të vlerësimit me pikë, mbi bazën e të cilit janë përzgjedhur se do të qëndrojnë në punë ata punonjës të cilët janë vlerësuar me më shumë pikë. Në rastin e punonjësit L.Ç, nuk ndodhemi para një vlerësimi të pasaktë të arsimit dhe kualifikimit profesional të tij, por para faktit që vendi i tij i punës është shkurtuar dhe nuk i nënshtrohej procesit të vlerësimit apo pikëzimit pasi nuk përballej me punonjës të tjerë. Për sa i përket QEMNG Patos janë njoftuar për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës 22 punonjës.

Për sa i përket pretendimeve të L.Ç se është diskriminuar për shkak të gjendjes arsimore, bëjmë me dije se procesi i ristrukturimit organizativ dhe reduktimit të fuqisë punëtore është një proces dinamik që ka prekur punonjës të profesioneve, moshave, arsimeve dhe vendbanimeve të ndryshme. Baza e procesit të ristrukturimit organizativ të shoqërisë Albpetrol sh.a ka qenë riorganizimi i shoqërisë sipas një strukture funksionale dhe rentabël dhe eliminimi i pozicioneve të punës jo eficiente. Grupi i punës i ngritur për hartimin e strukturave të reja organizative në kuadër të ristrukturimit organizativ të shoqërisë, ka vlerësuar disa pozicione pune Ekonomist Sektori si jo eficiente. Konkretisht, për shkak të ristrukturimit të shoqërisë Albpetrol sh.a janë shkurtuar 12 vende pune “Ekonomist”, me shpërndarje në qendra të ndryshme të shoqërisë dhe

jo vetëm në Qendrën e Emergjencave dhe Mjedisit Naftë dhe Gaz Patos. Ky fakt hedh poshtë çdo pretendim për diskriminim për shkak të gjendjes arsimore apo çdo shkak tjetër.

Për sa i përket punonjësve të tjerë të përmendur nga ankuesi (A.B, S.H, Sh.T) ju bëjmë me dije se janë punonjës me vende pune të ndryshëm nga ai i L.Ç. Punonjësit në fjalë mbulojnë respektivisht këto pozicione pune: A.B, Llogaritar i Parë, S.H, Specialist Furnizimi dhe Sh.T, Ekonomiste Sektori e cila gjithashtu është përfshirë në listën e punonjësve të prekur nga pushimi kolektiv dhe reduktimi i fuqisë punëtore.

Sjellim në vëmendjen e Komisionerit se gjatë kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës në Shoqërinë Albpetrol sh.a ndaj ankuesit L.Ç, janë marrë masa disiplinore vërejtje me shkrim<sup>4</sup> për shkak të mosrespektimit të kushteve të Kontratës Individuale të Punës.

Në përgjigje të shkresës së Albpetrol sh.a, ankuesi L.Ç, me e-mail-in datë 04.12.2018 në mes të tjerash ka informuar Komisionerin se: *“Në datë 01.09.2018, ekonomistët e QEMNG Patos që duhej të ishin të klasifikuar sipas vlerësimit me sistem pikësh, duhej të konkuronin për vendin vakant të Ekonomistit, krijuar nga dalja në pension e ish punonjësve ekonomiste. Mbështetur në udhëzimet e ristrukturimit, punonjësit që do të prekeshin nga pushimi kolektiv do të ishin të parët që do të konkuronin dhe plotësonin vendet e lira dhe vakante të punës. Të gjithë anëtarët e komisioneve që vlerësuan procesin e pikëzimit si në Sektor dhe në Qendër, nuk kanë dashur të vlerësonin aftësitë arsimore dhe profesionale të L.Ç dhe në përfundim, vendosën të kthejnë në punë ish ekonomisten e Sektorit të Mjedisit, të cilës iu mbyll vendi i punës ashtu si dhe atij, edhe pse nuk kishte asnjë kualifikim apo master universitar, dëshmi të gjuhëve të huaja, etj, kritere të përcaktuara qartë për punësimin e punonjësve, gjithashtu edhe pse para 3 muajve ndaj saj ishte marrë masë administrative, Vërejtje me shkrim dhe paralajmërim për pushim nga puna. Për më tepër ndërprerja e marrëdhënies të punës është bërë para afatit, pasi nga data 17.10.2018 deri më datë 20.10.2018 ka qenë i sëmurë me raport shëndetësor”.*

- Mbështetur në nenin 33/8, të ligjit nr. 10221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës nr.165, datë 16.10.2018, Komisioneri me shkresën nr. 1422/4, datë 13.12.2018 njoftoi palët për zhvillimin e seancës dëgjimore më datë 20.12.2018.

Në seancë dëgjimore si përfaqësues të palës ndaj së cilës është paraqitur ankesa, ishte prezent E.Ç përfaqësuese e Shoqërisë Albpetrol sh.a. ndërsa subjekti ankues njoftoi se për shkak të impenjimeve të punës nuk do marrë pjesë në seancën dëgjimore.

Gjatë seancës dëgjimore, përfaqësuesja e Shoqërisë Albpetrol sh.a, informoi se: *“Në strukturën e vjetër të QEMNG Patos kanë qenë të punësuar në pozicionin si ekonomistë, punonjësit: Sektori i Administratës: A.B dhe V.J, në Sektorin e Avarisë dhe Shëndetit, L.Ç, në Sektorin e Mjedisit Sh.T dhe në Sektorin NOI, E.J. Me strukturën e re janë mbajtur në punë tek administrata, A.B në pozicionin si Llogaritar i Parë, tek Sektori i Zbatimit të Investimeve dhe Mjedisit ka qëndruar në punë E.J, pasi nuk u shkurtua vendi i punës. Në fund të muajit Gusht 2018, E.J ka dalë në pension. Në këtë moment u krijua një vend pune për të cilin punonjësja Sh.T kishte depozituar*

<sup>4</sup> Njoftim nr.2210, datë 08.03.2018, Administratori i shoqërisë ka vendosur dhënien e masës disiplinore “Vërejtje me shkrim” për punonjësën L.Ç.

*kërkesë për tu sistemuar në një vend pune pranë Shoqërisë Albpetrol sh.a. Bazuar në dispozitat e Kodit të Punës, neni 148/7 në të cilin shkruhet se kanë përparësi punonjësit që janë prekur nga ristrukturimi, Sh.T u kthye në punë në datë 21.09.2018”. Nga ana e Komisionerit, u la si detyrë që në vijim nga Albpetrol sh.a të silleshin dokumentacion mbi procedurën e marrjes në punë të Sh.T dhe masat disiplinore të kësaj punonjëse, kopje të dokumentacionit të punonjësit S.H si dhe shpjegime lidhur me pretendimin e ankuesit se i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës në periudhën që ka qenë me raport mjekësor.*

- Në vijim të procedurës hetimore për marrjen e çdo prove dhe informacioni që i shërben procesit, Komisioneri me shkresën nr.111, datë 22.01.2019 i është drejtuar Shoqërisë Albpetrol sh.a lidhur me kërkesën për dërgimin e informacionit dhe dokumentacionit të kërkuar gjatë seancës dëgjimore të datës 20.12.2018.

Me shkresën nr. 870, datë 29.01.2019, Shoqëria Albpetrol sh.a ka informuar Komisionerit se: *“Gjatë procesit të ristrukturimit të shoqërisë, në procesin e vlerësimit dhe pikëzimit nuk janë përfshirë punonjësit vendi i punës i të cilëve është shkurtuar dhe është një i vetëm në strukturën organizative të qendrës. Në rastin konkret në strukturën organizative të QEMNG Patos, ekzistonte vetëm një vend pune Ekonomist në Sektorin e Likuidimit të Avarive. Ky vend pune është mbydhur automatikisht dhe punonjësi në fjalë L.Ç nuk konkuron me punonjës të tjerë. Në procesin e vlerësimit dhe pikëzimit janë përfshirë punonjësit të cilët mbajnë pozicion pune me emërtim të njëjtë në rastin kur në sektorin përkatës ka shkurtime të kësaj klase. Referuar Urdhrit nr.50, datë 02.07.2018 “Mbi ngritjen e Komisioneve që do të kryejnë procesin e ristrukturimit organizativ dhe reduktimin e fuqisë punëtore në shoqërinë Albpetrol” pika 4 përcaktohet se: “Komisionet gjatë kryerjes së vlerësimit në bazë të strukturës organizative të miratuar, evidentojnë pozicionet e punës të cilat shkurtohen dhe/ose ristrukturohen dhe hartojnë listën me rezultate që dalin nga procesi i shkurtimeve të punës dhe procesi i vlerësimit dhe pikëzimit për punonjësit në qendrën përkatëse”. Pra, këto dy procese, së pari evidentimi i pozicioneve të punës të cilat shkurtohen dhe procesi i vlerësimit dhe pikëzimit janë të ndara me rezultate të ndryshme. Pavarësisht sa më sipër, nga ana e komisionit përkatës të ngritur për QEMNG Patos, është kryer procesi i vlerësimit dhe pikëzimit për të gjithë punonjësit në total dhe më pas është kryer evidentimi i punonjësve, pozicioni i punës i të cilëve shkurtohet automatikisht dhe punonjësve që nga rezultatet e procesit të pikëzimit rezultojnë që nuk i plotësojnë kriteret për vazhdimin e marrëdhënieve të punës. Nga ana e Albpetrol sh.a është ruajtur një standard i caktuar për respektimin e të drejtave si të punonjësve të larguar po kështu edhe të punonjësve që qëndrojnë në punë dhe nuk preken nga procesi i ristrukturimit”.*

Lidhur me pyetjen, nëse Shoqëria Albpetrol sh.a ka qenë në dijeni se L.Ç është trajtuar me raport mjekësor gjatë kohës që janë shkëputur marrëdhëniet e punës, sqarohet se është vënë në dijeni të trajtimit të L.Ç me raport mjekësor pas ndërprerjes së marrëdhënies së punës me Shoqërinë Albpetrol sh.a. Albpetrol sh.a dërgoi dhe kopje të kërkesës për kthim në punë të Sh.T, kopje të dosjes së punonjësit S.H dhe kopje të procedurës së vlerësimit dhe pikëzimit të kryer në QEMNG Patos.

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

#### **A. Lidhur me trajtimin disfavorizues dhe të pabarabartë.**

Bazuar në provat e administruara gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës, rezultoi se:

L.Ç ka qenë punonjës i Shoqërisë Albpetrol sh.a nga data 21.01.2009 deri më datë 19.10.2018. Me shkresën nr.330, datë 12.05.2017 L.Ç është transferuar nga detyra e Specialistit në Njësinë e Prokurimeve pranë QFMT Patos në pozicionin e punës Ekonomist Sektori në Sektorin e Avarisë dhe Shëndetit pranë QEMNG Patos. Me shkresën nr.6109, datë 18.07.2018 është njoftuar mbi ndërprerjen e marrëdhënieve të punës për shkak të pushimit kolektiv, ndërsa me Vendimin nr. 814, datë 19.10.2018 të Albpetrol sh.a, ankuesit i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës për shkak të ristrukturimit organizativ të Shoqërisë Albpetrol sh.a.

Me shkresën ankesë datë 24.07.2018, L.Ç është ankuar lidhur me njoftimin për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës duke argumentuar se vlerësimi me pikë i tij nga ana e Komisionit të Vlerësimit është kryer me dy standarde dhe jashtë kuadrit ligjor. Albpetrol sh.a me shkresën nr.7134/1, datë 03.08.2018 ka njoftuar L.Ç se Shoqëria Albpetrol sh.a ka marrë në konsideratë kualifikimin e tij, por zgjidhja e marrëdhënieve të punës është e pashmangshme për shkak të shkurtimit të pozicionit të punës dhe performancës së dobët.

Referuar dokumentacionit të administruar gjatë procesit të hetimit, rezulton se mbështetur në Programin e Zhvillimit të Rishikuar për vitin 2018, të miratuar me Vendimin nr. 08, datë 07.06.2018, të Këshillit Mbikqyrës dhe Vendimin nr.496/10, datë 25.06.2018, e Ministrisë të Infrastrukturës dhe Energjisë, Shoqëria Albpetrol sh.a.i është nështruar procesit të ristrukturimit të saj, si rrjedhojë e të cilit i janë nënshtruar pushimit kolektiv rreth 450 punonjës, që bëjnë pjesë në administratën e kësaj Shoqërie dhe në qendrat e prodhimit e shërbimit në varësi të saj. Nga përmbajtja e akteve të sipërpërmendura rezulton se ky është një proces madhor që po ndodh në këtë Shoqëri, si pasojë e ndryshimeve të treguesve kryesore të Programit të Zhvillimit Ekonomik të shoqërisë “Albpetrol” sh.a. për vitin 2018.

Në nenin 147, pika 1, të Kodit të Punës parashikohet: *“Vlerësohet pushim kolektiv nga puna përfundimi i marrëdhënieve të punës nga punëdhënësi, për arsye që nuk kanë të bëjnë me punëmarrësin, kur numri i pushimeve nga puna, brenda 90 ditëve, është, të paktën, 10 punëmarrës për ndërmarrjet me deri në 100 punonjës; 15, për ndërmarrjet me mbi 100 deri në 200 punonjës; dhe 20, për ndërmarrjet me mbi 200 punonjës”*. Numri i punonjësve që i janë nënshtruar pushimit kolektiv pranë Albpetrol sh.a ka qenë rreth 450, fakt që konsiderohet si një pushim kolektiv me përmasa të mëdha.

Në pikën 02, të Vendimit nr. 496/10, datë 25.06.2018, të Ministrisë të Infrastrukturës dhe Energjisë *“Mbi miratimin e ndryshimit të programit të zhvillimit të shoqërisë “Albpetrol” sh.a. për vitin 2018”* parashikohet shprehimisht: *“Miratimin e procesit të ristrukturimit organizativ të njësisë të Shoqërisë, reduktimit të fuqisë punëtore, strukturës organizative dhe miratimin e numrit total të punonjësve, sipas Vendimit të Këshillit Mbikqyrës nr. 8, datë 07.06.2018, pikat 2, 3, 4, 5 dhe 6”*.

Në pikën 2, të Vendimit nr. 8, datë 07.06.2018, të Këshillit Mbikqyrës të Albpetrol sh.a miratohet procesi i ristrukturimit organizativ të shoqërisë dhe reduktimit të fuqisë punëtore, si dhe parashikohet përfundimi i këtij procesi brenda datës 01.10.2018. Në pikën 3 të vendimit në fjalë miratohet Struktura Organizative e Shoqërisë “Albpetrol” sh.a me përbërje 3 (tre) Qendra të Prodhimit të Naftës, 7 (shtatë) Qendra Shërbimi dhe Administrata Qendrore. Në këtë vendim miratohet gjithashtu edhe numri total i punonjësve të Shoqërisë prej 1,828 punonjës, pas përfundimit të procesit të ristrukturimit organizativ, të shpërndarë sipas qendrave respektive.

Në kushtet kur fuqia punëtore e kësaj shoqërie do të reduktohej me rreth 450 punonjës, si dhe duke patur parasysh faktin se ndërmjet Sindikatës së Re të Naftëtarëve Shqiptarë (SRNSH) dhe Albpetrol sh.a. është lidhur një kontratë kolektive<sup>5</sup> për punonjësit e kësaj shoqërie, në referencë të nenit 148, pika 3, të Kodit të Punës, Albpetrol sh.a. bëri këshillime me organizatën sindikale, e njohur si përfaqësuese e punëmarrësve, me qëllim që të arrihet një marrëveshje. Në këtë kontekst u realizuan takime me sindikatën e sipërpërmendur në mënyrë që të përcaktoheshin kriteret për kryerjen e reduktimit të fuqisë punëtore dhe rregullat e përgjithshme, të cilave do t’u nënshtroheshin punonjësit e kësaj shoqërie të cilët do t’i nënshtroheshin pushimit kolektiv në punë.

Në bazë të Akt-Marrëveshjes së lidhur ndërmjet Sindikatës së Re të Naftëtarëve Shqiptarë (SRNSH) dhe Albpetrol sh.a., si dhe Shtojcës 1 në vijim të kësaj Akt-Marrëveshjeje, kriteret të cilat do të merreshin në konsideratë gjatë procesit të ristrukturimit të shoqërisë dhe reduktimit të fuqisë punëtore ishin: (1) Arsimi, (2) Kualifikimi profesional/kategoria/patent specifike dhe (3) Vjetërsia në punë në industrinë e naftës. Përzgjedhja e punonjësve sipas kriterëve të përcaktuara më sipër do të kryhej sipas vlerësimit me pikë të përcaktuar në këtë marrëveshje. Sipas shpjegimeve të dhëna nga strukturat e Albpetrol sh.a., vlerësimit nëpërmjet sistemit të pikëzimit do t’i nënshtroheshin vetëm ata punonjës, të cilët kishin pozicione të njëjta punë, ndërkohë që nga këto pozicione, disa prej tyre suprimoheshin. Punonjësit, që kishin pozicion pune unik ose të vetëm dhe ky pozicion shkurtohej, nuk i nënshtroheshin vlerësimit nëpërmjet sistemit të pikëzimit.

Në vijim, Albpetrol sh.a miratoi aktet nënligjore, nëpërmjet së cilave përcaktoi rregullat e hollësishme, lidhur me mënyrën, se si do të kryhej ristrukturimi dhe reduktimi i fuqisë punëtore. Aktet përkatëse konsistojnë në Urdhërin nr. 49, datë 02.07.2018, e Administratorit për fillimin e procesit të ristrukturimit organizativ dhe reduktimin e fuqisë punëtore të Albpetrol sh.a; Urdhërin nr. 50, datë 02.07.2018, e Administratorit për ngritjen e Komisioneve dhe kryerjen e procesit të ristrukturimit, si dhe Shtojcën nr.1 e cila është pjesë integrale e këtij urdhëri; Urdhërin nr.51, datë 02.07.2018, të Administratorit për përcaktimin e përfaqësuesve të administratës që do të jenë pjesë e komisioneve në Qendrat e Prodhimit dhe Shërbimit, si dhe Urdhërin nr. 63, datë 16.07.2018, të Administratorit të Albpetrol sh.a., lidhur me procedurën e kontrollit dhe Administrimit të procesit të ankimimeve të punonjësve që preken nga ristrukturimi dhe reduktimi i fuqisë punëtore të Albpetrol sh.a.

---

<sup>5</sup>Kontrata Kolektive e Punës nr. 8781, datë 29.12.2017, lidhur ndërmjet Shoqërisë “Albpetrol” sh.a. dhe Sindikatës së Re të Naftëtarëve Shqiptarë (SRNSH).

Në referencë të Akt-Marrëveshjes me Sindikatën e Naftëtarëve, Shoqëria Albpetrol sh.a. iu drejtua të gjithë qendrave në varësi të tij, me shkresën nr. 5537, datë 02.07.2018, nëpërmjet së cilës i njoftonte në lidhje me përfaqësuesit e Sindikatës së Re të Naftëtarëve Shqiptarë, që do të ishin pjesë e komisioneve të vlerësimit të ngritura në çdo qendër.

Në referencë të Vendimit nr.14, datë 29.08.2018, të Këshillit Mbikqyrës së Albpetrol sh.a., “*Mbi programin e zhvillimit ekonomik të rishikuar për vitin 2018*”, pas kryerjes së ristrukturimit të shoqërisë, numri i përgjithshëm i punonjësve të QEMNG Patos është reduktuar me 22 punonjës, krahasuar me numrin e mëparshëm të punonjësve të kësaj qendre. Punonjësi L.Ç punonte në pozicionin, Ekonomist në Sektorin e Avarisë dhe Shëndetit.

Referuar strukturës paraardhëse dhe asaj aktuale të QEMNG Patos<sup>6</sup>, rezulton se numri i përgjithshëm i punonjësve ka qenë 101 dhe është bërë 79. Në këtë kontekst rezulton se 22 punonjës i janë nënshtruar pushimit kolektiv nga puna, ndër të cilët dhe ankuesi. Pozicioni i punës Ekonomist në Sektorin e Avarisë dhe Shëndetit është suprimuar dhe në kushtet, kur ky pozicion pune ka qenë i vetëm, L.Ç nuk i është nënshtruar vlerësimit nëpërmjet sistemit të pikëzimit.

Në lidhje me punonjësit e përmendur nga ankuesi dhe në analizë të strukturës së vjetër të QEMNG Patos, vlerësohet se QEMNG Patos përbëhej nga Administrata dhe tre Sektorë. Në pozicionet si Ekonomist ishin: Në Administratë, punonjësi A.B mbante pozicionin e Llogaritarit të parë, punonjësja V.J mbante pozicionin e Ekonomiste paga, kosto dhe S.H mbante pozicionin e Specialistit të Furnizimit. Në Sektorin e Avarisë dhe Shëndetit, L.Ç mbante pozicionin e Ekonomistit. Në Sektorin e Mjedisit, Sh.T mbante pozicionin e Ekonomistit dhe në Sektorin NOI, E.J mbante pozicionin e Ekonomistit.

Struktura e re e QEMNG Patos përbëhej nga Administrata dhe dy Sektorë. Nga pozicionet e punës të përmendura më sipër u suprimuan pozicionet: Ekonomist paga, kosto në Administratë (V.J), dhe dy pozicionet e Ekonomistit në Sektorët Avarisë dhe Shëndetit (L.Ç) dhe Mjedisit (Sh.T), ndërkohë që pozicionet e Llogaritarit të parë (A.B), Specialistit të furnizimit (S.H) dhe Ekonomistit në Sektorin NOI (E.J) nuk ndryshuan.

Në përfundim të procesit të vlerësimit, Komisioni i Vlerësimit të QEMNG Patos, me Proces-Verbalin nr. 1, datë 03.07.2018 ka dërguar për miratim listën e punonjësve, që duhet të njoftoheshin për zgjidhje të kontratës së punës, për arsye të shkurtimit të vendit të punës nga procesi i ristrukturimit organizativ, që me strukturën e re humbisnin vendin e punës. Në listën me emrat e punonjësve që do njoftoheshin rezultojnë dhe emrat e punonjësve: V.J, L.Ç dhe Sh.T.

Komisioneri, vlerëson se subjekti ankues nuk mund të krahasohet me punonjësit që pretendon se janë avantazhuar (A.B dhe S.H) pasi nuk është në kushte të njëjta me ta, pasi punonjësve A.B dhe S.H nuk i janë suprimuar vendet e punës.

Ndërsa për punonjësit, V.J, L.Ç, Sh.T si dhe të gjithë punonjësit të cilëve iu është shkurtuar vendi i punës janë ndjekur procedura të njëjta lidhur me procedurën e largimit nga puna.

---

<sup>6</sup> Referuar shkresës nr. 5533/8, datë 02.07.2018, së Administratorit të “Albpetrol” sh.a. drejtuar QEMNG Patos.



Pra, vetë ankuesi L.Ç nuk është në kushtet e vlerësimit dhe pikëzimit me punonjësit e tjerë, që të mund të merrej në konsideratë, për efekt krahasimor, elementi “gjendja arsimore”.

Për sa më sipër, KMD gjykon se ndodhemi në kushtet e zbatimit të një procesi madhor ristrukturimi, nëpërmjet së cilit iu nënshtruan pushimit kolektiv rreth 450 punonjës të Albpetrol sh.a.

Diskriminimi përkufizohet nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” në nenin 3, pika 1, si: *“Çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi.*

Në nenin 12/1/c) 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: trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimit, përfitimit dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës”.*

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 demonstron se viktima e pretenduar është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme për shkak të një karakteristike që përfshihet në “shkakun e mbrojtur”. Trajtimi më pak i favorshëm përcaktohet me anë të krahasimit ndërmjet viktimës së pretenduar dhe një personi tjetër në një situatë të ngjashme, i cili nuk posedon karakteristikën e mbrojtur.

Nga analiza e provave të vëna në dispozicion nga palët, Komisioneri vlerëson se nuk kemi një trajtim të padrejtë apo të pafavorshëm të subjektit ankues.

Lidhur me çështjen e parashtruar nga ankuesi, që në momentin e miratimit të Vendimit nr. 814, datë 19.10.2018, të Administratorit të Albpetrol sh.a., me anë të së cilit, është vendosur ndërprerja e marrëdhënieve të punës së ankuesit me këtë shoqëri, L.Ç ka qenë me raport paaftësie të përkohëshme në punë<sup>7</sup>, ndërkohë që nëpërmjet shkresës nr. 7219, datë 06.08.2018, së Albpetrol sh.a. drejtuar qendrave të tij, rezulton se kjo shoqëri i ka udhëzuar këto qendra se: *“Qendrat e Shoqërisë Albpetrol sh.a. duhet të marrin në konsideratë njoftimet e punonjësve për leje vjetore, raporte mjekësore, dhe të respektojnë afatet në përputhje me Kontratën Individuale dhe Kolektive të Punës”.* Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi gjykon se ankuesi duhet të ndjekë rrugën gjyqësore.

<sup>7</sup> Referuar Raportit për paaftësi të përkohëshme në punë, Nr. Regjistri 4638, lëshuar nga Q.Sh. Nr. 1, në Fier, në datën 19.10.2018 rezulton se L.Ç ka qenë me paaftësi të përkohëshme në punë për periudhën 17.10.2018 deri me datë 20.10.2018.

Në tërësi, në lidhje me çështjen e përfshirjes së ankuesit në pushimin kolektiv të zbatuar nga Albpetrol sh.a, Komisioneri gjykon se në referencë të nenit 7, pika 1 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Albpetrol sh.a. nuk ka ndërmarrë veprime që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj ankuesit, ose që e kanë ekspozuar atë, ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, në krahasim me persona të tjerë, që ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme me të.

Në mungesë të një trajtimi të padrejtë, të pafavorshëm e të pabarabartë, Komisioneri arrin në konkluzionin që nuk kemi të bëjmë me një sjellje diskriminuese nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a për shkakun e pretenduar nga ankuesi.

### **PËR KËTO ARSYE :**

Mbështetur në nenet 1, 3/1, neni 7/1, neni 12/1/c), 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 shtetasit L.Ç nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a për shkak të gjendjes arsimore.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

**KOMISIONERI**

**Robert GAJDA**