



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 378/1 Prot.

Tiranë, më 11/03/2019

V E N D I M

Nr. 41 , Datë 11 / 03 / 2019

Mbështetur në nenin 32, pika 1, gërma a), të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr.132 regj, datë 06.09.2018, të subjektit ankues, Y. D, në të cilën pretendohet diskriminim për shkak të “*bindjeve politike*¹”, “*gjendjes shëndetësore*²”, “*lidhjeve familjare*³” dhe të “*moshës*⁴”, nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi⁵,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Subjekti ankues, Y. D⁶ me shkresën me nr.72/3 prot., datë 06.08.2018 të Shoqërisë Albpetrol sh.a është njoftuar për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, me arsyetimin se, pas procesit të vlerësimit

¹Subjekti ankues provon anëtarësinë e tij në forcën politike të subjektit politik, Partia “Lëvizja Socialiste për Integrim”, me kartën e anëtarësisë me nr.241016 /Njësia Kuçovë.

²Referuar Raportit Mjeko-Ligjor me nr.216 regj., datë 13.09.2018.

³Lidhjet familjare nuk parashikohen si shkak i veçantë në LMD.Lidhjet familjare, si fakt, subjekti ankues e provon pasi është babai i bashkëshortes së z.A.H, vërtetuar me Certifikatën e Martesës, (depozituar në dosjen personale të ankuesit), ish-punonjës i Shoqërisë Albpetrol sh.a.

⁴ Subjekti ankues është i datëlindjes 01.01.1955 (rreth një vit para daljes në pension)

⁵Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën KMD.

dhe pikëzimit për punonjësit e Qendrës së Shërbimeve Gjeofizike Patos (QSHGJ-së), ai nuk plotësonte kriteret për pozicionin e punës.

Me shkresën me nr.63 prot., datë 16.07.2018 të Administratorit të Shoqërisë Albpetrol sh.a “Procedura e kontrollit dhe administrimit të procesit të ankimimeve të punonjësve që preken nga ristrukturimi dhe reduktimi i fuqisë punëtore” është urdhëruar ngritja e një Komisioni të vlerësimit të ankesave të shoqërisë Albpetrol sh.a.

Me Urdhërin nr.50, datë 02.07.2018 të Administratorit të Shoqërisë Albpetrol sh.a, në shtojcën nr.1 janë përcaktuar kriteret dhe mënyra e pikëzimit për procesin e ristrukturimit organizativ:

- Kriteri i arsimit;
- Kualifikimi profesional;
- Vjetërsia në punë.

Në përfundim të procesit të vlerësimit dhe pikëzimit, Komisioni përkatës evidenton pozicionet e punës që shkurohen, harton një listë me rezultatet që dalin nga procesi i shkurtimit të vendit të punës dhe procesi i rivlerësimit dhe pikëzimit për punonjësit në qendrën përkatëse. Pas përfundimit të procesit të vlerësimit dhe pikëzimit, Komisioni përkatës duhet të dorëzojë një kopje të listës pranë Shoqërisë Albpetrol sh.a dhe procedura për kryerjen e këtij vlerësimi dhe pikëzimi duhet të jetë e dokumentuar me procesverbal dhe çdo akt shkresor në funksion të këtij procesi duhet të jetë i nënshkruar nga të gjithë anëtarët.

Sipas shtojcës nr.1, gjatë këtij procesi, Komisioni duhet të marrë parasysh përveç kriterëve të mësipërme, edhe masat disiplinore që rezultojnë për punonjësit, si dhe vlerësimet e punës.

Subjekti ankues, pretendon se Komisioni i ngritur për kryerjen e procesit të ristrukturimit në QSHGJ Patos nuk ka shpallur listat për të parë kriteret dhe pikëzimin e punëmarrësve të tjerë, për të vlerësuar se si ishte përlllogaritur pikëzimi për secilin punonjës.

Y. D pretendon se sipas kriterëve të vlerësimit ai duhej të vlerësohej me 80 pikë gjithsej:

- Për kriterin e arsimit ai duhet të vlerësohej me 35 pikë, pasi ka arsim profesional, ka mbaruar shkollën e mesme mekanike “Teknikum”;
- Për kriterin profesional ai shprehet se duhet të merrte 25 pikë si “Axhustator/Specilaist avolzhimi” me kategorinë e 7-të, pra atë maksimale;
- Për kriterin e vjetërsisë në punë shprehet se ka mbi 20 vite punë dhe duhet të merrte 20 pikë.

Nga ana tjetër, ankuesi pretendon se punëdhënësi nuk ka respektuar as të drejtën për 20 orë leje të pagueshme në javë, si pasojë e ristrukturimit të shoqërisë, si një drejtë që buron nga ligji; çka ka sjellë dhe diskriminimin e tij lidhur me cënimin e kësaj të drejte.

Po ashtu ai shprehet se, procedura për largimin e tij nga puna është iniciuar në kohën kur ai ishte me raport mjekësor, për të cilën ishte në dijeni dhe punëdhënësi.

⁶ Duke iu referuar shkresave të ankuesit, të protokolluara pranë KMD-së me nr: 1260 prot., datë 14.09.2018;; 1197 prot., datë 03.09.2018; 1197/2 prot., datë 24.09.2018; 1143/3 prot., datë 03.10.2018; 1610 prot., datë 14.11.2018; 1775 prot., datë 21.12.2018.

Subjekti ankues ka parashtruar se largimi i tij nga puna ka ardhur pa shkaqe të arsyeshme dhe për më tepër diskriminuese, pikërisht për motive politike; për faktin se ai është anëtar i forcës politike LSI dhe se është babai i bashkëshortes së ish-drejtorit të Drejtorisë Juridike në Albpetrol sh.a dhe anëtar i LSI (i cili ka hapur proces gjyqësor për heqje të padrejtë nga puna dhe për diskriminim për shkaqe politike).

Subjekti ankues ka pretenduar se është diskriminuar për shkak të ankimimeve që ka bërë dhëndrri i tij, A. H kundër Shoqërisë, duke nënshtruar padrejtësisht kalimit në një pozicion tjetër pune, atë të Rojes tek Uzina Mekanike Patos, pavarësisht faktit se në kontratën individuale mbante pozicionin e Specialistit të avolzhimit. Subjekti ankues pretendon se pikërisht në periudhën pas ankimit në gjykatë të A. H⁷ atij i është komunikuar kalimi në pozicionin e Rojes⁸, të cilin ai e ka kundërshtuar për shkak se: e para, nuk ishte i trajnuar për këtë pozicion pune (duke mbajtur parasysh se Uzina ishte vjedhur katër herë gjatë një viti) dhe e dyta, i ka bërë me dije eprorit se kishte problem me dëgjimin nga të dy veshët dhe kjo përbënte pengesë që ai të ushtronte detyrë rojes. Y. D shprehet se kërkesa e tij nuk është marrë në konsideratë dhe për më tepër fillimisht është caktuar roje gjatë natës, me shërbim 16 orësh (nga ora 15:00-07:00) dhe dy herë ka bërë shërbim roje 24 orësh. Pas ankesave të përsëritura, nga muaji Maj 2018-09.07.2018 është caktuar roje objekti nga ora 07:00-15:00 deri në momentin që ka filluar lejen e zakonshme. Në momentin e rikthimit në punë ankuesit i është komunikuar vendimi për zgjidhje të marrëdhënieve të punës.

Në përfundim të ankesës së tij, Y. D kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi konstatimin e diskriminimit të tij nga ana e punëdhënësit, për shkaqet sipërcituar.

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-së⁹, 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”*.

⁷Pas muajit Shkurt 2018.

⁸ Me anë të Urdhërit të brendshëm me nr.260 prot., datë 07.05.2018.

⁹Shkurtesë për Ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi.

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.

Ankesa e sjellë pranë Komisionerit kishte mangësi të anës formale, në lidhje me shkaqet e pretenduara.

- Për këtë arsye, me shkresën me nr.1197/1 prot., datë 07.09.2018, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, i ka kërkuar ankuesit të paraqesë dokumentet provues për pretendimin e tij, (lidhur me shkaqet e pretenduara), meqenëse ankuesi nuk i kishte bashkëngjitur ankesës dokumentet shkresore që t'i provojë ato.

Në vijim, ankuesi me shkresën me nr.1197/2 prot., datë 24.09.2018 ka depozituar pranë KMD-së dokumentacionin e kërkuar¹⁰.

Përsa më lart, referuar nenit 33, të ligjit nr. 10 221/2010, ankesa përmban elementët e kërkuar nga ky ligj.

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

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32 dhe 33, të ligjit nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Me shkresën me nr.1143/2 prot., datë 26.09.2018 i është kërkuar informacion dhe dokumentacion provues Shoqërisë Albpetrol sh.a, lidhur me pretendimet e subjektit ankues.
- Me shkresën me nr.9317/1 prot., datë 31.10.2018¹¹ Shoqëria Albpetrol sh.a ka informuar Komisionerin se:

“Në zbatim të Programit të Zhvillimit të Rishikuar për vitin 2018, i miratuar me Vendimin nr.8, datë 07.06.2018 të Këshillit Mbikqyrës dhe Vendimeve 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 dhe për këtë arsye ka ndërmarrë hapat për nisjen e procedurave të pushimit kolektiv. Në kuadër të këtij procesi është nënshkruar Akt-Marrëveshje me Organizatën Sindikale Përfaqësuese të punëmarrësve, për përcaktimin e kriterëve mbi të cilat do të kryhet procedura e pushimit kolektiv. Për kryerjen e vlerësimit dhe pikëzimin e punonjëve janë ngritur

¹⁰Neni 91, pika 3 e Kodit të Procedurës Administrative, të ndryshuar, parashikon se: “Nëse ligji parashikon detyrimin e palës për të paraqitur dokumente ose prova, si pjesë ose së bashku me kërkesën për fillimin e procedurës, afatet e përcaktuara sipas pikave 1 ose 2, të këtij neni, fillojnë nga paraqitja e plotë e tyre”.

¹¹ Protokolluar me Tonën, me nr.1539 prot., datë 05.11.2018.

komisione të posaçme pune me urdhër të Administratorit të Shoqërisë Albpetrol sh.a. Shoqëria Albpetrol sh.a për të kryer një proces sa më transparent ka aplikuar një sistem përzgjedhje 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 konkret, ju sqarojmë se mbështetur në Strukturën e Re Organizative të miratuar për Qendrën e Shërbimeve Gjeofizike Patos është 1 vend pune për Specialist Avolzhimi. Referuar procesit të vlerësimit dhe pikëzimit të kryer për punonjësit e QSHGJ Patos, rezulton se Y. D nuk plotëson kriteret e mjaftueshme për vazhdimin e marrëdhënieve të punës. Për këtë arsye është njoftuar rregullisht me shkresën me nr.7213 prot., datë 06.08.2018 mbi ndërprerjen e marrëdhënieve të punës për shkak të shkurtimit të vendit të punës, bazuar në parashikimet e K.Punës.

Përsa i përket kriterëve të mbi të cilat është kryer përzgjedhja e punonjësve së QSHGJ Patos që u prekën nga pushimi kolektiv, ju bëjmë me dije se u morën në konsideratë kriteret si më poshtë:

- Arsimi.
- Kualifikimi profesional/kategoria/patentë/licensë specifike.
- Vjetërsia në punë.

Në total, nga procesi i ristrukturimit të shoqërisë janë prekur rreth 450 punonjës të cilët janë njoftuar për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës bazuar në parashikimet e K. Punës. Për sa i përket QSHGJ Patos janë njoftuar për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës 24 punonjës.

Bazuar në sa më sipër, proceduar e ndjekur nga QSHGJ Patos është konform legjislacionit në fuqi dhe urdhërave që kanë dalë në zbatim të procesit të ristrukturimit të kësaj Shoqërie. Pozicioni i punës së Y. D është shkurtuar dhe për këtë arsye ai i është nënshtruar procesit të vlerësimit bashkë me punonjësit e tjerë të sektorit përkatës.

Ndërprerja e marrëdhënieve të punës me punonjësin Y. D, për shkak të numrit të punonjësve të përfshirë në proces, nuk vlerësohet si pushim individual por si pushim kolektiv (referuar pikës 1, të nenit 148 të K.Punës). Kjo do të thotë se marrëdhënia Punëdhënës-punëmarrës, pra raporti midis Shoqërisë Albpetrol sh.a dhe Y. D nuk është aspak individual dhe i lidhur me pretendimin e tij se është njoftuar për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës për shkak të bindjeve politike. Ky pretendim është i pabazuar pasi ne nuk disponojmë të dhëna mbi përkatësinë politike të punonjësve, por vetëm të dhëna personale bazë të punonjësve, për të cilët është marrë dhe miratimi i tyre me shkrim, sipas formularit përkatës, si dhe në përputhje me legjislacionin në fuqi. Në asnjë praktikë apo shkresë të kësaj kompanie nuk është përmendur përkatësia politike e ndonjë prej punonjësve.

Në dosjen personale të ankuesit nuk ka asnjë të dhënë për përkatësinë e tij politike.

Lidhur me pretendimin e tij për diskriminim për shkak të gjendjes shëndetësore, lidhur me procedurën e largimit të tij nga puna kur ishte me raport mjekësor; ju bëjmë me dije se, në momentin e njoftimit të Y. D për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës për shkak të pushimit kolektiv, nga verifikimi i kryer nga QSHGJ Patos nuk rezulton që ankuesi trajtohej me raport mjekësor dhe ka nënshkruar marrjen dijëni të njoftimit me datën përkatëse të lëshimit të njoftimit.

Ankuesi ka paraqitur raport mjekësor gjatë afatit të njoftimit për periudhën 02.10.2018-10.10.2018. Në përputhje me kërkesat e nenit 147 të K.Punës, nga ana e jonë është pezulluar afati i njoftimit dhe ka rifilluar sërish pas përfundimit të periudhës së raportit mjekësor.

Pra, nga ana e kompanisë tonë nuk është diskriminuar për asnjërin nga shkaqet sipërcituar.

Për sa i përket pretendimit se nuk janë respektuar nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a e drejta për 20 orë leje të pagueshme në javë për shkak të ristrukturimit, ju bëjmë me dije se punonjësit mund ta ushtronin kurdo këtë të drejtë, por nëse do të kishin paraqitur kërkesën me shkrim, siç e parashikon neni 133 (pika5) e K.Punës. Kjo e drejtë është e parashikuar dhe në Urdhërin nr.71, datë 03.08.2018 e Administratorit të Albpetrol sh.a. Pavarësisht mos ushtrimit të kësaj të drejte nga ana e ankuesit, ai nuk e ka përmbushur orarin zyrtar të punës me 8 orë, por është paraqitur në vendin e punës me më pak orë.

Fakte këto që hedhin poshtë pretendimin e ankuesit për mohimin e së drejtës për përfitim të lejes së pagueshme në cilësinë e punonjësit në afat njoftimi.

Shkaku i lidhjes familjare: në dosjet personale të punonjësve që administrohen nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Administratës nuk vërehen të dhëna mbi lidhjet familjare të ankuesit me A. H. Gjithsesi, nuk vihet në dyshim një lidhje familjare e tillë e pretenduar nga ankuesi, por duhet mbajtur parasysh që nuk ka qenë ky shkaku i ndërprerjes së marrëdhënieve të punës më të sepse vetë A. H nuk është larguar për shkak të diskriminimit por i është caktuar një detyrë tjetër brenda Administratës së Albpetrol sh.a.

Ndërsa, sa i përket emërimeve të reja në 6-mujorin e parë të vitit 2018 pranë QSHGJ Patos janë rekrutuar 3 punonjës të rinj Specialistë (1 Përgjegjës Sektori, 1 Specialist Interpretimi dhe 1 Inxhinier Gjeofizik me kontratë 3-mujore)".

2. Mbështetur në nenin 33, pika 8, të ligjit nr.10 221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës së Y. D, Komisioneri me datë 11.12.2018¹² realizoi një seancë dëgjimore me palët në proces.

Seanca u zhvillua me praninë e të dy palëve në proces: subjektit ankues personalisht si dhe A. H si përfaqësues i tij¹³ dhe palës kundër së cilës është paraqitur ankesa, përfaqësuesve me autorizim¹⁴ të Shoqërisë Albpetrol sh.a, Y. S dhe E. Ç.

Gjatë seancës dëgjimore, të dyja palët iu qëndruan të njëjtave parashtrime që kishin bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në. Subjekti ankues kërkoi sqarime nga përfaqësuesit e Shoqërisë se përse në një vend vakant për pozicionin e Axhustatorit, të krijuar pas largimit të tij nga puna, nuk u rimor ai në punë por punonjësi A.Th.

U la si detyrë që në vijim nga Albpetrol sh.a të silleshin parashtrime dhe dokumentacion mbi numrin e të larguarve nga puna dhe që janë në moshë (deri në dy vite) para daljes në pension, apo

¹² Referuar "Njoftimit për seancë dëgjimore" me nr.1197/3 prot., datë 05.12.2018.

¹³ Me vetëdeklarim në seancë nga ankuesi.

¹⁴ Me shkresën me nr.12069 prot., datë 10.12.2018.

dhe të atyre që janë në marrëdhënie pune brenda kësaj fashe moshe (deri në 2 vite para daljes në pension), si dhe parashtrime dhe dokumentacion provues lidhur me personin e emëruar në pozicionin e Axhustatorit, pas largimit të Y. D nga puna.

3. Në vijim të procedurës hetimore për marrjen e çdo prove dhe informacioni që i shërben procesit, nëpërmjet shkresës me nr.111 prot., datë 22.01.2019 Komisioneri i është drejtuar Shoqërisë Albpetrol sh.a lidhur me kërkesën për dërgimin e informacionit dhe dokumentacionit të kërkuar gjatë seancës dëgjimore të datës 11.12.2018.

Me anë të shkresës me nr.986 prot., datë 01.02.2019¹⁵ Shoqëria Albpetrol sh.a informon Komisionerin, në vijim të detyrave të lëna gjatë seancës dëgjimore se: *“Përsa i përket pretendimit të Y. D se është diskriminuar duke u caktuar Roje pranë UMN Patos, sqarojmë se, në muajt Prill dhe Maj 2018 në Uzinën Mekanike të QSHGJ Patos është konstatuar humbje e bazës materiale në magazinat qendrore të kësaj qendre. Për këtë arsye, nisur nga nevojat e jashtëzakonshme të paraqitura për shkak të ngjarjeve të ndodhura në UM, nga ana e QSHGJ Patos janë marrë masa të forta për ruajtje duke angazhuar të gjithë punonjësit e këtij Sektori. Konkretisht, mbështetur në Urdhërin e brendshëm me nr.260 prot., datë 07.05.2018 të Drejtorit të QSHGJ Patos, në funksion të mbarëvajtjes së punës në këtë qendër janë marrë masa për përfshirjen e të gjithë punonjësve të Sektorit të UM në ruajtjen e objekteve të Sektorit. Në po të njëjtin urdhër, citohet që të hartohet grafiku i turneve të dyta dhe të treta si dhe të merren masa që çdo punonjës të kompletohet me ditë të plota pune sipas pagës së pozicionit të secilit punonjës”.*

Nga ana e Shoqërisë është argumetuar se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të diferencuar nga punonjësit e tjerë, për shkak se në grafikun e turneve të dyta dhe të treta janë përfshirë të gjithë punonjësit e Sektorit të UM Patos, jo vetëm ai. Nga ana tjetër, Shoqëria thekson faktin se nuk është ndryshuar asnjë prej kushteve të parashikuara në kontratën e punës së lidhur mes palëve. Në listë pagesat e QSHGJ Patos ankuesi figuron në pozicionin e punës si Specialist Avolzhimi dhe është paguar në përputhje me pagën e përcaktuar për këtë pozicion pune.

Ndërsa, lidhur me pretendimin për transferimin e punonjësit A.Th në pozicionin e punës si Axhustator në Sektorin e UM, Shoqëria ka sqaruar se ky transferim është bazuar në kërkesën e paraqitur nga vetë punonjësi (shkresa me nr.450/3 prot., datë 17.08.2018) dhe pasi u verifikua që arsimi i A.Th përputhet me kërkesat e vendit të punës. Bashkëlidhur përgjigjes, Shoqëria ka paraqitur dhe kopje të dokumentacionit poshtëcituar:

- Listës së punonjësve me pozicion pune Specialist avolzhimi pranë QSHGJ Patos para procesit të ristrukturimit.
- Të dosjes personale të punonjësit A.Th.
- Të kërkesës me nr.450/3 prot., datë 17.08.2018, të punonjësit A.Th për transferimin në pozicionin e punës Axhustator.
- Urdhërit të brendshëm me nr.260 prot., datë 07.05.2018.

- Listë prezencave të QSHGJ Patos për muajt Maj, Qershor, Korrik, Gusht, Shtator, Tetor 2018, ku vërtetohet se pagesa e Y. D është bërë sipas pozicionit Specialist avolzhimi.

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

A. Lidhur me trajtimin e padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë të pretenduar nga ankuesi.

- **Lidhur me trajtimin e padrejtë, disfavorizues të subjektit ankues, lidhur me kalimin nga pozicioni i punës si Specialist avolzhimi në pozicionin e Rojes pranë UMN Patos.**

Mbështetur në dokumentacionin dhe provat e administruara gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri vlerëson se:

Pretendimi i subjektit ankues për diskriminim i ka fillesat në momentin e kalimit të tij nga pozicioni i Specialistit të avolzhimit pranë Sektorit Mekanik në QSHGJ Patos, në pozicionin e Rojes të po kësaj qendre. Referuar Urdhërit të brendshëm me nr.260 prot., datë 07.05.2018 të Drejtorit të QSHGJ Patos, në funksion të mbarëvajtjes së punës në këtë qendër janë marrë masa për përfshirjen e të gjithë punonjësve të Sektorit të UM në ruajtjen e objekteve të Sektorit. Në po të njëjtin urdhër, citohet që të hartohet grafiku i turneve të dyta dhe të treta si dhe të merren masa që çdo punonjës të kompletohet me ditë të plota pune sipas pagës së pozicionit të secilit punonjës. Bazuar në këtë urdhër punonjësi Y. D është kaluar nga pozicioni Specialist avolzhimi në atë të Rojes.

Lidhur me çështjen e sipërpërmendur, Komisioneri gjykon se Albpetrol sh.a ka barrën e provës¹⁶ të provojë që lëvizja e ankuesit në pozicionin e Rojes është kryer për arsye të ligjshme dhe të justifikuara.

Lidhur me sa mësipër, Komisioneri konstaton se:

- Nuk është sjellë asnjë provë shkresore që të provojë këtë transferim të ankuesit në pozicionin e Rojes pranë kësaj qendre, përveç deklarimeve të palëve lidhur me këtë fakt. Subjekti ankues ka deklaruar se është urdhëruar verbalisht të bëjë detyrën e Rojes.
- Ndërsa Shoqëria Albpetrol sh.a ka parashtruar se ky urdhër ka dalë në kushtet kur në muajt Prill dhe Maj 2018 në Uzinën Mekanike të QSHGJ Patos është konstatuar humbje e bazës materiale në magazinat qendrore të kësaj qendre. Për këtë arsye, nisur

¹⁶Kodi i Punës në neni 9 “Ndalimi i diskriminimit, pikat 9 dhe 10 e tij parashikojnë se: “9. Në rastin kur një person pretendon se është cënuar nga moszbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, sipas këtij Kodi, ndiqet procedura e ankimit, e përcaktuar në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi. 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”.

Adresa: Rruga e Durrësit, Nr.27, (ish-Ministria e Mjedisit) Tiranë, Tel: +355 4 2431078, e-mail: info@kmd.al, web: www.kmd.al

nga nevojat e jashtëzakonshme të paraqitura për shkak të ngjarjeve të ndodhura në UM, nga ana e QSHGJ Patos janë marrë masa të forta për ruajtje duke angazhuar të gjithë punonjësit e këtij Sektori.

- Nga ana e Shoqërisë, Komisionerit nuk i është vënë në dispozicion asnjë akt tjetër shkresor (përveç urdhërit nr.260 prot., datë 07.05.2018) ku të ishin të evidentuar me emra konkretë punonjësit të cilët kalonin në pozicionin e Rojes, grafiku i hartuar në zbatim të këtij urdhëri, oraret etj. Janë depozituar në cilësi prove 22 proces verbale të marrjes dhe dorëzimit të shërbimit të rojes, ku evidentohen emrat e punonjësve, një pjesë e të cilëve janë punonjës të emëruar Roje pranë këtij Sektori.
- Komisioneri konstaton se, megjithëse punonjësi Y. D (pranuar nga të dyja palët në proces ky fakt) referuar Listë prezencave të muajve në vijim (Maj 2018 e deri në Tetor 2018) është trajtuar financiarisht me pagën e Specialistit të avolzhimit dhe emërtimin aty e ka si të tillë, ai “de facto” ka ushtruar detyrën e Rojes.
- Pas momentit të komunikimit për kalimin në pozicionin e Rojes, subjekti ankues e ka kundërshtuar atë me argumentimin se ai nuk ishte i trajnuar për të realizuar këtë detyrë dhe për më tepër kishte raport mjekësor që provonte faktin se ai kishte problem me dëgjimin dhe kjo ishte një pengesë serioze në ushtrimin e kësaj detyre.
- Ankuesi ka paraqitur raport mjekësor të datës 18.05.2018¹⁷, Rekomandim për dalje në KMCAP, të mjekut të Poliklinikës së Specialiteteve Fier, të datës 11.09.2018, si dhe raportin mjekësor gjatë afatit të njoftimit për periudhën 02.10.2018-10.10.2018. Pra, Shoqëria Albpetrol sh.a ka patur dijeni për gjendjen shëndetësore të punonjësit Y. D, lidhur me problemet e tij në dëgjim dhe megjithatë nuk ka ndërmarrë asnjë masë për kthimin e tij në pozicionin e Specialistit të avolzhimit, pozicion për të cilin ka nënshkruar dhe kontratën individuale me Shoqërinë.
- Argumentimi i Shoqërisë se: *“Në momentin e njoftimit të Y. D për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës për shkak të pushimit kolektiv, nga verifikimi i kryer nga QSHGJ Patos nuk rezulton që ankuesi trajtohej me raport mjekësor dhe se ankuesi ka paraqitur raport mjekësor gjatë afatit të njoftimit për periudhën 02.10.2018-10.10.2018, në përputhje me kërkesat e nenit 147 të K.Punës, nga ana e jonë është pezulluar afati i njoftimit dhe ka rifilluar sërish pas përfundimit të periudhës së raportit mjekësor”*, nuk qëndron pasi; periudha e njoftimit, deri në përfundim të marrëdhënieve të punës, në respektim të dispozitave ligjore të Kodit të Punës konsiderohet vijim i marrëdhënieve të punës. Nga ana tjetër, subjekti ankues nuk ka paraqitur raport mjekësor lidhur me problemet e tij në dëgjim përse kohë ai ushtronte detyrën e Specialistit të avolzhimit, pasi nuk e konsideronte si problematike apo penguese këtë gjë në përmbushje të kësaj detyre. Ai ka paraqitur raportin mjekësor vetëm në momentin që ai është transferuar në pozicionin e Rojes, duke vlerësuar se problemet e tij me dëgjimin pengonin në realizimin e detyrës së Rojes, duke rrezikuar potencialisht në dështimin e saj. Shoqëria në këtë moment duhet të kishte vlerësuar me objektivitet këtë pretendim dhe duhet të kishte ndërmarrë masa rregulluese të mënjëhershme. Përkundrazi, një gjë e tillë është neglizhuar totalisht.

¹⁷ Raport mjekësor –check up, lëshuar nga Spitali Amerikan.

Në analizë të situatës së ankuesit lidhur me transferimin e tij nga pozicioni i Specialistit të avolzhimit në atë të Rojes, Komisioneri vlerëson se, justifikimi i Shoqërisë se ky transferim ka ndodhur në kuadër të masave të ndërmarra për të shtuar elementin e sigurisë në Sektorin e UM Patos, për shkak të ngjarjeve të ndodhura në UM, nga ana e QSHGJ Patos; nuk është objektivisht i justifikuar për këto arsye:

Së pari, ankuesi ka qenë në pamundësi fizike (vërtetuar me raporte mjeksësore) për shkak të problemeve të tij me dëgjimin për të ushtruar detyrën e Rojes.

Së dyti, ankuesi nuk ka patuar asnjë trajnim për të përmbushur detyrën e Rojes. Nuk është provuar e kundërta e këtij pretendimi nga ana e Shoqërisë.

Së treti, në kushtet kur ankuesi është transferuar në një pozicion tjetër pune, për rreth 6 (gjashtë) muaj, nga pozicioni i punës "Specialist avolzhimi", në atë të "Rojes" pranë Sektorit të UMN Patos, në fakt është ndërprerje e kontratës së parë të punës dhe fillim i një kontrate të re pune, pavarësisht se ka vijuar vazhdimësia e marrëdhënies kontraktore të punës mes punëdhënësit dhe punëmarrësit në aspektin financiar, dhe pavarësisht se elementi pagë mbetet i njëjtë.

Shoqëria Albpetrol sh.a ka konsideruar si pozicion pune të ankuesit atë të Specialistit të avolzhimit, referuar Listë pagesave të saj, ndërkohë që "de facto" ai ka kryer punën e Rojes pranë kësaj Shoqërie. Ky fakt, është pranuar nga të dyja palët. Ndërkohë që këto dy pozicione "Specialist avolzhimi" dhe "Roje" janë dy pozicione pune të ndryshme përsa i takon specifikave të tyre.

Nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a nuk u sollën prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin apo përlligjinin faktin se transferimi i detyrueshëm i ankuesit nga pozicioni Specialistit të avolzhimit në atë të Rojes, ka ardhur për arsye të ligjshme dhe objektive.

Për sa më sipër, Komisioneri gjykon se ankuesi, në referencë të nenit 7, pika 1, të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe disfavorizues nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a nëpërmjet kalimit "de facto" të tij nga pozicioni i Specialistit të avolzhimit në atë të Rojes pranë QSHGJ Patos.

- **Lidhur me trajtimin e padrejtë, dhe disfavorizues të ankuesit, lidhur me përfshirjen e tij në pushimin kolektiv nga puna, të ndërmarrë në kuadër të zbatimit të ristrukturimit të Shoqërisë Albpetrol sh.a.**

Referuar dokumentacionit të administruar gjatë procesit të hetimit administrativ të ankesës së Y. D, rezulton se mbështetur në Programin e Zhvillimit të Rishikuar për vitin 2018, të miratuar me Vendimin nr. 8, datë 07.06.2018, të Këshillit Mbikqyrës dhe Vendimin nr.496/10, datë 25.06.2018, të Ministrisë të Infrastrukturës dhe Energjisë, Shoqëria Albpetrol sh.a i është nënshtruar procesit të ristrukturimit të saj, si rrjedhim i së cilit rezulton se 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 të tillë, duke u konsideruar një pushim kolektiv me përmasa të konsiderueshme.

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

Në pikën 2, të Vendimit nr. 8, datë 07.06.2018, të Këshillit Mbikqyrës të Shoqërisë 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 këtij vendimi 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.

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 për punonjësit e kësaj Shoqërie, në referencë të nenit 148, pika 3, të Kodit të Punës, Shoqëria 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 të të përcaktoheshin kriteret për kryerjen e reduktimit të fuqisë punëtore dhe rregullat e përgjithshme, të cilave do t’u nënshtoheshin 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, sikurse dhe Shtojcës Nr. 1¹⁸, të lidhur ndërmjet palëve, që ka ndryshuar disa parashikime të Marrëveshjes së sipërpërmendur, 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

¹⁸Shtojca nr.1, është pjesë integrale e Urdhërit nr.50, datë 02.07.2018, të Administratorit të Albpetrol sh.a për ngritjen e Komisioneve dhe kryerjen e procesit të ristrukturimit;

strukturat e Shoqërisë Albpetrol sh.a, vlerësimin 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 vlerësimin 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, të Administratorit për fillimin e procesit të ristrukturimit organizativ dhe reduktimin e fuqisë punëtore të Albpetrol sh.a; Urdhërin nr. 50, datë 02.07.2018, të 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.

Në referencë të Akt-Marrëveshjes me Sindikatën e Naftëtarëve, 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 vlerësimin 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 QSHGJ Patos është reduktuar me 29 punonjës, në krahasim me numrin e mëparshëm të punonjësve që punonin pranë kësaj qendre. Referuar organikës aktuale të QSHGJ Patos, rezultoi se është shkurtuar një vend pune si Specialist avolzhimi.

Në referencë të përcaktimeve të Urdhërit nr. 50, datë 02.07.2018, të Administratorit për ngritjen e Komisioneve dhe kryerjen e procesit të ristrukturimit, si dhe Shtojcës nr.1, e cila është pjesë integrale e këtij urdhëri, Komisioni i vlerësimin pranë kësaj qendre ka vlerësuar me pikëzim 5 (pesë) axhustatorët/specialist avolzhimi të Sektorit të Shërbimit Mekanik, pranë QSHGJ Patos, një ndër të cilët ishte edhe ankuesi. Sikurse është përmendur edhe më sipër, kriteret mbi të cilat u krye vlerësimi me pikëzim, sipas urdhërit të sipërpërmendur ishin: (1)Arsimi, (2)Kualifikimi profesional/kategoria/patent specifike dhe (3)Vjetërsia në punë në industrinë e naftës. Mbështetur në këto kritere, duke iu referuar Proçesverbalit me nr.376/4 prot., të datës 04.07.2018, rezultoi se ata janë vlerësuar respektivisht si më poshtë:

- A. H është vlerësuar me 80 pikë. (35 pikë është vlerësuar për plotësimin e kriterit të arsimit të mesëm në përputhje me kërkesat e strukturës së re në qendrën përkatëse, 25 pikë për kriterin e kualifikimit profesional, bazuar në kriterine kualifikimit profesional dhe 20 pikë për kriterin e vjetërsisë në punë, pasi ky punonjës ka 35 vite punë).
- SH. H është vlerësuar me 80 pikë. (35 pikë është vlerësuar për plotësimin e kriterit të arsimit të mesëm në përputhje me kërkesat e strukturës së re në qendrën përkatëse, 25

pikë për kriterin e kualifikimit profesional, bazuar në kriterin e kualifikimit profesional dhe 20 pikë për kriterin e vjetërsisë në punë, pasi ky punonjës ka 37 vite punë).

- L. D është vlerësuar me 65 pikë. (20 pikë është vlerësuar për plotësimin e kriterit të arsimit të mesëm në përputhje me kërkesat e strukturës së re në qendrën përkatëse, 25 pikë për kriterin e kualifikimit profesional, bazuar në kriterin e kualifikimit profesional dhe 20 pikë për kriterin e vjetërsisë në punë, pasi ky punonjës ka 30 vite punë).
- TH. SH është vlerësuar me 65 pikë. (25 pikë është vlerësuar për plotësimin e kriterit të arsimit të mesëm në përputhje me kërkesat e strukturës së re në qendrën përkatëse, 20 pikë për kriterin e kualifikimit profesional, bazuar në kriterin e kualifikimit profesional dhe 20 pikë për kriterin e vjetërsisë në punë, pasi ky punonjës ka 34 vite punë).
- Y. D është vlerësuar me 65 pikë. (25 pikë është vlerësuar për plotësimin e kriterit të arsimit të mesëm në përputhje me kërkesat e strukturës së re në qendrën përkatëse, 20 pikë për kriterin e kualifikimit profesional, bazuar në kriterin e kualifikimit profesional dhe 20 pikë për kriterin e vjetërsisë në punë, pasi ky punonjës ka 32 vite punë).

Në analizë të pretendimit të ankuesit se nuk është vlerësuar në mënyrë të drejtë nga ana e Komisionit, dhe pas verifikimit të dokumentacionit respektiv/procesverbaleve individuale të sejcilit punonjës sipër cituar, Komisioneri konstaton se, pretendimi i Y. D është i drejtë, lidhur me pasaktësitë në vlerësimin e dy prej këtyre kriterëve, duke specifikuar:

- Sa i takon vlerësimin të Komisionit me 25 pikë për për plotësimin e kriterit të arsimit të mesëm në përputhje me kërkesat e strukturës së re në qendrën përkatëse, ai duhet të ishte vlerësuar me 35 pikë¹⁹, pasi bazuar në Tabelën e vlerësimin me pikë tek ndarja e “Arsimit” është specifikuar qartazi se arsimi i mesëm profesional vlerësohet me 35 pikë. Vlerësimi sipas tabelës është respektivisht:
 - Arsim i lartë që përputhet me kërkesat e strukturës së re në Qendrën përkatëse = 50 pikë.
 - Arsim i lartë që nuk përputhet me kërkesat e strukturës së re në Qendrën përkatëse = 30 pikë.
 - Arsim i mesëm profesional = 35 pikë.
 - Arsim i mesëm i përgjithshëm = 20 pikë.
 - Arsim i ulët profesional = 20 pikë
 - Arsim 8 vjeçar = 10 pikë.

Për më tepër, Komisioneri konstaton se vlerësimi me 25 pikë nga ana e Komisionit nuk ka referencë tek tabela e vlerësimin me pikë, pasi në asnjë nënndarje nuk është parashikuar vlerësimi me 25 pikë.

- Sa i takon vlerësimin të Komisionit me 20 pikë për plotësim të kriterit të kualifikimit profesional, Komisioneri konstaton se subjekti ankues duhet të ishte vlerësuar me 25 pikë, pasi subjekti ankues ka kategorinë e VII, dhe referuar tabelës së pikëzimit kategoria e IV

¹⁹Referuar dokomentacionit të depozituar në dosje pranë KMD-së, subjekti ankues ka arsim te mesem profesional pasi ka përfunduar shkollën e “Mesme Mekanike – Teknikum”.

është vënë si kufi maksimal për vlerësimin me 25 pikë. Shihet qartë, bazuar në dokumentacion/librezë e punës, se subjekti ankues e tejkalon parashikimin e kufirit maksimal të kualifikimit.

Referuar Dispozitës së Fundit të Shtojcës 1, të Urdhërit nr.50, datë 02.07.2018, të Administratorit të Albpetrol sh.a përcaktohet: *“Në kryerjen e procesit të vlerësimit dhe pikëzimit, Komisioni për të përzgjedhur punonjësit që preken nga procesi i ristrukturimit organizativ dhe të fuqisë punëtore, pavarësisht klasifikimit të mësipërm, do të marrë në konsideratë edhe treguesit e mëposhtëm të performancës në punë:*

- *Masat disiplinore që rezultojnë për atë punonjës;*
- *Vlerësimi i treguesve në punë.”*

Njëkohësisht, duke iu referuar procesverbalit individual të vlerësimit me pikëzim të subjektit ankues, citohet: *“Punonjësi Y. D nuk ka patur performancë të mirë në punë”*. Ndërsa, për katër punonjësit e tjerë citohet se kanë patur performancë të mirë.

Ndërkohë që, në të njëjtin procesverbal rezulton të jetë shënuar se nga të dhënat e dosjeve të paraqitura për vlerësim rezulton se për ankuesin dhe për katër punonjësit e tjerë nuk ka masa disiplinore.

Subjekti ankues, nëpërmjet shkresës me nr.72/3 prot., datë 06.08.2018 të Shoqërisë Albpetrol sh.a është njoftuar për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, me arsyetimin se, pas procesit të vlerësimit dhe pikëzimit për punonjësit e Qendrës së Shërbimeve Gjeofizike Patos (QSHGJ-së), ai nuk plotësonte kriteret për pozicionin e punës.

Mbështetur në sa më sipër, në Proces verbalin Përfundimtar nr. 376/4 prot., datë 04.07.2018, të vlerësimit të 5 (pesë) axhustatorëve/specialistë avolzhimi të Sektorit të Shërbimit Mekanik, pranë QSHGJ Patos, citohet: *“Në përfundim Komisioni vendos që nga punonjësit që konkuruan për vende pune Specialist Avolzhimi, punonjësi i renditur me më pak pike është Y. D. Bashkëlidhur këtij procesverbal Shoqëria Albpetrol sh.a ka depozituar shkresën me nr.629 prot., datë 31.10.2018 “Mbi performancën e Y. D”, në të cilën është cituar se, gjatë periudhës që ankuesi ka qenë me detyrë Specialist Avolzhimi pranë QSHGJ Patos, për periudhën 04.07.2014-15.10.2018, performance etij ka qenë e dobët. Në vijim citohet se: “Y. D nuk ka kryer performancë të mirë për shkak të mosefiçencës në vendin e punës duke hasur në vështirësi në mbarëvajtjen e punës. Në këto kushte gjatë procesit të ristrukturimit të kompanisë punonjësi Y. D, nisur nga performanca jo e mirë në punë ka marrë njoftimin për mbylljen e vendit të punës në datë 06.08.2018 duke respektuar afatet e njoftimit”*.

Lidhur me sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, shkresa me nr.629 prot., datë 31.10.2018 *“Mbi performancën e Y. D”*, duket se është hartuar për t’i paraprirë vendimit përfundimtar, atij të largimit nga puna me justifikimin se pas procesit të vlerësimit dhe pikëzimit për punonjësit e Qendrës së Shërbimeve Gjeofizike Patos (QSHGJ-së), ai nuk plotësonte kriteret për pozicionin e punës.

Së pari, shkresa citon se vlerësimi i performancës së subjektit ankues është bazuar për periudhën 04.07.2014-15.10.2018, periudhë kur ai ka ushtruar detyrën e Specialistit të avolzhimit; ndërkohë që realisht për periudhën Maj 2018-Tetor 2018 ai ka qenë i transferuar në detyrën e Rojes pranë QMN Patos.

Së dyti, nuk rezulton që subjekti ankues të jetë vënë në dijeni lidhur me vlerësimin e performancës së tij, në mënyrë që të paraqiste objeksionet e tij, nëse do të kishte.

Së treti, është kontradiktor fakti që për punonjësin Y. D në procesverbalin e vlerësimit të Komisionit citohet që nuk ka asnjë masë disiplinore, dhe në këtë vlerësim performance të bërë enkas për këtë punonjës, citohet se nuk ka performancë të mirë.

Së katërti, duke iu referuar periudhës kur është realizuar ky vlerësim performance, i cili daton me **31.10.2018**, pasi punonjësi Y. D kishte marrë njoftimin për mbylljen e vendit të punës me datë **06.08.2018** dhe që do t'i ndërpriteshin marrëdhëniet e punës me datë **07.10.2018**, Komisioneri gjykon se vlerësimi nuk është aspak i drejtë dhe objektiv, por tendencioz dhe i qëllimshëm.

Së fundmi, theksojmë se për asnjërin nga punonjësit e tjerë që i janë nënshtruar vlerësimit sikurse ankuesi, nuk është paraqitur një vlerësim performance nga ana e Shoqërisë, duke bërë që vlerësimi të jetë jo transparent, i njëanshëm dhe i padrejtë.

Në konkluzion të sa mësipër, Komisioneri gjykon se subjektin ankues, në vlerësimin përfundimtar, Komisioni duhet ta kishte vlerësuar me 80 pikë. (35 pikë për plotësimin e kriterit të arsimit të mesëm në përputhje me kërkesat e strukturës së re në qendrën përkatëse, 25 pikë për kriterin e kualifikimit profesional, bazuar në kriterin e kualifikimit profesional, ka kategorinë e VII dhe 20 pikë për kriterin e vjetërsisë në punë).

Mbështetur në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se përzgjedhja e kryer nga Komisioni i Vlerësimit, nuk ka qenë korrekte. Në këtë kontekst, Komisioneri gjykon se Y. D është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë, të pabarabartë dhe disfavorizues nga ana e Albpetrol sh.a në krahasim me punonjës të tjerë që ndodheshin në kushte të njëjta apo të ngjashme me të. Ky trajtim ka lidhje të drejtpërdrejtë me procesin e kryerjes e përzgjedhjes së specialistëve të avolzhimit pranë QSHGJ Patos, të cilët do t'i nënshtroheshin pushimit kolektiv, nga ana e Komisionit të Vlerësimit të ngritur pranë kësaj qendre.

Lidhur me çështjen e parashtruar nga ankuesi, qënë momentin e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës me këtë Shoqëri, ai ka qenë me raport paaftësie të përkohëshme në punë, ndërkohë që nëpërmjet shkresës nr. 7219, datë 06.08.2018, së Albpetrol sh.a.drejtuar qendrave të tij, rezulton se kjo shoqëri i kaudhëzuar 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.”*, KMD konstaton dhe gjykon se subjekti ankues duhet të ndjekë rrugën gjyqësore.

B. Shkaku i mbrojtur.

Në ankesën e subjektit ankues pretendohet diskriminim, për shkak shkak të “*bindjeve politike*”²⁰, “*gjendjes shëndetësore*”²¹, “*lidhjeve familjare*”²² dhe të “*moshës*”²³, nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a.

“Bindja politike”, “mosha”, “gjendja shëndetësore” janë disa prej shkaqeve, për të cilat, Ligji Nr.10 221, datë 4.2.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*” ofron mbrojtje. Në nenin 1 të tij, përcaktohet se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzaninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

- Në lidhje me pretendimin e ankuesit për diskriminim për shkak të “*bindjes politike*”, Komisioneri vlerëson se “bindja politike” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi jo vetëm parashikohet si i tillë në LMD, por edhe sepse ekzistojnë prova të mjaftueshme të depozituara pranë KMD-së, që faktojnë se ankuesi e mbart atë.
- Në lidhje me pretendimin e ankuesit për diskriminim për shkak të “*moshës*”, Komisioneri vlerëson se “mosha” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si i tillë në LMD, si dhe subjekti ankues ka depozituar prova, të cilat faktojnë se ai e mbart atë.
- Në lidhje me pretendimin e ankuesit për diskriminim për shkak të “*gjendjes shëndetësore*”, Komisioneri gjykon se “gjendja shëndetësore” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si i tillë në LMD, si dhe subjekti ankues ka depozituar prova, të cilat faktojnë se ai e mbart atë.
- Lidhur me pretendimin e subjektit ankues se është viktimizuar si pasojë e ankimimit për diskriminim të dhëndrrit të tij, A. H kundër Shoqërisë Albpetrol sh.a, Komisioneri sqaron se, LMD-ja ka parashikuar në dispozitat e tij viktimizimin si formë të diskriminimit, kur vetë subjekti ankues është ankuar për diskriminim kundër punëdhënësit. Pra, në kushtet kur ai nuk është ankuar personalisht për diskriminim, për rrjedhojë nuk mund të pretendojë viktimizimin, si pasojë e ankimimit të një personi të tretë.

Neni 3, pika e 8, e Ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi” parashikon se: “*Viktimizimi*” është trajtimi i disfavorshëm apo pasoja negative, që vjen si reagim ndaj një ankimimi a një procedimi që synon zbatimin e parimit të barazisë”.

²⁰Subjekti ankues provon anëtarësinë e tij në forcën politike të subjektit politik, Partia “Lëvizja Socialiste për Integrim”, me kartën e anëtarësisë me nr.241016 /Njësia Kuçovë.

²¹ Referuar Raportit Mjeko-Ligjor me nr.216 regj., datë 13.09.2018.

²²Subjekti ankues ka pretenduar lidhjet familjare si shkak të mbrojtur si babai i bashkëshortes së A.H, vërtetuar me Certifikatën e Martesës, (depozituar në dosjen personale të ankuesit), ish-punonjës i Shoqërisë Albpetrol sh.a

²³ Subjekti ankues është i datëlindjes 01.01.1955 (rreth një vit para daljes në pension)

Sa mësipër, Komisioneri konstaton se ankuesi është njoftuar zyrtarisht për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me datë **06.08.2018**, duke i komunikuar edhe datën 07.10.2018, si datë kur do t'i ndërpriteshin marrëdhëniet e punës. Ndërsa ankesën pranë KMD-së, e ka depozituar me datë **06.09.2018**, mbasi nga ana e Shoqërisë ishte njoftuar dhe iniciuar procedura për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me të. Në këto kushte, ankimimi i Y. D pranë KMD-së nuk ka afektuar vendimmarrjen e Shoqërisë, pasi ky vendim ishte marrë më përpara, në kuadër të pushimit kolektiv.

- Në lidhje me pretendimin e ankuesit për diskriminim për shkak të “*lidhjeve familjare*”, Komisioneri vëren se “*lidhjet familjare*” të ankuesit me A.H shërbejnë si provë për të faktuar lidhjet e tyre, në kuadër të shoqërimit apo supozimit për shoqërim të tyre, gjë që do të shtjellohet më poshtë në vendim në kuadër të diskriminimit për shkak të shoqërimit, dhe nuk qëndrojnë si shkak më vehte.

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë me shkakun e mbrojtur.

- **Lidhja e trajtimit të padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë, të Y. D gjatë transferimit dhe e largimit të tij nga puna për shkak të shoqërimit me zA. H.**

Mbështetur në provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, rezulton se subjekti ankues, Y. D fillimisht i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë përsa i takon momentit të transferimit të tij nga pozicioni i Specialistit të avolzhimit në atë të Rojes, për të vijuar në mënyrë të përshkallëzuar me largimin e tij të paramenduar përmes përfshirjes së tij në pushimin kolektiv të zbatuar nga kjo Shoqëri.

Komisioneri ka vlerësuar se situata diskriminuese ndaj ankuesit, lidhur me dy momentet sipërcituar, ka ardhur si pasojë e:

- Ankimimit të A.H dhe kohës kura ndodhur ky ankimim kundër punëdhënësit Albpetrol sh.a dhe në kontekst të kësaj, sqarojmë se, A. H ka mbajtur detyrën e drejtorit të Drejtorisë Juridike pranë administratës së Albpetrol sh.a, prej datës 04.11.2013 deri më datë 15.01.2018. Me vendimin nr. 14, datë 15.01.2018, i është zgjidhur kontrata e punës dhe është liruar nga detyra e Drejtorit të Drejtorisë Juridike duke kaluar në pozicionin e specialistit të Drejtorisë Juridike, pranë Administratës së Shoqërisë Albpetrol sh.a. Për këtë, i është drejtuar Gjykatës së Shkallës së Parë të Rrethit Gjyqësor Fier, me pretendim diskriminim për shkak të bindjeve politike, ku Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi është pjesë e procesit si palë e tretë.
- Ankimimi i A.H është regjistruar në Gjykatën e Shkallës së Parë të Rrethit Gjyqësor Fier, me datë 01.02.2018. Gjykata ka dalë me Vendimin nr.2433, datë 08.05.2018.
- Po ashtu, A. H ka paraqitur ankesë kundër Albpetrol sh.a, pranë KMD²⁴, në të cilën ka pretenduar për diskriminim për shkak të ankimit²⁵ të bërë në Gjykatën e Shkallës së Parë të Rrethit Gjyqësor Fier.

²⁴ Regjistruar pranë KMD-së me nr.124 regj., datë 16.08.2018.

Adresa: Rruga e Durrësit, Nr.27, (ish-Ministria e Mjedisit) Tiranë, Tel: +355 4 2431078, e-mail: info@kmd.al, web: www.kmd.al

- KMD është shprehur me Vendimin nr.13, datë 24.01.2019, nëpërmjet të cilit ka konstatuar diskriminim në formën e viktimizimit, të shtetasit A. H, nga ana e Shoqërisë Albpétrol sh.a, për shkak të ankimit²⁶ të bërë në Gjykatën e Shkallës së Parë të Rrethit Gjyqësor Fier.
- Transferimi i subjektit ankues, Y. D ka ndodhur pas datës 08.05.2018.

Për më tepër, situata ndaj ankuesit është përkeqësuar në vijim gjatë përfshirjes së tij në pushimin kolektiv të zbatuar nga kjo Shoqëri, duke e bërë vlerësimin krejtësisht tendencioz, të qëllimshëm dhe të pa drejtë, gjë që ka çuar në largimin përfundimtar të ankuesit nga puna.

Ankuesi dhe A. H punonin pranë së njëjtës Shoqëri, prej një kohe relativisht të konsiderueshme. Një fakt i tillë dhe kronologjia e ngjarjeve përbëjnë dyshim të arsyeshëm se Y. D fillimisht është lëvizur nga pozicioni i Specialistit të avolzhimit në atë të Rojes dhe më pas është larguar përfundimisht nga puna, për shkak të shoqërimit apo supozimit për shoqërim me A.H, i cili është e provuar se është dhëndrri i ankuesit.

Nga Shoqëria Albpétrol sh.a nuk u sollën prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin apo përligjinin faktin se procedura e ndjekur për vlerësimin e ankuesit, transferimi dhe largimi përfundimtar nga puna kanë ardhur për arsye të ligjshme dhe objektive.

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”*. Dispozita kushtetuese i garanton çdo personi të drejtën për punë.

Sipas nenit 116 të Kushtetutës, marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara me ligj, në hierarkinë e normave juridike renditen menjëherë pas Kushtetutës. Për pasojë, ato zënë një vend të rëndësishëm në të drejtën e brendshme e bëhen të detyrueshme për t’u zbatuar për çdo shtet, për të gjithë organet shtetërore.

Shqipëria ka nënshkruar e ratifikuar disa akte ndërkombëtare, që në thelb kanë të bëjnë me trajtimin e barabartë, mosdiskriminimin, mbrojtjen dhe respektimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut në përgjithësi, ndër të cilat është edhe Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut, e cila jo vetëm që është pjesë e e legjislacionit të brendshëm të Republikës së Shqipërisë, por zë një vend të veçantë brenda tij. Konventa njeh dhe parashikon kufizime të përgjithshme dhe kufizime specifike për të drejta të veçanta.

²⁵ Ankim me pretendim diskriminimin për shkak të bindjeve politike nga Albpétrol sh.a.

²⁶ Ankim me pretendim diskriminimin për shkak të bindjeve politike nga Albpétrol sh.a., më datë 17.04.2018

Neni 14 i Konventës garanton barazinë “në gëzimin e të drejtave dhe lirive” të përcaktuara në të. Protokollin 12-të i saj ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe në fushëveprimin e tij sesa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.²⁷

GjEDNJ-ja në çështje të ndryshme që ka trajtuar i ka bërë një interpretim të gjerë shtrirjes së “shkakut të mbrojtur”. Ai mund të përfshijë “diskriminimin për shkak të shoqërimit”, ku viktima e diskriminimit nuk është vetë personi me karakteristikën e mbrojtur. Ajo mund të përfshijë gjithashtu shkakun e veçantë që interpretohet në mënyrë abstrakte²⁸.

Kodi i Punës, i ndryshuar, në nenin 9, të tij ka parashikuar se: “Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi”. Ndërsa pika 5, germa c) e tij parashikon se: “Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me:...c) kushtet e punës dhe punësimin, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën”.

Ky parashikim është në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të LMD-së²⁹. Ligji nr.10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen kundër diskriminimit”, është një ligj që rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë, si dhe përcakton shkaqet në bazë të cilave ndaj një personi mund të ketë diskriminim. Gjithashtu në nenin 12 të ligjit 10 221/2010 parashikohet se ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën për punësim, për shkaqet e parashikuara në nenin 1, të tij.

Neni 3, pika 4 e LMD kanë parashikuar se: “Diskriminim për shkak të shoqërimit” është ajo formë diskriminimi që ndodh kur ka një dallim, kufizim ose preferencë, për arsye të shoqërimit me persona që u përkasin grupeve të përmendura në nenin 1 të këtij ligji, si dhe për shkak të supozimit për një shoqërim të tillë”.

Në konkluzion të sa mësipër, Komisioneri konstaton se Shoqëria Albpetrol sh.a ka shkelur nenin 3, pikën 4 të LMD-së, duke diskriminuar subjektin ankues, pikërisht për shkak të shoqërimit të tij me A. H.

➤ Lidhja e trajtimit të padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë me “moshën”.

“Moshë” është shkak i pretenduar diskriminimi, që lidhet me situatën e përfshirjes së subjektit ankues në pushimin kolektiv të zbatuar nga Albpetrol sh.a. Për këtë situatë, KMD vlerëson se ky shkak nuk do të merret në konsideratë nga Komisioneri, pasi nuk u provua lidhja shkakësore e ankuesit me trajtimin e padrejtë të tij.

²⁷ https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discri_laë_SQI.pdf, faqet 47 dhe 49

²⁸ Faqe 22 e Manualit për Ligjin Evropian të Mbrojtjes nga Diskriminimi.

²⁹ Referuar nenit 3, pika 8 ,e LMD-së.

- **Lidhja e trajtimit të padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë me “bindjet politike të ankuesit”.**

“Bindjet politike” janë shkak i pretenduar diskriminimi, që lidhet me situatën e përfshirjes së ankuesit në pushimin kolektiv të zbatuar nga Albpetrol sh.a. Për këtë situatë, KMD vlerëson se ky shkak nuk do të merret në konsideratë nga Komisioneri, pasi nuk u provua lidhja shkakësore e ankuesit me trajtimin e padrejtë të tij.

- **Lidhja e trajtimit të padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë me “gjendjen shëndetësore të ankuesit”.**

“Gjendja shëndetësore” është shkak i pretenduar diskriminimi, që lidhet me situatën e transferimit të ankuesit nga pozicioni Specialist avolzhimi në atë të Rojes. KMD vlerëson se ky shkak nuk do të merret në konsideratë nga Komisioneri, pasi nuk provohet të jetë e lidhur me situatën e transferimit të ankuesit në detyrën e Rojes apo largimit të tij përfundimtar nga puna, për të cilin është konstatuar se ankuesi i është ekspozuar ndaj një qëndrimi të padrejtë nga kjo Shoqëri. Gjendja shëndetësore i është bërë e ditur Shoqërisë në momentin pasi ka ndodhur transferimi, dhe ata nuk ishin në dijeni të saj para se ta transferonin ankuesin. Në këto kushte ata duhet të kishin marrë masa pas marrjes dijeni të këtij fakti, por që gjithsesi transferimin e punonjësit e kanë bërë në padijenië këtij fakti, prandaj Komisioneri gjykon se transferimi nuk ka ardhur si rezultat i këtij shkak.

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenin 18 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, nenin 9, të ligjit nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, nenin 1, nenin 7, pika 1, nenet 11-13, nenin 21, pika 1, nenin 32, pika 1, gërma a) e nenin 33, pikat 10-11, të Ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit, në formën e shoqërimit, të Y. D me A. H, nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a, lidhur me transferimin e tij nga pozicioni i Specialistit të avolzhimit pranë QSHGJ Patos, në pozicionin e Rojes pranë Uzinës Mekanike të kësaj Qendre, si dhe në zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me të.
2. Konstatimin e mosdiskriminimit, për shkaqet e tjera të pretenduara nga Y. D, nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a.

3. Kundër këtij Vendimi lejohet ankim, brenda afateve ligjore, pranë Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë

Robert GAJDA

KOMISIONERI

Fusha: Punësim

Shkaku: Bindjet politike, mosha, gjendja shëndetësore