



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 925 prot.
2023

Tiranë, më 07. 08.

V E N D I M

Nr. 158, datë 07. 08. 2023

Mbështetur në nenin 32, pika 1, shkronja a), të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën me nr. 20 Regj., datë 06.02.2023, të subjektit ankues E. V., kundër OTP Bank Albania, me pretendim diskriminimin për shkak të shtatzënisë.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

E. V. ka parashtruar ndër të tjera në ankesë se: “...jam punonjëse e Departamentit të Rikuperimit pranë OTP Bank, ligjërisht prej Dhjetorit të vitit 2022, në pozicionin e Senior Officer pranë Seksionit Non Retail Loans, me një eksperiencë afro 12 vjeçare në Bankë. (Pjesë e Ish stafit të Alpha Bank Albania prej vitit 2012).

Më datë 24.01.2023, jam thirrur në një takim në zyrën e drejtuesit të Departamentit E. L., për të më komunikuar në lidhje me vendimin e Bankës OTP në lidhje me rregullimin e pagave në këtë Departament.

Më është komunikuar se paga ime nuk ka pësuar ulje! Në kushtet kur unë prisja që me rritjen e inflacionit, rritjen e normës së Euriborit, pra rrjedhimisht edhe të këstit të kredisë, rritjen e volumit të punës për shkak të ndryshimit të portofolit (Alpha Bank + OTP Bank) dhe rritjes së pagave në nivel Departamenti (sipas buxhetit të alokuar) të gati 12 punonjësve të tjerë të Departamentit tim, paga ime ishte e vetmja që nuk ka pësuar asnjë rritje, duke mos mu komunikuar asnjë arsye objektive apo subjektive për këtë, duke më përjashtuar nga i gjithë stafi ku unë punoj për mëse 10 vitesh.

Mbas komunikimit me Menaxherin e Departamentit dhe Menaxheren e Burimeve Njerëzore I. V., nuk më është dhënë asnjë arsye për këtë përjashtim apo diskriminim e pastër. Të paktën verbalisht nuk më është dhënë asnjë shpjegim për këtë përjashtim, por është nënkuptuar që ka ardhur për shkak të shtatzënisë dhe lejes së barrë lindjes të cilën unë e marrë shumë shpejt. Ju

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

informoj që aktualisht jam në muajin e 8 të shtatëzënisë. Aq më tepër që ky vendim mu bë i ditur pasi vendimi ishte nënshkruar tashmë duke u bërë fakt në list-pagesat. Përveç këtij përjashtimi nuk më është komunikuar ende sesi do të vijoj punësimi im apo kontrata që do të nënshkruaj me këtë institucion...”.

Sa më sipër, pala ankuese kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit për shkak të shtatëzënisë, nga ana e OTP Bank Albania. Gjithashtu, ankuesja ka kërkuar marrjen e masave për rregullimin e situatës duke përfutur pagën.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar², parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatëzinë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

Neni 7 i LMD-së³, 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/a të LMD-së, Komisioneri ka kompetencë për të shqyrtuar shkeljet që i bëhen zbatimit dhe respektimit të parimit të barazisë në lidhje me shkakun e pretenduar nga ankuesja, atë të shtatëzënisë.

Përsa më lart, referuar nenit 33, të këtij Ligji, 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. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, si dhe ato çështje që janë brenda afatit kohor për shqyrtim sipas parashikimeve të LMD-së.

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

³ Shkurtesë për Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

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

1. Me shkresën nr. 197/2 prot., datë 14.02.2023, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, bazuar në ligjin nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, neni 32, pika 2, ka kërkuar nga ana e OTP Bank Albania, që të jepen parashtrime lidhur me të gjitha pretendimet e ngritura, nga subjekti ankues.

Në përgjigje të shkresës së sipërcituar, OTP Bank Albania, me shkresën⁴ Nr. 573/1 prot., datë 21.02.2023, informoi lidhur me një pjesë të kërkesave të parashtruara nga Komisioneri, duke sqaruar ndër të tjera se: “...Banka OTP Albania sh.a., pjesë e grupit bankar hungarez OTP është një institucion që ushtron veprimtari bankare dhe financiare prej vitit 2004, ne përputhje me legjislacionin e aplikueshëm në Republikën e Shqipërisë. Thënë këtë, Banka nuk ka qënë subjekt i asnjë sanksioni/mase nga autoritetet rregullatore për cënim të të drejtave kushtetuese, mbrojtjes së konsumatorit, të dhënave personale apo diskriminim.

Gjatë ushtrimit të aktivitetit bankar, Banka OTP Albania sh.a., kujdeset të respektojë kuadrin rregullator vendas dhe atë të diktuar nga Grupi OTP, i themeluar në një vend të Bashkimit Evropian.

Kujdesi për punonjësit, të cilët janë aseti më i çmuar i bankës sonë është i një rëndësie të veçantë dhe politikat e rregulloret e Bankës e demonstrojnë këtë gjë në mënyrën më të mirë.

Në vazhdim, jemi njohur me ankesën konkrete të punonjësës sonë E. V., referuar institutit Tuaj, ku pretendon diskriminim për shkak të shtatzënisë meqenëse paga e saj nuk është rishikuar gjatë muajit Janar 2023.

Këtë pretendim të punonjësës sonë e konsiderojmë totalisht të pabazuar në prova dhe argumenta ligjore.

- Në mbështetje të sa më sipër parashtrorjme se Banka OTP Albania sh.a., nuk ka në fuqi ndonjë politikë rishikimi vjetor dhe automatik të pagave të punonjësve. Buxheti, frekuenca dhe kriteret e rishikimit të pagës lidhen me faktorë të brendshëm dhe të jashtëm të tillë si rezultatet vjetore të Bankës, buxheti, performanca e punonjësve, tregu etj. Gjithashtu, Banka nuk ka në fuqi ndonjë politikë të indeksimit të pagave sipas inflacionit.
- Po kështu, Banka operon bazuar në Ligjet e Republikës së Shqipërisë dhe rregulloreve të posaçme të Bankës së Shqipërisë. Kuadri rregullator nuk e detyron Bankën të rishikojë pagën e punonjësve për shkak të inflacionit apo kur zbaton një politikë rishikimi të pagave automatikisht të përfitojnë të gjithë punonjësit e saj. Kjo nuk vlen vetëm për Bankën OTP, por edhe për çdo Bankë të nivelit të dytë që operon në Republikën e Shqipërisë.

Thënë sa më sipër e gjejmë të pabazuar pretendimin e punonjësës se paga e saj duhet të rishikohet për shkak të inflacionit apo rritjes së normës bazë të interesit për kredinë (për të cilin Banka OTP ka ndërmarrë politika interesash preferencialë).

Lidhur me politikën e rishikimit të pagave, sqarojmë se:

⁴ Protokolluar pranë Komisionerit me shkresën Nr. 197/3 prot., datë 22.02.2023

Në rastet kur Banka miraton një buxhet për rishikimin e pagës, ky rishikim nuk është automatik, por merr në konsideratë një sërë faktorësh të tillë si madhësia e departamentit, risku që mbart struktura, vjetërsia, performanca, grada dhe niveli i punonjësit, mesatarja e pagave në department, frekuenca e rishikimit për stafin e departamentit përkatës etj. Rrjedhimisht kur Banka akodron një buxhet për rishikimin e pagës kjo nuk përkthehet në një rishikim automatik të pagës së të gjithë punonjësve apo një rishikim në masën e inflacionit, por në bazë të kriterëve objektive dhe buxhetit, rishikimi alokohet sipas propozimit të Drejtuesit të Departmentit të miratuar nga Drejtori i Përgjithshëm dhe Drejtuesja e Burimeve Njerëzore.

Referuar rastit të punonjësës ankuese, ajo është pjesë e Seksionit të Kredive Non Retail pranë Departmentit të rekuperimit të kredive me probleme, ku bëjnë pjesë edhe punonjës të tjerë të cilëve nuk u është rishikuar paga apo edhe nëse u është rishikuar kanë shkuar në një nivel page të barabartë apo më të ulët se paga e punonjësës ankuese. Gjithashtu në kushtet e punonjësës ankuese që nuk ka përfituar rishikim të pagës ndodhen edhe punonjës të tjerë jashtë departmentit ku ajo bën pjesë dhe që nuk janë në kushtet e shtatzënisë.

Pretendimin e saj punonjësja e ka shprehur pranë Drejtuesit të Departmentit ku bën pjesë dhe pranë Departmentit të Burimeve Njerëzore ku vetë drejtuesja I. V. është kujdesur ta sqarojë lidhur me politikat e Bankës OTP, kriteret e aplikuara për rishikimin e pagës dhe mungesën e diskriminimit për shkak të shtatzënisë.

Përsa më sipër nuk gjejmë asnjë lidhje shkak-pasojë mes faktit që punonjësës nuk i është rishikuar paga dhe shtatzënisë së saj, në një kohë që ky rishikim nuk është automatik, i përgjithshëm apo i paracaktuar dhe në kushtet kur edhe punonjës të tjerë të Bankes OTP nuk kanë përfituar rishikim të pagës gjatë muajit Janar 2023.

Lidhur me pretendimin e diskriminimit për shkak të shtatzënisë:

...Referuar dispozitës së sipërcituar të Ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, nënkupton privimin nga një e drejtë themelore, Kushtetuese apo e njohur nga akte ndërkombëtare bazuar në një shkak të parashikuar në Ligj sikurse është dhe shtatzënia. Pra që të ndodhemi në kushtet e një diskriminimi duhet: së pari, të faktohet që punëdhësi ka privuar punonjësën nga një e drejtë themelore, Kushtetuese apo të njohur nga Republika e Shqipërisë përmes ratifikimit të akteve ndërkombëtare dhe së dyti, të faktohet që ky privim është bazuar në një shkak të përmendur në Ligj.

Rishikimi i pagës nuk është një e drejtë themelore apo kushtetuese që punonjësja e përfiton në mënyrë automatike. Po kështu punonjësja nëse nuk ka përfituar nga ky rishikim, kjo ka ndodhur për arsye objektive që kanë të bëjnë me performancën e saj, buxhetin, portofolin e kredive të rikuperuara, nivelin dhe gradën dhe në kushtet e saj ndodhen dhe punonjës të tjerë në departmentin ku ajo bën pjesë dhe jashtë tij.

Gjithashu dëshirojmë të sjellim në vëmendje të Komisionerit që Banka OTP Albania sh.a. duke filluar nga data 1 Dhjetor 2022 është bashkuar me përthithje me Bankën Alpha Albania sh.a. (pjesë e së cilës ka qënë dhe ankuesja). Ky ristrukturim ka patur pasoja, ndër të tjera edhe për stafin e të dy bankave që kanë çuar deri në zgjidhje të marrëdhënies së punës sipas parashikimeve të Kodit të Punës. Fakti që punonjësja/ankuese është vlerësuar nga eprori për të vijuar marrëdhënien e punës pranë Bankës përthithëse (Banka OTP Albania sh.a.) vërteton më së miri që punonjësja nuk është diskriminuar për shkak të shtatzënisë.

Punonjësja i është nënshtruar vendimit të Bankës për rishikimin e pagave në Janar 2023 njëjloj si çdo punonjës tjetër duke u aplikuar kriteret objektive të sipërpërmendur dhe nuk kishte arsye për tu diskriminuar qoftë edhe pozitivisht për shkak të shtazënisë, por të pranonte vendimin e eprorit për shpërndarjen e buxhetit të pagave në departament në kushtet që paga e kontraktuar nga punonjësja nuk ka pësuar asnjë ndryshim.

Banka OTP Albania sh.a. i ka siguruar punonjësve të vetë mbrojtjen e plotë para, gjatë dhe pas periudhës së shtazënisë, ka në fuqi politika të sigurimit të shëndetit dhe politika të zbutjes së impaktit financiar të pagesave nga Instituti i Sigurimeve Shoqërore pas përfundimit të periudhës së shtazënisë ku punonjësja ankuese përfiton në mënyrë të barabartë me të gjithë punonjësit e tjerë.

Referuar sa më sipër konkludojmë se punonjësja ankuese nuk ka qënë subjekt diskriminimi pasi nuk rezulton e provuar që Banka OTP Albania sh.a. e ka privuar nga përfitimi i një të drejte themelore, kushtetuese apo rregullatore nga e cila ajo do të kishte përfituar në kushte të tjera, për aq kohë sa rishikimi i pagës është në diskrecion të punëdhënësit dhe politikave të tij, varet nga faktorë të brendshëm dhe të jashtëm dhe akordohet në bazë të kriterëve objektive që variojnë nga një departament tek tjetri dhe nga një punonjës tek tjetri.

Për gjitha sa më sipër bazuar në parashtrimet tona e gjejmë të pabazuar ankimin e punonjësës pranë Institutit të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe kërkojmë prej Jush konstatimin e mosdiskriminimit për shkak të shtazënisë në përputhje me nenin 33 të Ligjit “Për mbrojtjen nga Diskriminimi”.

Pas konsultimit me shkresën e sipërcituar të OTP Bank Albania, ankuesja me anë të e-mail-it datë 27.02.2023, informoi ndër të tjera se: “...Me shkresën Nr. 573/1 prot., datë 21.02.2023, OTP Bank sqaron se Banka nuk ka fuqi politike rishikimin vjetor automatik për rritjen e pagave apo fuqi për indeksimin e tyre për shkak të inflacionit, gjë të cilën nuk e kam pretenduar dhe as kërkuar.

Lidhur me politikën e rishikimit të pagave merren në konsideratë një sërë indikatorësh të tilla si madhësia e departamentit, grada, vjetërsia e punonjësve etj., ajo që kam kërkuar verbalisht dhe shkresërisht disa herë është pikërisht ky informacion që nuk më është dhënë. Cili nga indikatorët objektiv më sipër përmendur është marrë në konsideratë në përjashtimin e rishikimit të pagës time krahasuar me të gjithë punonjësit e tjerë të Departamentit.

Në tre punonjës të seksionit tim, cili nga indikatorët objektiv (niveli i pagës, vjetërsia, performanca, gjykimi i eprorit tim vetëm në dy muaj punë, etj etj) ka ndikuar në përjashtimin tim? Nëse ka punonjës të tjerë brenda Departamentit tim apo më saktë sektorit që unë punoj, krahasueshmërisht me vitet e mia në Bankë, gradën Senior, vështirësinë etj., që është bërë shkak nivelimi i pagës së tyre dhe jo timen?

Shqetësimin tim unë e kam shprehur pranë Departamentit të Burimeve Njerëzore, por nuk kam patur asnjëherë një komunikim zyrtar as për takim edhe pse kam bërë dy kërkesa me shkrim, e-mail dhe një sms, kam tentuar unë një bisedë telefonike e cila është ndërprerë për shkak të ngarkesës së I. V. dhe realisht nuk kam marrë asnjë sqarim lidhur me atë çka kam kërkuar...

Në përfundim, gjithë qëllimi i këtij sqarimi dhe komunikimi me punëdhënësin tim është trajtimi me dinjitet jo vetëm si grua shtazëzënë, por edhe i një marrëdhënie profesionale shumë

vjeçare me kontribut në Bankë dhe pse jo, ndoshta komunikim më i mirë dhe profesional në të ardhmen.”

2. Në vijim të shqyrtimit të çështjes, me shkresën nr. 197/4 prot., datë 02.03.2023, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi iu drejtua OTP Bank Albania, duke kërkuar informacion shtesë lidhur me pretendimet e subjektit ankues, si më poshtë:
- Informacion dhe kopje të listës së punonjësve të Departamentit të Rikuperimit dhe sektorit, në të cilin punon ankuesja, ku për secilin të evidentohet: pozicioni i punës, paga përpara dhe pas ndryshimeve të pësuar, vjetërsia, gjykimi i eprorit etj. (Mund të paraqitet informacioni duke dhënë emrat me iniciale ose me detyrën që ushtron gjithsecili).
 - Informacion dhe kopje të dokumentit (procesverbalit apo çdo akt tjetër), nëse është mbajtur, në të cilin të jetë evidentuar vlerësimi për secilin punonjës, mbi cilat kritere është përcaktuar rritja ose jo e pagës.
 - Informacion lidhur me numrin e punonjësve të Alpha Bank që kanë vijuar marrëdhëniet e punësimit edhe pas bashkimit me OTP Bank Albania, të cilët bëjnë pjesë në Departamentin e Rikuperimit dhe sektorin, ku punon ankuesja. Sa prej tyre kanë përfitur rritje page dhe sa jo?

Në përgjigje të shkresës së sipërcituar, OTP Bank Albania, me shkresën⁵ Nr. 573/3 prot., datë 10.03.2023, informoi Komisionerin ndër të tjera se: ankuesi me anë të e-mail-it datë 01.02.2023, ka plotësuar ankesën me informacion shtesë, ku ndër të tjera ka sqaruar se: “...Së pari, theksojmë se informacioni që keni kërkuar nëpërmjet kësaj shkrese është një informacion që kategorizohet si konfidencial përse kohë paga përbën një të dhënë personale të cilën punëdhënësi nuk mund ta shpërndajë apo përpunojë përveçse tek personat e autorizuar në Bankë, si edhe autoritetet që legjitimohen të përpunojnë këtë informacion me kërkesën e tyre, si rrjedhojë ankuesja nuk do të jetë për dijeni të kësaj shkrese.

Së dyti, Ju keni kërkuar informacion dhe kopje të Listës së punonjësve të Departamentit të Rekuperimit, sektorit në të cilin punon ankuesja. Ju lutem, gjeni informacionin e kërkuar në formën e një table e cila përmban të gjithë listën e punonjësve aktualë në Departamentin e Rekuperimit, duke i identifikuar se cilët prej tyre janë punonjës të ardhur nga ish-Alpha Bank sh.a. dhe gjithashtu reflektuar pagat nga muaji Janar 2023...

Sikurse mund të vlerësoni edhe në tabelën e mësipërme, ankuesja ashtu si të gjithë punonjësit e tjerë të këtij Departamenti, është nënshtruar vendimit të Bankës për rishikimin e pagave në Janar 2023, duke ju aplikuar kriteret objektive të përmendura edhe në shkresën paraardhëse sikurse janë buxheti, performanca ndër vite, grada dhe nivelimi pagave të secilit punonjës si dhe kushte të tjerë makro të vetë aktivitetit të Bankës.

Ritheksojmë se ndryshimi i aplikuar në pagat e punonjësve në këtë periudhë, nuk bazohet vetëm në një faktor konkret por nga një tërësi kompleks faktorësh të analizuar nga Banka për të konkluduar në një vendim të tillë. Si rrjedhojë, nuk mund të kemi një analizë apo raport për performancën e punonjësit në këtë moment.

Punëmarrësit e Bankës OTP, sipas politikave të brendshme të Bankës i nënshtrohen ekskluzivisht vlerësimit të performancës çdo vit, në fund të muajit Mars, dhe si rrjedhojë nuk ka

⁵ Protokolluar pranë KMD-së me nr. 197/5 prot., datë 17.03.2023

qenë ky rasti kur këta punonjës të jenë përfshirë në një vlerësim të posaçëm performance që do të përkthehet në ndryshimin e pagës, por është marrë në konsideratë si një nga faktorët edhe performanca e viteve të kaluara të secilit punonjës.

Sikurse vihet re në listën e punonjësve të Departamentit, ka pasur edhe raste që janë trajtuar njëjloj si ankuesja (nuk ndodhen në kushtet e shtatzënisë) duke mos pësuar ndryshime në pagë. Si rrjedhojë, vërtetohet lehtësisht nga ky raport se, jo vetëm që ankuesja nuk është diskriminuar në asnjë nga format e diskriminimit, por përkundrazi ajo është trajtuar si të gjithë punonjësit e tjerë, është pranuar të vijojë marrëdhënien e punës me Bankën, pas procesit të bashkimit me përthithje me ish- Bankën Alpha si edhe do ti nënshtrohet një procesi vlerësimi të performancës njëjloj si të gjithë punëmarrësit e Bankës, në momentin që politika e kësaj Bankë parashikon.

Së treti, në përgjigje të kërkesës Tuaj, informojmë se pranë ish-Alpha Bank Albania sh.a. kanë qenë të punësuar gjithsej 14 (katërmëdhjetë) punonjës në Departamentin e Rekuperimit, nga të cilët, pesë prej tyre i është zgjidhur marrëdhënia e punës me Bankën dhe nëntë prej tyre vijojnë rregullisht marrëdhënien e punës, si punonjës të OTP Bank Albania sh.a., në Departamentin e Rekuperimit (si në rastin e ankueses) ose në Departamente të tjera brenda Bankës OTP.

Së fundi, në kuadër të situatës në të cilën ndodhet ankuesja, theksojmë edhe njëherë se Banka OTP Albania sh.a. i ka siguruar punonjësve të vetë mbrojtjen e plotë para, gjatë dhe pas periudhës së shtatzënisë, ka në fuqi politika të sigurimit të shëndetit dhe politika të zbutjes së impaktit financiar të pagesave nga Instituti i Sigurimeve Shoqërore pas përfundimit të periudhës së shtatzënisë ku punonjësja ankuese përfiton në mënyrë të barabartë me të gjithë punonjësit e tjerë.

Referuar sa më sipër konkludojmë se punonjësja ankuese nuk ka qenë subjekt diskriminimi pasi nuk rezulton e provuar që Banka OTP Albania sh.a. e ka privuar nga përfitimi i një të drejte themelore, kushtetuese apo rregullatore nga e cila ajo do të kishte përfituar në kushte të tjera, për aq kohë sa rishikimi i pagës është në diskrecion të punëdhënësit dhe politikave të tij, varet nga faktorë të brendshëm dhe të jashtëm dhe akordohet në bazë të kriterëve objektivë që variojnë nga një departament tek tjetri dhe nga një punonjës tek tjetri.

Për gjitha sa më sipër bazuar në parashtrimet tona e gjejmë të pabazuar ankimin e punonjësës pranë Intitutucionit të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe kërkojmë prej Jush konstatimin e mosdiskriminimit për shkak të shtatzënisë në përputhje me nenin 33 të Ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” ...”.

3. Me e-mail datë 21.03.2023, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, informoi ankuesen lidhur me parashtrimet e vëna në dispozicion nga ana e bankës OTP.

Në përgjigje të e-mail-it së sipërcituar, ankuesja me e-mail datë 17.02.2023, informoi Komisionerin ndër të tjera se: “Ndër ne 3 punonjës që nuk kemi përfituar, cili është pozicioni, niveli i pagës, vitet, sektori dhe arsyet objektive që shkresa e OTP përmend?!

Në nivel individual, në nivel sektori, në nivel kriteresh çfarë ka ndikuar tek unë? Këtë përgjigje unë spo e marrë akoma...dhe ngelem tek përgjigja se jam diskriminuar për shkak të shtatzënisë.

A vazhdojnë dhe punojnë këta dy punonjësit e tjerë të jenë të punësuar aty apo mos ndonjëri prej tyre është me leje (leje përpara se të merrej vendimi për ndryshim page)?!...apo në pritje për tu pozicionuar diku tjetër në OTP Bank dhe nuk janë konfirmuar brenda Departamentit të Rekuperimit?!...”

4. Për sa më sipër dhe mbështetur në nenin 33, pika 8, të Ligjit nr. 10221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të çështjes, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi vendosi të realizojë një seancë dëgjimore mes palëve, më datë 08.05.2023, ku i ftoi të merrnin pjesë si palë për të parashtruar dhe argumentuar në mënyrë të drejtpërdrejtë pretendimet e tyre dhe për të sqaruar të gjitha faktet, duke vënë në dispozicion informacionin si më poshtë:

- Cila është procedura e ndjekur nga OTP Bank Albania për vlerësimin e punonjësve të cilët do të përfitonin nga rritja e pagës?
- Vënia në dispozicion të shqyrtimit të ankesës një listë e punonjësve me iniciale (ose cituar pozicioni i punës) lidhur me pozicionin e punës, vlerësimin e performancës në punë ndër vite (3 vitet e fundit), vitet e punës dhe kriteret e tjera mbi të cilat banka ka vendosur për përfitimin ose jo nga rritja e pagës.
- Informacion mbi kriterin apo kriteret që kanë ndikuar në vlerësimin e ankueses për mospërfitim nga rritja e pagës.

Seanca dëgjimore u zhvillua me praninë e palëve në proces: ankuesja E. V. dhe palës kundër së cilës është paraqitur ankesa, OTP Bank Albania sh.a., përfaqësuar nga K. Xh., pjesë e Departamentit Ligjor dhe S. B., pjesë e Departamentit të Burimeve Njerëzore.

Bazuar në nenin 80/1/b të Kodit të Procedurave Administrative dhe Rregullores së Brendshme të Komisionerit, seanca dëgjimore u regjistrua audio dhe përmbajtja e saj do të përdoret si provë gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës.

Gjatë seancës dëgjimore, subjektet i qëndruan të njëjtave parashtrime që kishin bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor dhe me e-mail me KMD-në, të cilat do të shtjellohen në vijim.

Në vijim të seancës dëgjimore ankuesja shtoi faktin se i është drejtuar Bankës OTP me anë të e-maileve, datë 24.01.2023 dhe 27.01.2023, ku ka pretenduar diskriminim për shkak të shtatzënisë, sa i përket mos përfshirjes së saj në rritjen e pagës që kanë përfituar kolegët e saj të departamentit. Sakaq, ajo pretendon se nuk i është dhënë asnjë informacion lidhur me kriteret apo arsyet përse ajo nuk është bërë pjesë e punonjësve që nuk janë trajtuar me rritje page.

Lidhur me këtë, përfaqësuesit e OTP Bank, nuk kishin dijeni por konfirmuan se do të përcjellin informacionin në vijim. Sa i përket kriterëve që janë vendosur nga drejtuesi i departamentit ku punon ankuesja, lidhur me përfitimit ose jo të rritjes së pagës, përfaqësuesit e bankës theksuan se, kanë përfituar rritje page punonjësit:

- me paga nën vlerën 90.000 lekë;
- të cilët janë promovuar duke u emëruar në nivele drejtuese;
- të cilët menaxhojnë portofolin me peshën më të madhe të Departamentit;

- me profil ligjor, pasi ata trajtohen ndryshe në vlerësimin e pagave, pasi ndryshe nga pjesa tjetër e kolegëve në këtë departament, nuk përfitojnë bonus mbi baza menaxhimi të portofolit, si rrjedhojë edhe kriteri i vlerësimit është i ndryshëm.

Sipas, përfaqësuesve të OTP Bank, fillimisht pas bashkimit ligjor të dy bankave, Banka OTP alokoi një buxhet për secilin departament për të bërë rishikimin e pagave të punonjësve të tyre. Nga 14 punonjës, pjesë e departamentit të ankueses, vetëm ajo dhe 2 punonjës të tjerë nuk patën ndryshime në pagë. Sa i përket sektorit ku bën pjesë ankuesja, ai përbëhej nga dy specialist dhe një drejtues. Pra, në pozicionin e specialistes ishte ankuesja dhe kolegja e saj e cila mbante të njëjtën gradë me të. Nga diskutimet e bëra gjatë seancës, u theksua se kolegja e ankueses është përfshirë në rritjen e pagës pasi mbante peshën më të madhe të portofolit të bankës.

Në përfundim të seancës, nga ana e Komisionerit iu kërkua përfaqësuesve të OTP Bank, të vënë në dispozicion të shqyrtimit të ankesës informacionin si më poshtë:

- Vlerësimin e performancës dhe vjetërsinë në punë të koleges së ankueses, e cila iu nënshtroa rritjes së pagës;
- Praktika e ndjekur nga ana e bankës për shqyrtimin e ankesës për diskriminim të ankueses;
- Vlerësimet e bëra nga drejtuesi i departamentit ku bën pjesë ankuesja, për rishikimin e pagave.

5. Pas seancës dëgjimore, me e-mail datë 17.05.2023, OTP Bank, vuri në dispozicion të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, shkresën⁶ Nr. 573/4 prot., datë 15.05.2023.

Referuar shkresës së sipërcituar, OTP Bank theksoi se: *“...Së pari, është e rëndësishme të theksojmë se Banka OTP nuk ka një politikë të shkruar në lidhje me rishikimin e pagave dhe as një frekuencë të paracaktuar, ky vendim strategjik merret ad hoc, në varësi të kushteve të Kompanisë dhe tregut.*

Në rastin konkret, në vendimarrjen e Bankës për rishikimin e pagave të punonjësve të saj kanë ndikuar faktorë që lidhen konkretisht me procesin e bashkimit me përthithje të Bankës Alpha Albania sh.a., performancën e vetë punonjësve dhe peshën e punës që secili prej tyre menaxhon, riindeksimin në funksion të përgjegjësive të reja dhe sheshimin e diferencave sipas funksioneve mes punonjësve të Bankës së bashkuar.

Në këtë kuptim, Banka vendosi të aplikojë rishikimin e pagave të punonjësve të saj në muajin Janar 2023, duke i akorduar çdo drejtuesi të strukturave përbërëse të Bankës një buxhet të caktuar, për tu alokuar tek stafi respektiv bazuar në faktorët e cituar më lart.

Konkretisht, nga informacioni që kemi marrë nga vetë Drejtuesi i Departamentit ku është e punësuar ankuesja, ashtu sikurse kemi deklaruar edhe në seancë dëgjimore, ky i fundit e ka bazuar vlerësimin e tij për rishikimin e pagave të stafit të tij në rang Departamenti, në bazë të këtyre faktorëve:

- *punonjësit me paga nën 90.000 lekë;*
- *punonjësit që janë promovuar në pozicione drejtuese brenda Departamentit;*
- *punonjësit që menaxhojnë portofolin me peshën më të madhe në Departament;*
- *punonjësit me profil ligjor;*

⁶ Protokolluar pranë KMD-së me nr. 197/7 prot., datë 18.05.2023

Sikurse identifikohet nga sa më lart, nga kriteret mbi të cilat është bazuar vlerësimi i drejtuesit të Departamentit, duket se ankuesja nuk përfshihet në asnjë prej këtyre faktorëve të vlerësimit, pasi ajo nuk ka një pagë në nivelin 90.000 lekë, nuk ka profil ligjor, nuk është promovuar në nivele drejtuese në strukturat e departamentit si edhe nuk mban peshën më të madhe të portofolit të strukturës së saj. Për të provuar këtë të fundit, po paraqesim përpara Komisionerit shkresë-konfirmim në lidhje me portofolin në menaxhim të ankueses krahasimisht me specialistët e tjerë brenda strukturës së saj. Më konkretisht, drejtuesi i Departamentit deklaroi se në vlerësim të rishikimit të pagave në departament, ku një nga kriteret ka qenë edhe volumi i portofolit që menaxhon secili nga punonjësit në strukturë, përkatësisht në Sektorin e Rekuperimit të Kredive Biznes, pesha e portofolit shpërndahet në këtë mënyrë:

- Ankuesja menaxhon një portofol me vlerë 9.6 Mio Eur ndërsa punonjësja tjetër e po kësaj strukture (paga e së cilës është rishikuar në Janar 2023) mban një peshë portofoli me vlerë 27.9

Mio Eur.

Pra, në rastin konkret, në këtë strukturë është vlerësuar punonjësja që menaxhon pothuaj tre-fishin e vlerës së portofolit të klientëve korporate.

Më poshtë do të gjeni edhe identifikimin e faktorëve mbi bazë të së cilëve është kryer vlerësimi i punonjësve në Departamentin ku punon ankuesja:

Nr.	Pozicioni	Paga e mëparshme	Paga e re	Komente
1.	Punonjës në Departamentin e Rekuperimit-ABA	200,000	Nuk ka ndryshim page	Aktualisht me leje lindje
2.	Punonjës në Departamentin e Rekuperimit-ABA	146,250	160,000	Promovuar përgjegjës
3.	Punonjës në Departamentin e Rekuperimit-ABA	152,000	174,000	Promovuar përgjegjës
4.	Punonjës në Departamentin e Rekuperimit-ABA	97,500	Nuk ka ndryshim page	Ankuesja
5.	Punonjës në Departamentin e Rekuperimit-ABA	112,667	125,000	Peshë portofoli 27.9 Mio Eur (70% të peshës së strukturës)
6.	Punonjës në Departamentin e Rekuperimit-ABA	60,000	65,000	Paga nën 90,000
7.	Punonjës në Departamentin e Rekuperimit-ABA	70,000	76,000	Paga nën 90,000
8.	Punonjës në Departamentin e Rekuperimit	120,000	174,000	Promovuar përgjegjës
9.	Punonjës në Departamentin e Rekuperimit	100,000	114,000	Profil ligjor
10.	Punonjës në Departamentin e Rekuperimit	88,000	98,000	Paga nën 90,000
11.	Punonjës në Departamentin	85,000	98,000	Paga nën 90,000

	<i>e Rekuperimit</i>			
12.	<i>Punonjës në Departamentin e Rekuperimit</i>	95,000	108,000	<i>Profil ligjor</i>
13.	<i>Punonjës në Departamentin e Rekuperimit</i>	86,000	98,000	<i>Paga nën 90,000</i>
14.	<i>Punonjës në Departamentin e Rekuperimit</i>	98,000	<i>Nuk ka ndryshim page</i>	<i>Nuk ka ndryshim page</i>

Së dyti, nga Departamenti i Burimeve Njerëzore janë nxjerrë statistika për punonjësit që kanë qenë subjekt i rishikimit të pagës në Janar 2023 dhe që në këtë periudhë kanë qenë në kushte të njëjta personale me ankuesen (shtatzëni ose leje lindje). Rezulton se punonjës që kanë përmbushur kritere objektive të rishikimit të pagës është aplikuar i njëjti standard pavarësisht situatës personale të tyre. Më poshtë, në mënyrë analitike japim informacion për punonjëse shtatzëna ose me leje lindje në Janar 2023 dhe informacion për rishikimin e pagës si vijon më poshtë:

<i>Dega</i>	<i>Pozicioni</i>	<i>Paga e mëparshme</i>	<i>Paga e re</i>
<i>Drejtoria e Përgjithshme</i>	<i>Punonjës në drejtori</i>	85,000	103,000
<i>Drejtoria e Përgjithshme</i>	<i>Punonjës në drejtori</i>	50,000	60,000
<i>Drejtoria e Përgjithshme</i>	<i>Punonjës në drejtori</i>	45,000	54,000
<i>Degë</i>	<i>Punonjës në degë</i>	57,742	59,000
<i>Degë</i>	<i>Punonjës në degë</i>	61,550	66,000
<i>Degë</i>	<i>Punonjës në degë</i>	75,000	87,000

Pra, sikurse rezulton në këtë tabelë, të gjitha këto punonjëse të cilat kanë qenë në kushte shtatzënie apo me leje lindje në periudhën e rishikimit të pagës kanë përfituar rritje page, nuk janë “penalizuar” kurrësi referuar situatës së tyre përsa kohë faktorë vlerësimi të pagës kanë qenë performanca e vetë punonjësve, pësha e punës që secili prej tyre menaxhon, riindeksimin dhe nivelimin e pagave në rang bankar.

Nga sa më sipër, provohet se Banka nuk ka diskriminuar në asnjë lloj forme punëmarrësit e saj dhe as nuk i ka trajtuar në mënyrë të pafavorshme për shkak (duke përfshirë edhe ankuesen) të shtatzënisë apo qënies me leje lindje në periudhën e rishikimit të pagave, duke trajtuar këto punonjëse një lloj si të gjithë punonjësit e tjerë të Bankës, dhe duke vlerësuar kriteret e rishikimit në mënyrë objektive ashtu sikurse janë vlerësuar 751 punonjësit e saj.

Së treti, ritheksojmë se nisma e Bankës për rishikimin e pagave të punonjësve të saj vjen në kuadër të procesit të ristrukturimit, proces i cili ka impaktuar të gjithë stafin e Bankës. Duhet theksuar se një kompanie në proces ristrukturimi ligji njeh të drejtën e vlerësimit të kushteve kontraktore me punëmarrësit e saj, duke legjitimuar deri edhe në procesin e zgjidhjes së marrëdhënies së punës, për shkak edhe të ndryshimeve në planin e punësimit (referuar nenit 138 të Kodit të punës).

Me qëllimin për të mos penalizuar si edhe për të vlerësuar në mënyrë të barabartë të gjithë punonjësit të cilët i janë nënshtruar këtij procesi, Banka ndër morri nismën e rishikimit të pagave të të gjithë punonjësve të saj.

Ankuesja duke qenë një staf që është bërë pjesë e Bankës OTP pas procesit të bashkimit me ish Alpha Bank, ka qenë ende në fillimet e saj për të konkluduar mbi faktorë që lidhen me performancën, aftësinë, apo kontributin e mëparshëm në strukturën ku ajo punonte. Si rrjedhojë, fakti që paga nuk është rishikuar në Janar 2023 (pagë e cila ka mbetur në fakt e pandryshuar për këtë punonjëse për vite me rradhë nga punëdhënësi i mëparshëm, dhe nuk duket se kundrejt tij ka patur ndonjë pretendim) nuk do të thotë që ajo nuk do të ketë mundësinë të përfitojë në një moment të dytë, një rishikim të tillë, në vlerësim edhe të performancës që do të ketë përgjatë kohës që do të ushtrojë detyrën e saj, si edhe në vlerësim të faktorëve të tjerë që do të ndikojnë në përfitimin e këtij rishikimi në rang bankar.

Duke qënduar në nivel Banke, nga informacioni dhe të dhënat e mbledhura pranë Departamentit të Burimeve Njerëzore, rezulton se nga 751 punonjës të Bankës për periudhën, i janë nënshtruar rishikimit të pagës vetëm 528 punonjës, përkundrejt 224 të tjerëve të cilët nuk i janë nënshtruar këtij rishikimi.

Thënë këtë, është e qartë që Banka nuk mund të ketë “diskriminuar” sipas pretendimit të ankuseses 30% të stafit të saj për shkak të shtatzënisë, e si rrjedhojë konkludojmë në atë çfarë kemi referuar me lart, që rishikimi për të gjithë stafin nuk ka qenë detyrim, as ligjor dhe as kontraktor, si edhe nga ana tjetër kanë ndikuar në këtë vlerësim një tërësi faktorësh objektiv që kanë sjellë që jo të gjithë punonjësit të përfitojnë nga ky rishikim, që sikurse cituar dhe më lart, nuk është i pari që ndodh dhe sigurisht nuk do të jetë i fundit nga ana e punëdhënësit.

Referuar sa më sipër konkludojmë se punonjësja ankuese nuk ka qenë subjekt diskriminimi pasi nuk rezulton e provuar që Banka OTP Albania sh.a. e ka privuar nga përfitimi i një të drejte themelore, kushtetuese apo rregullatore nga e cila ajo do të kishte përfituar në kushte të tjera, për aq kohë sa rishikimi i pagës është në diskrecion të punëdhënësit dhe politikave të tij, varet nga faktorë të brendshëm dhe të jashtëm dhe akordohet në bazë të kriterëve objektivë që variojnë nga një department tek tjetri dhe nga një punonjës tek tjetri, por asnjëherë duke ju referuar gjendjes shëndetësore apo situatës së shtatzënisë së punonjësve të saj.

Këtë konstatim e ka pranuar edhe vetë ankuesja në seancë dëgjimore, ku ka konkluduar se është e vërtetë që mosrishikimi i pagës së saj nuk ka ardhur drejtpërdrejtë për shkak të shtatzënisë, por kanë qenë kriterë të tjera që kanë ndikuar në këtë vlerësim për të cilat ajo kërkon informacion duke pretenduar edhe vlerësimet e kryera për kolegen e saj në të njëjtën strukturë. Kjo qasje e ankuseses në fund të procesit dëgjimor na krijon bindjen se ankuesja e pranon dhe është e vetëdijshme që shtatzënia nuk ka qenë shkak për mosrishikimin e pagës së saj, por nga ana tjetër kërkon me insistim të trajtohet njëllë si kolegia e saj, pavarësisht se në fakt, ashtu sikurse provohet edhe me shkresën bashkëngjitur, pesha që secila mban në strukturë nuk është e njëjtë dhe ky ka qenë një nga faktorët kryesorë që kanë bërë dallimin midis tyre.

Ankuesja shpeshherë e ka drejtuar situatën duke u krahasuar me kolegen e saj, aq sa duket sikur në thelb nuk jemi përpara një diskutimi mbi diskriminim për shkak të shtatzënisë por përpara një “konkurrimi” midis vlerësimit dhe aftësive profesionale të secilës prej tyre, çështje e cila del jashtë objektit të gjykimit apo vlerësimit nga ky Institucion.

Së fundi, në kuadër të situatës në të cilën ndodhet ankuesja, theksojmë edhe njëherë se Banka OTP Albania sh.a., i ka siguruar punonjësve të vet mbrojtjen e plotë para, gjatë dhe pas periudhës së shtatzënisë, ka në fuqi politikë të sigurimit të shëndetit dhe politikë të zbutjes së

impaktit financiar të pagesave nga Instituti i Sigurimeve Shoqërore pas përfundimit të periudhës së shtatzënisë ku punonjësja ankuese përfiton në mënyrë të barabartë me të gjithë punonjësit e tjerë.

Për të gjitha sa më sipër bazuar në parashtrimet tona e gjejmë të pabazuar ankimin e punonjësës pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe kërkojmë konstatimin e mosdiskriminimit për shkak të shtatzënisë në përputhje me nenin 33 të Ligjit “Për mbrojtjen nga Diskriminimi”.

6. Me e-mail datë 18.05.2023, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, informoi ankuesen lidhur me parashtrimet e vëna në dispozicion nga ana e bankës OTP, pas seancës dëgjimore.

Në përgjigje të e-mail-it së sipërcituar, ankuesja me e-mail datë 18.05.2023, informoi Komisionerin ndër të tjera se: “...Në vijim të shkresës sqaruese të Otp: Në rradhë të parë më vjen mirë që pas disa shkresave jo/sqaruese dhe një seance dëgjimore përsëritëse dhe prapë jo/sqaruese nga përfaqësuesit e Bankës më në fund u arrit të rradhiteshin disa faktorë subjektiv për vendimmarrjen e tyre.

E para, pesha e portfolit që kanë sqaruar e ndarë mes dy punonjësve është ekzistuese e ndarë nga menaxheri i mëparshëm dhe që nuk përcakton masë vlerësimi me pagën që kemi apo asaj të ardhshme. Nga Banka Otp është portofol tjetër që i alokohet çdo punonjësi dhe nuk është ky, pra portofoli nën menaxhimin tim të ardhshëm nuk është ky, ky portofol është ndryshuar dhe pesha e tij nuk është përcaktuese.(sepse rastet e vështirësisë nuk përcaktohen detyrimisht nga sa Mio por specifikës së rasteve veçmas, aq më tepër që shtohet portofol i ri nga rastet e klientëve të OTP) Menaxheri i ri ka shpërndarë portofol tjetër nga muaji Nëntor 2022 e më tej...pra nëse unë kthehem në Shtator nuk do kem këtë peshë portofoli, as si numër klientësh dhe as si peshë portofoli, kjo është në dëshirën/gjykimin e menaxherit, as performancës time dhe as gjykimit profesional sepse siç e kemi sqaruar nuk më njeh profesionalisht.

E dyta, menaxheri mund të vendos të rishpërndaj portofolin ashtu si edhe pagën. Përse nuk u shpërndanë të dyja?

Përse nuk janë paraqitur performancat vjetore me pikëzim që përbën të themi notën vlerësuese për çdo punonjës (pavarësisht portofolit që kanë), si edhe nëse janë dhënë rekomandime aty për rritje

page.

Menaxheri vet e ka shprehur në shkresat e tij edhe gojarisht (sqaruar kjo në seancë dëgjimore dhe korrespondencat) se punonjësja tjetër do të mbaj peshën e portofolit (kuptuar kjo sepse unë do të largohem me leje lindje), çka përbën thelbin e gjithë shpërndarjes dhe përjashtimit. Profili ligjor është hallkë tjetër, dhe punonjësit e tjerë i bie të jenë të gjithë hallkë tjetër...hallka të cilat unë i kam kaluar me vite përpara.

I mbetem konstatimit të fillimit që gjithçka është bërë për arsye diskriminimi dhe gjykimi jo të drejtë nga ana e Menaxherit, ndërkohë që verbalisht mu tha që ai vet nuk ka asnjë arsye objektive e subjektive dhe se kjo shpërndarje ishte e Departamentit të Burimeve Njerëzore, çka më bindi edhe më shumë për gjykimin e tij diskriminues e aspak korrekt, bindje kjo që përforcohet duke

parë mungesën e gjykimit empatik të Bankës karshi rastit tim.”.

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

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

Bazuar në analizimin e parashtrimeve të palëve, fakteve e kronologjinë e ngjarjeve, rezulton se:

Ankuesja aktualisht është punonjëse e Departamentit të Rikuperimit pranë OTP Bank, në pozicionin e Senior Officer pranë Seksionit Non Retail Loans, me një eksperiencë afro 12 vjeçare në Bankë. (Pjesë e Ish stafit të Alpha Bank Albania prej vitit 2012).

OTP Bank Albania në muajin dhjetor 2022, ka bërë publik⁷ faktin e përmbylljes së Bashkimit Ligjor mes Alpha Bank Albania dhe OTP Bank Albania. Nga data 1 dhjetor 2022, të dy bankat do operojnë si një entitet i vetëm. Kësisoj Alpha Bank Albania dhe OTP Bank Albania, u shkrinë në një bankë të vetme. Si rezultat i bashkimit ligjor, një pjesë e punonjësve të Alpha Bank Albania u bënë pjesë tashmë e Bankës OTP. Një ndër punonjësit e përhithuar nga Alpha Bank Albania ishte dhe ankuesja, e cila iu bashkua stafit të OTP Bank në të njëjtin pozicion pune që ka patur më parë.

Pas bashkimit ligjor të dy bankave, OTP Bank vendosi të aplikojë rishikimin e pagave të punonjësve të saj në muajin Janar 2023, duke i akorduar çdo drejtuesi të strukturave përbërëse të Bankës një buxhet të caktuar, për tu alokuar tek stafi respektiv. Pra, secili nga drejtuesit e Departamenteve do të bënte rishikimin e pagave të punonjësve respektiv.

Sipas argumentave të përcjella nga palët, ankuesja në fund të muajit janar 2023, është thirrur nga ana e drejtuesit të Departamentit dhe është bërë me dije në lidhje me vendimmarrjen e Bankës OTP sa i përket rregullimit të pagave në këtë Departament. Ankuesja është njoftuar se paga e saj nuk ka pësuar ulje por ka mbetur në të njëjtin nivel si më parë. Në këtë moment, me anë të e-mail-ve datë 24.01.2023 dhe 27.01.2023, ankuesja ka kërkuar informacion nga ana e drejtuesve të bankës lidhur me arsyet e përjashtimit të saj nga rritja e pagës. Gjithashtu, ka pretenduar se ky përjashtim i saj ka ardhur si pasojë e shtatzënisë dhe lejes së lindjes që ajo do të niste pak ditë më pas.

Në përgjigje të kërkesave të saj, ankuesja nuk ka marrë përgjigje nga ana e punëdhënësit dhe më datë 30.01.2023, i është drejtuar Institucionit të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi me këtë ankesë.

Nga informacioni i administruar, drejtuesi i Departamentit ku është e punësuar ankuesja, ka bërë vlerësimin e tij për rishikimin e pagave të stafit, në bazë të faktorëve të mëposhtëm, duke u rritur pagat:

⁷ <https://otpbank.al/sq/otp-bank-albania-dhe-alpha-bank-albania-behen-nje-banke-duke-vijuar-si-otp-bank-albania/>

- punonjësve me paga nën 90.000 lekë;
- punonjësve që janë promovuar në pozicione drejtuese brenda Departamentit;
- punonjësve që menaxhojnë portofolin me peshën më të madhe në Departament;
- punonjësve me profil ligjor;

Gjithashtu, rezulton se në Seksionit Non Retail Loans, të Departamentit të Rikuperimit, bëjnë pjesë drejtuesi i seksionit, ankuesja dhe një specialiste tjetër, e cila mban të njëjtin pozicion me të. Sipas provave të administruara dhe argumentave të vëna në dispozicion nga palët, rezulton se drejtuesi i Departamentit në vlerësim të rishikimit të pagave, ka analizuar një nga kriteret, atë të volumit të portofolit që menaxhon secili nga punonjësit në strukturë, përkatësisht, në Sektorin e Rekuperimit të Kredive Biznes, pesha e portofolit shpërndahe në këtë mënyrë:

- *Ankuesja menaxhon një portofol me vlerë 9.6 Mio Eur ndërsa punonjësja tjetër e po kësaj strukture (paga e së cilës është rishikuar në Janar 2023) mban një peshë portofoli me vlerë 27.9 Mio Eur.*

Në përfundim të vlerësimeve të bëra nga drejtuesi i Departamentit, pagat e tyre ndryshuan sipas tabelës së mëposhtme:

<i>Nr.</i>	<i>Pozicioni</i>	<i>Paga e mëparshme</i>	<i>Paga e re</i>	<i>Komente</i>
1.	<i>Punonjës në Departamentin e Rekuperimit-ABA</i>	200,000	<i>Nuk ka ndryshim page</i>	<i>Aktualisht me leje lindje</i>
2.	<i>Punonjës në Departamentin e Rekuperimit-ABA</i>	146,250	160,000	<i>Promovuar përgjegjës</i>
3.	<i>Punonjës në Departamentin e Rekuperimit-ABA</i>	152,000	174,000	<i>Promovuar përgjegjës</i>
4.	<i>Punonjës në Departamentin e Rekuperimit-ABA</i>	97,500	<i>Nuk ka ndryshim page</i>	<i>Ankuesja</i>
5.	<i>Punonjës në Departamentin e Rekuperimit-ABA</i>	112,667	125,000	<i>Peshë portofoli 27.9 Mio Eur (70% të peshës së strukturës)</i>
6.	<i>Punonjës në Departamentin e Rekuperimit-ABA</i>	60,000	65,000	<i>Paga nën 90,000</i>
7.	<i>Punonjës në Departamentin e Rekuperimit-ABA</i>	70,000	76,000	<i>Paga nën 90,000</i>
8.	<i>Punonjës në Departamentin e Rekuperimit</i>	120,000	174,000	<i>Promovuar përgjegjës</i>
9.	<i>Punonjës në Departamentin e Rekuperimit</i>	100,000	114,000	<i>Profil ligjor</i>
10.	<i>Punonjës në Departamentin e Rekuperimit</i>	88,000	98,000	<i>Paga nën 90,000</i>
11.	<i>Punonjës në Departamentin</i>	85,000	98,000	<i>Paga nën 90,000</i>

	<i>e Rekuperimit</i>			
12.	<i>Punonjës në Departamentin e Rekuperimit</i>	<i>95,000</i>	<i>108,000</i>	<i>Profil ligjor</i>
13.	<i>Punonjës në Departamentin e Rekuperimit</i>	<i>86,000</i>	<i>98,000</i>	<i>Paga nën 90,000</i>
14.	<i>Punonjës në Departamentin e Rekuperimit</i>	<i>98,000</i>	<i>Nuk ka ndryshim page</i>	<i>Nuk ka ndryshim page</i>

Nga analiza e bërë tabelës së sipërcituar, rezulton se në Departamentin e Rikuperimit, pas rishikimit të pagave nuk kishin pësuar ndryshime në vlerën e saj vetëm 3 punonjës, ankuesja dhe 2 punonjës të tjerë. Referuar informacionit të vënë në dispozicion, u paraqitën nga ana e Bankës OTP argumenta lidhur vetëm për ankuesen dhe punonjësen e renditur me numrin 1 në tabelën e sipërcituar. Ndërsa për punonjësin e renditur me numrin 14 në tabelë nuk u paraqit asnjë argument. Arsyet e referuara gjatë seancës dëgjimore, lidhur me mos ndryshimin e pagës për punonjësen e renditur me numrin 1 në tabelë lidhen me faktin që ajo ka pagën më të lartë në departament dhe nuk ishte parë e qenësishme të rishikohej paga e saj. Ndërsa sa i përket ankueses u paraqitën argumenta duke u krahasuar me kolegen e saj dhe duke sqaruar se kjo punonjëse (e renditur me numrin 5 në tabelë), mban peshën më të madhe të portofolit të departamentit.

Referuar pretendimeve të përcjella nga ana e Bankës OTP, po të bëjmë një krahasim të nivelit të pagës së ankueses dhe koleges së saj e cila ndodhet në të njëjtin sektor me të, konstatohet se:

- Punonjësja (e renditur me numrin 5 në tabelë), përpara rishikimit të pagave ka patur një diferencë prej 15,167 lekë me ankuesen;
- Portofoli që ajo mban nuk është caktuar nga drejtuesi i Departamentit aktual, por me atë ngarkesë ajo ka qenë përpara bashkimit të dy bankave;
- Pas rishikimit të pagave, diferenca mes saj dhe ankueses është rritur duke shkuar në 27,500 lekë.

Referuar argumentave të Bankës OTP, i vetmi arsyetim përse kolegja e ankueses ka ndryshim në pagë krahasuar me të dhe i është rishikuar sërish paga, është pesha e portofolit. Nga ana e Bankës OTP dhe drejtuesit të Departamentit, nuk është vënë në dispozicion asnjë dokument ku të jenë përcaktuar kriteret mbi të cilat do të bëhej rishikimi i pagave, por kjo është vlerësuar pa marrë në konsideratë element objektiv si: vjetërsia në punë, performanca, vlerësimet e punës etj. Gjithashtu, nga informacioni i administruar, drejtuesi i Departamentit kishte pak kohë (sipas ankueses 1 muaj e gjysëm) që punonte me ta dhe nuk kishte dijeni mbi performancën e tyre në punë, efikasitetin apo element të tjerë vlerësues. Nga ana e drejtuesve të bankës/departamentit nuk është marrë për asnjë moment në analizë fakti që ankuesja ka rreth 12 vite eksperiencë pune në bankë.

Pavarësisht faktit që kolegja e ankueses mund të kishte peshën më të madhe të portofolit të departamentit, ky fakt nuk ndalonte drejtuesit e bankës/departamentit të rishikonin shpërndarjen e

saj dhe trajtimin e njëjtë të ankueses me të, si sa i përket ngarkesës së portofolit por edhe pagës së saj.

Ligji Nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës të Shqipërisë”, i ndryshuar, në nenin 115 të tij ka parashikuar se: “1. Punëdhënësi paguan punëmarrësit në mënyrë të barabartë, për punë të njëjtë ose punë me vlerë të barabartë, pa diskriminuar për ndonjë nga shkaqet e përmendura në pikën 2, të nenit 9, të këtij Kodi.

2. Ndalohet diskriminimi i drejtpërdrejtë dhe i tërthortë, sipas nenit 9, të këtij Kodi, në lidhje me të gjitha aspektet dhe kushtet e shpërblimit për punë të njëjtë ose për punë me vlerë të barabartë. Pagë e barabartë, pa diskriminim, është paga, e cila:

a) për të njëjtën punë të normuar, llogaritet në bazë të së njëjtës njësi matjeje;

b) për punë të matur me kohë, është e njëjtë për të njëjtin pozicion pune.

3. Në zbatim të këtij neni, paga i referohet pagës së zakonshme bazë ose minimale, ose pagës dhe çdo pagesë tjetër, qoftë në para ose në natyrë, që përfiton punëmarrësi, në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të tërthortë, nga punëdhënësi, për punën e kryer.

4. Puna e barabartë ose puna me vlerë të barabartë mbështetet në gjithë kriteret përkatëse, veçanërisht në natyrën e punës, cilësinë dhe sasinë e saj, kushtet e punës, formimin profesional dhe vjetërsinë në punë, përpjekjet fizike dhe intelektuale, përvojën dhe përgjegjësitë. Ndryshimet në pagë, të cilat bazohen në kriteret objektive, të përcaktuara në këtë pikë, nuk do të konsiderohen diskriminim në pagë.

5. Diskriminimi në pagë eliminohet kur punëdhënësi i cakton punëmarrësit të diskriminuar një pagë që përfshin të gjitha përparësitë që gëzojnë punëmarrësit e tjerë në një situatë të krahasueshme.”

Pra, referuar në parashikimet e Kodit të Punës, punëdhënësi ka detyrimin ligjor të paguajë punëmarrësit në mënyrë të barabartë, për punë të njëjtë ose punë me vlerë të barabartë, pa asnjë diferencim. Puna e barabartë ose puna me vlerë të barabartë mbështetet në gjithë kriteret përkatëse, veçanërisht në natyrën e punës, cilësinë dhe sasinë e saj, kushtet e punës, formimin profesional dhe vjetërsinë në punë, përpjekjet fizike dhe intelektuale, përvojën dhe përgjegjësitë.

Sakaq, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi pranon në parim që mund të ketë diferencime apo shpërblime dhe bonuse për punonjës që kanë performancë më të mirë në rezultate, por problemi lidhet me mospasjen të parapërcaktuara kriteret që do të ndiqeshin nga ana e bankës për rishikim e pagave të punonjësve të saj.

Lidhur me sa më sipër, Komisioneri konstaton se, nga ana e punëdhënësit:

- Pavarësisht faktit që nuk ka patur ndonjë dokument, të miratuar, ku të ishin parapërcaktuar qartë kriteret, rezulton se për të gjithë punonjësit e bankës është ndjekur e njëjta procedurë sa i përket rishikimit të pagave të tyre;
- Edhe pse ankuesja në krahasim me kolegen e saj, është trajtuar në mënyrë të pabarabartë, vlerësohet se rishikimi i pagës ka nisur nga një situatë e pabarabartë që nga momenti që është bërë bashkimi i dy bankave. Ankuesja, edhe kur ka qenë pjesë e Alpha Bank, sipas

- provave të administruara, paga e saj në krahasim me kolegen ka patur një diferencë, si dhe pesha e portofolit ankueses ka qenë dhe ka vijuar të ishte më e vogël;
- Nga provat e administruara rezulton se në Departamentin ku bën pjesë ankuesja, është edhe një punonjës tjetër (i renditur me numrin 14 në tabelë) i cili ka patur thuasje të njëjtën pagë me të dhe që edhe ndaj tij është mbajtur i njëjti qëndrim me ankuesen, duke mos iu rishikuar paga;
 - Gjithashtu, u konstatua se banka ka rishikuar pagat edhe për punonjëse të tjera që ndodheshin në të njëjtat kushte me ankuesen, të cilat kanë qenë gjatë periudhës së shtatzënisë ose gjatë përfitimit të lejes së lindjes.

Për rrjedhojë dhe në analizë të sa më sipër, Komisioneri gjykon se ankuesja nuk është trajtuar në mënyrë të pabarabartë e të pafavorshme, nga ana e OTP Bank Albania, sa i përket procedurave të rishikimit të pagave për punonjësit e saj.

Në këtë kuptim dhe në referencë të nenit 7, pika 1 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, Komisioneri gjykon se subjekti ankues, nisur nga kushtet e rrethanat objektive të rastit të saj, nuk i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e OTP Bank Albania.

Në mungesë të një trajtimi të tillë, Komisioneri arrin në konkluzionin që nuk kemi të bëjmë me një sjellje diskriminuese nga ana e OTP Bank Albania, ardhur për shkak të shtatzënisë kundrejt subjektit ankues.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenet 32 dhe 33, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e mosdiskriminimit të subjektit ankues, E. V., për shkak të “shtatzënisë”, nga ana e Bankës OTP Albania sh.a.
2. Rekomandohet Banka OTP Albania sh.a., në të ardhmen të mbajë në vëmendje dhe të përcaktojë në mënyrë të qartë kritere specifike sa i përket procedurave të rishikimit të pagave për punonjësit e saj.
3. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

(Shkaku: Shtatzëni)
(Fusha: Punësim)