



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

Nr. \_\_\_\_\_ Prot.

Tiranë, më \_\_\_\_/\_\_\_\_/2018

**V E N D I M**

**Nr. 63, Datë 15/03/2018**

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. 128, datë 27.09.2017, e Znj. E. K., ku pretendohet për diskriminim, për shkak të gjendjes ekonomike, gjendjes shoqërore, apo çdo shkak tjetër<sup>1</sup>, nga ana e Bankës Amerikane të Investimeve<sup>2</sup>.

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

**K O N S T A T O I:**

Sipas shpjegimeve të dhëna në ankesë, Znj. E. K. ka punuar pranë Bankës Amerikane të Investimeve (ish-Banka Emporiki dhe ish-Banka Credit Agricole sh.a.), që prej datës 15 janar 2008. Ankuesja shprehet se e ka nisur karrierën e saj në këtë bankë nga pozicioni i shërbimit ndaj klientit dhe në sajë të punës së saj shumë të mirë, është promovuar çdo vit nga drejtuesit e saj, derisa në vitin 2014, fillimisht është emëruar Drejtoreshë pranë Degës në Blv. “Bajram Curri”, e në vijim Drejtoreshë e Degës në Samos Tower. Znj. E. K. thekson faktin se performanca e saj në këto pozicione pune, ka qene në nivele shumë të larta, jo vetëm profesionalisht, por kjo është reflektuar edhe në rezultatet e kësaj banke. Në ankesë theksohet fakti, se rezultatet personale dhe

<sup>1</sup> Referuar shënimeve në rubrikën përkatëse në formularin e ankesës.

<sup>2</sup> Në vijim të procedurave hetimore, ankuesja ka shtuar shkaqet e diskriminimit. Ajo pretendon se është diskriminuar nga ABI Bank për shkak të “gjendjes arsimore” dhe për shkak se “nuk ka pranuar të nënshkruajë kontratën e re të punës me këtë bankë”.

të degëve, që ajo ka drejtuar janë tepër të larta dhe arritja e objektivave shpesh është tejkaluar, duke marrë vlerësime nga CEO. Ankuesja sqaron se ndaj saj nuk është dhënë asnjëherë masë disiplinore, por puna e saj është përgëzuar gjatë gjithë kohës.

Në ankesë pretendohet se, gjatë periudhës 2016-2017, situata ka ndryshuar, pasi Znj. E. K. është ndjerë e fyer, e ofenduar dhe e diskriminuar nga trajtimi aktual i drejtuesve të kësaj banke. Ajo thekson faktin se në pjesën më të madhe të takimeve, që organizoheshin në Zyrën Qendrore të ABI Bank, ku merreshin vendime për degën që ajo drejtonte dhe ku ajo duhej të ishte prezente e pjesë e vendimmarrjes, ajo nuk njoftohej të merrte pjesë. Shpesh herë ndodhte të informohej më parë stafi në varësi të saj, sesa ajo, lidhur me aktivitetet që do të ndodhnin në degë.

Përveç sa më sipër, Znj. E. K. e ndien veten të diskriminuar për shkak të statusit shoqëror dhe mungesës së njohjeve<sup>3</sup>, pasi ka punuar në mungesë të stafit, duke mbuluar dhe drejtuar njëkohësisht dy degë<sup>4</sup> dhe nuk ka patur ndryshim/rritje në pagë, pavarësisht ngarkesës së madhe dhe orareve të zgjatura në punë. Pas emërimit të saj, në një degë tjetër të Bankës Amerikane të Investimeve, dega që dikur ishte nën menaxhimin e saj u plotësua me staf për shkak të njohjeve të drejtoreshës së re me drejtuesit e lartë të bankës. Ankuesja pretendon se situata e mungesës së stafit ka vazhduar edhe në degën e re që iu dha në menaxhim.

Ankuesja është ndjerë e diskriminuar edhe për faktin se, në pozicionin që ajo mbante pranë Samos Tower, në datën 09.12.2016, është emëruar drejtoresha e re dhe ky njoftim ankueses i është bërë i ditur me një e-mail të dërguar nga Departamenti i Marketingut. Ndërkohë që, në e-mail nuk përcaktohej, se ku do të sistemohej Znj. E. K., e cila ishte drejtoresha ekzistuese e kësaj dege. Ankuesja pretendon se kjo situatë ka zgjatur prej 2 muajsh e gjysëm. Ajo thekson faktin se nuk është kontaktuar asnjëherë nga Departamenti i Burimeve Njerëzore, në mënyrë që të njoftohej zyrtarisht për këtë lëvizje.

Një moment tjetër diskriminimi për ankuesen ka qenë edhe fakti i trajtimit financiar, i cili ka qenë i ndryshëm nga drejtuesit e degëve të tjera. Në këtë kontekst, ankuesja pretendon se paga e saj ishte e një niveli më të ulët, sesa paga e drejtoreshës që u emërua në pozicionin e saj, që kryente të njëjtat detyra, sikurse ankuesja dhe kishte patur rezultate më të ulëta në punë, sesa ajo. Kjo, sipas ankueses ka ndodhur, për shkak të njohjeve që drejtoresha e re kishte me drejtuesit e lartë të ABI Bank. Znj. E. K. thekson gjithashtu se paga e saj ka qenë më e ulëta nga të gjitha pagat e drejtuesve të degëve të kësaj banke.

Ankuesja pretendon se është diskriminuar edhe për faktin se nuk i është dhënë vlerësimi i punës për vitin 2016, ndërkohë që i gjithë stafi i bankës është vlerësuar për punën e kryer gjatë kësaj periudhe. Znj. E. K. thekson faktin se rezultatet e saj në punë kanë qenë shumë të mira, por vlerësimi i performancës nuk i është dhënë edhe pas disa e-maileve të dërguara nga ana e ankueses, në adresë të Drejtorit Rajonal, Drejtoreshës së Burimeve Njerëzore dhe Drejtorit të

<sup>3</sup> Citimi është bërë, sikurse është shkruar në ankesë.

<sup>4</sup> Në vitin 2016, ankuesja ka qenë drejtuese e degës në rrugën Bajram Curri, si dhe supervizoreshë së operacioneve të degës pranë ABI Premier.

Shitjeve. Njëkohësisht, ajo vë në dukje faktin se diskriminimi është i dukshëm, edhe në faktin se asaj nuk i është dhënë shpërblim për performancën e vitit 2016, shpërblim i cili u shpërnda për të gjithë punonjësit e ABI Bank, në datën 30 qershor 2016. Ankesja, sërisht pretendon se nuk ka dijeni mbi arsyet, përse nuk i është dhënë bonus, pavarësisht rezultateve të larta në punë. Departamenti i Burimeve Njerëzore dhe Drejtori Rajonal nuk i kanë kthyer përgjigje asnjë prej e-maileve të dërguara nga ana e Znj. E. K., lidhur me këtë çështje. Ajo thekson se mosdhënia e shpërblimit/bonusit është në kundërshtim me Politikën e Dhënies së Shpërblimit të kësaj banke. Në datën 31.10.2017, kur marrëdhëniet e punës me ABI Bank janë ndërprerë, ankueses i është dhënë vlerësimi i punës (2.95) dhe njëkohësisht i është kaluar edhe bonusi për performancën. Ankuesja thekson faktin se performanca i është dërguar me e-mail dhe nuk i është dhënë mundësia të diskutojë apo të kundërshtojë gjërat për të cilat nuk është dakord dhe ky proces nuk është zhvilluar sikurse për çdo individ tjetër të bankës. Aktualisht, çështja e mosdhënies, të vlerësimit të punës për vitin 2016 dhe bonusit përkatës, është objekt i padisë së znj. E. K., kundër ABI Bank, pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë.

Ankuesja pretendon se diskriminimi ndaj saj është shprehur edhe në mënyra të tjera, siç janë: mohimi i të drejtës për të patur akses në adresën e e-mailit zyrtar të institucionit [mkamberi@abi.al](mailto:mkamberi@abi.al), mohimi i së drejtës për të patur akses në folderat e bankës, apo edhe në sistemin Flexcube. Ankuesja pretendon se i është hapur një adresë e re e-maili [ermira.kamberi@abi.al](mailto:ermira.kamberi@abi.al), për të cilën nuk kishte dijeni stafi i bankës, por vetëm një rreth i ngushtë personash, me të cilët ankuesja punon aktualisht. Ndërkohë që, ajo pretendon se adresa e saj e mëparshme është aktive dhe funksionale dhe aty vazhdojnë të vijnë e-maile, që ajo nuk mund t'i lexojë. Si rrjedhim i mohimit të aksesit në sistemin Flexcube, ajo nuk mund të lexojë e-mailet e dërguar nga Departamenti i Marketingut, për ndryshim kushtesh e procedurash, pasi i është ndaluar aksesit për të hapur dokumentet.

Aspekt tjetër i diskriminimit të pretenduar është edhe fakti, që në datën 08.06.2017, ankuesja i është drejtuar me e-mail, Departamentit të Burimeve Njerëzore për t'i lëshuar një vërtetim page. Vërtetimi nuk i është vënë në dispozicion, edhe pas ridërgimit të e-mailit në datën 15.06.2017.

Pas depozitimit të ankesës së saj pranë Komisionerit, Znj. E. K. ka shtuar si shkak diskriminimi edhe faktin që ajo nuk ka pranuar të nënshkruajë kontratën e re të punës me ABI Bank, në muajin shtator 2016 e në vijim. Kjo kontratë u hartua pas ndryshimeve të dispozitave të Kodit të Punës, ndryshime të cilat u reflektuan edhe në kontratat e reja që ky institucion bankar nënshkroi me të gjithë punonjësit e tij. Znj. E. K. ka pretendimet e saj, në lidhje me disa parashikime të kësaj kontrate, të cilat ua ka bërë të ditura përfaqësuesve ligjorë të ABI Bank. Duke qënë se nuk ranë dakord për nënshkrimin e kontratës së re të punës, Znj. E. K. transferohet të punojë për një projekt të brendshëm të ABI Bank dhe në muajin korrik 2017 e në vijim, ndaj saj fillohet procedura për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës. Në datën 31 tetor 2017, marrëdhëniet e saj të punës me ABI Bank ndërpritën.

Në vijim, ankuesja ka njoftuar me e-mail Komisionerin, se në datën 30 tetor 2017, i është dërguar e-mail nga ABI Bank, ku njoftohet për ndryshimin e kushteve të kredisë që ajo ka marrë gjatë kohës, që ka punuar pranë kësaj banke, duke e trajtuar tashmë në kushtet e klientëve standard (5.5%).

Hapat proceduralë të ndjekur nga strukturat përkatëse të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, paraqiten si më poshtë vijojnë:

☒ Pas analizimit të ankesës nr. 128, datë 27.09.2017, e Znj. E. K., u konstatua se nga pikëpamja formale, ajo i plotësonte kërkesat e parashikuara nga neni 33, pika 3 të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”. Për këtë arsye, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi filloi procedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.

Fillimisht, në datën 03.09.2017, strukturat përgjegjëse të Komisionerit kryen një takim me ankuesen, nga ku u mbajt procesverbali përkatës. Znj. E. K. u shpreh se aktualisht punonte për një projekt në Zyrën Qendrore të ABI Bank, ndërkohë që në datën 21.07.2017, është njoftuar për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, pa përmendur shkakun përkatës. Njoftimi përfundimtar është dërguar në datën 28.07.2017, ku si shkak ndërprerje të marrëdhënieve të punës është cilësuar “humbja e besimit reciprok”. Ankuesja është shprehur se nuk ka pranuar ta nënshkruajë kontratën e rifreskuar të punës me ABI Bank, pasi nuk ka qënë dakord me disa dispozita, për të cilat ka shprehur rezervat e saj. Në vijim, Znj. E. K. e ka firmosur kontratën e re të punës, por duke shënuar në fund të saj, rezervat që ajo kishte. Një gjë e tillë nuk është pranuar nga ABI Bank.

☒ Mbështetur në nenin 33, pika 7<sup>5</sup>, të ligjit nr. 10 221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi iu drejtua ABI Bank, me shkresën nr. 937/1, datë 05.10.2017, ku kërkohet informacion, lidhur me çështjet e parashtruara nga ankuesja.

– Në përgjigje të shkresës nr. 937/1, datë 05.10.2017, të Komisionerit, ABI Bank dërgoi shkresën nr. 937/2, datë 03.11.2017, ku jepen sqarimet përkatëse mbi pretendimet e ankueses E. K..

Në shkresën e sipërpërmendur, Abi Bank e informon Komisionerin, se Dega e kësaj banke në Bllok, ku ankuesja ka qene drejtore përgjatë vitit 2016, në muajt e fundit të këtij viti ka pësuar një ndryshim rrënjësor në mënyrën e funksionimit të saj, duke u kthyer nga një degë me veprimtari të zakonshme si të gjitha degët e tjera të bankës, në një degë me një shërbim të dedikuar edhe për klientët premierë, duke transmetuar filozofinë e aksionerit të ri dhe duke e

---

<sup>5</sup> Neni 33, pika 7, i ligjit 10 221/2010, parashikon : “Me marrjen e ankesës, komisioneri verifikon faktet. Për këtë qëllim, komisioneri mund t’u kërkojë ankuesit dhe personit kundër të cilit është drejtuar ankesa, të paraqesin parashtrime me shkrim brenda 30 ditëve nga dita që palët marrin njoftimin. Kur e çmon të nevojshme, komisioneri merr informacione dhe nga çdo person ose burim tjetër”.

asociuar të gjitha ndryshimet, qoftë në anën e jashtëme që përfshin ndryshimet arkitektonike të degës, por mbi të gjitha në shtimin e shërbimeve dhe dhënien e një fokusi të caktuar, me ndryshime në personel, duke vendosur në degë punonjës me eksperiencë dhe arsimimin e nevojshëm, që i përgjigjen kërkesave dhe pritshmërive të reja.

Abi Bank e hedh poshtë pretendimin e ankueses lidhur me faktin se nuk është përfshirë dhe nuk ka marrë pjesë në proceset vendimmarrëse lidhur me degën, duke theksuar faktin se gjatë vitit 2016, menaxhimi i bankës ka marrë vendime që kishin të bënin me ndryshime thelbësore të funksionit të degës, të cilat nuk ishin pjesë e përkrahimit të punës dhe pjesë e vendimmarrjes së drejtoreshës së degës. Në shkresë theksohet fakti, se nëse ka patur vendime që duhet të merrte drejtoresha e degës, në kuadër të kompetencave të saj, ato janë marrë nga ajo pa asnjë pengesë. Gjatë kohës që Znj. E. K. ka punuar si drejtoreshë e kësaj dege, nuk ka paraqitur kontestime, lidhur me moslejimin e marrjes së ndonjë vendimi që i përkiste funksionit të saj. Sipas shkresës së ABI Bank, në maj të vitit 2017, gjatë vlerësimeve vjetore të stafit të degës së shërbimeve premierë, Znj. E. K. ka qenë pjesë e Komitetit të Vlerësimit, kur janë diskutuar performancat e punonjësve të degës në bllok për 2016, si dhe të degës në Bulevardin “Bajram Curri”.

Abi Bank shprehet se në trajtimin që i është bërë ankueses nuk ka asnjë moment diskriminues, sidomos për shkak të njohjeve dhe statusit shoqëror. Ajo konsiderohet si një punonjëse si shumë të tjera në banke dhe nuk ka asnjë veçori që të mund të krijojë një gjendje të veçantë për të dhe që të mund të krijojë terren për dikë në bankë apo jashtë saj që ta shfrytëzojë për mirë apo për keq. Sipas shkresës në fjalë, mungesa e njohjeve nuk është status. Menaxhuesit e rinj, në momentin që u ndryshuar aksioneri në tetor 2015, nuk njihnin mbi 95% të stafit të bankës, por kjo nuk u konsiderua as si status shoqëror i favorshëm apo i pafavorshëm, e as si mangësi e gjithësecilit punonjës që ishte pjesë e bankës. Znj. E. K. është mbështetur personalisht, si nga Drejtori i Retail, që ishte eprori i saj direkt, por edhe nga vetë Drejtori i Përgjithshëm Ekzekutiv, të cilët në vijim të disa pakënaqësive të saj, kanë biseduar me ankuesen duke qenë të prirur të kuptonin se cilat ishin problemet e shtruara nga ajo dhe për të gjetur një dakordësi për një marrëdhënie pune normale dhe të ligjshme.

Pretendimit të ankueses se nuk ishte njoftuar me shkresë për lëvizjen nga njëra degë në tjetrën, kundërshtohet me faktin se ajo ka firmosur shkresën e lëvizjes në të njëjtin pozicion në një degë tjetër të bankës, në datën 17.02.2017.

Lidhur me pretendimin e ankueses se paga e saj nuk është e njëjtë me atë të drejtores tjetër të emëruar në vend të saj, ABI Bank e konsideron aludim, i cili nuk ka si të provohet nga Znj. E. K., pasi pagat në këtë institucion, sikurse në të gjithë sistemin bankar janë konfidenciale dhe informacion për to, kanë vetëm punonjësit e Departamentit të Burimeve Njerëzore. Përveç sa më sipër, në shkresë theksohet se procesi i rekrutimit dhe i shpërblimit pranë ABI Bank, si në çdo institucion privat është ndërtuar sipas politikave të ligjshme e të hapura, të cilat nuk kanë pse të ndalojnë persona me njohje personale të bashkëpunojnë me njëri tjetrin. Nuk ka asnjë politikë bankare rekrutimi që ndalon persona që njihen, ose që kanë çfarëdo lidhjeje personale, familjare,

të re apo të vjetër, që të mund të kufizojë punësimin e cilitdo person, për sa kohë që ata i përmbushin kushtet e vendit të punës dhe ushtrojnë funksionet sipas rregulloreve.

Lidhur me çështjen e vlerësimit të punës së vitit 2016, në shkresë sqarohet se ky vlerësim dhe bonusi përkatës i janë dhënë ankueses në datën 31.10.2017. Kjo justifikohet me faktin se drejtuesit e ABI Bank kishin mbi 9 muaj që ishin në përpjekje të kishin një kontratë pune të nënshkruar rregullisht me Znj. E. K., sikurse me çdo punonjës të kësaj banke, në kushtet e ndryshimeve që kishte pësuar Kodi i Punës. Për një periudhë të gjatë kohore banka nuk mundi të binte në dakordësi me Znj. E. K. për nënshkrimin e kësaj kontrate në kushte të barabarta me të gjithë punonjësit e tjerë, duke qenë se Znj. E. K. u konsiderua se nuk kishte asnjë dëshirë dhe impenjim serioz për të krijuar marrëdhënie të qëndrueshme me bankën. Për këtë arsye, ABI Bank ndërpreu marrëdhëniet e punës me ankuesen në 31 tetor 2017 dhe bonusi i vitit 2016 iu dha me pagën e fundit në këtë datë.

Lidhur me pretendimet e ankueses se i është ndryshuar qëllimisht adresa e e-mailit, në shkresën e ABI Bank sqarohet se një gjë e tillë është bërë për arsye teknike, meqë ankuesja nuk kishte më të njëjtat funksione si më parë.

Lidhur me pretendimin për mos lëshimin e vërtetimit të punës, të kërkuar nga ankuesja, në shkresë sqarohet, se ky është pretendim i pabazë pasi çdo punonjës i bankës, sikurse ankuesja merr në adresën e e-mailit, njoftimin për pagën në datën e fundit të çdo muaji.

Gjatë argumentimeve të dhëna në shkresë, ABI Bank përmend faktin, se Znj. E. K. ka kryer punë të dytë, me orar jo të plotë, për sa kohë ka qenë në marrëdhënie punë me ABI Bank, gjë të cilën e ka deklaruar dhe banka e ka mirëkuptuar dhe e ka lejuar një gjë të tillë.

Në shkresën e ABI Bank theksohet fakti se Znj. E. K. është lëvizur nga pozicioni i drejtoreshës së Degës Samo Tower, pasi është zëvendësuar nga një drejtoreshë e re me arsimim në fushën e drejtësisë, i cili është i domosdoshëm në krijimin e një mjedisi profesional shumë të lartë që kërkohet në këtë degë me fokus të posaçëm. ABI Bank shprehet se drejtoresha e re ka një eksperiencë drejtimi dege 11 vjeçare në një nga bankat më të mëdha të sistemit tonë bankar, ndërsa Znj. E. K. ka qenë drejtore e degës, vetëm për 3 vite në ABI Bank, dy prej të cilave i përkasin periudhës në prag të shitjes së aksioneve, me një veprimtari shumë të kufizuar bankare.

- Në vijim të procedurave hetimore, në zbatim të Urdhërit nr.169, datë 23.11.2017, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në datën 01.12.2017, inspektorët e KMD-së u paraqitën për inspektim pranë ABI Bank.

Gjatë inspektimit, u mor informacion jo i plotë, lidhur me çështjet objekt inspektimi. Për këtë arsye, u ra dakord që informacion më i plotë do të dërgohej zyrtarisht në ditët në vijim nga ana e ABI Bank, në adresë të Komisionerit.



- Me shkresën nr. 1262, datë 19.12.2017, të Abi Bank, dërguar pranë Komisionerit, jepet informacion më i zgjeruar, lidhur me çështjet që përbënin objekt inspektimi.
1. Abi Bank e ka informuar Komisionerin mbi periudhën kohore gjatë së cilës ankuesja ka punuar si Drejtore e Degës së Samo Tower dhe arsyet e lëvizjes së saj nga ky pozicion pune. Sipas informacionit në fjalë, Znj. E. K. ka punuar Drejtore pranë kësaj dege, nga data 01.09.2014, deri në datën 20 shkurt 2017. Në vijim, ajo është kaluar në pozicionin e drejtores së Degës në Bulevardin “Bajram Curri”. Ankuesja u lëviz nga ky pozicion pune, pasi tërësia e kushteve dhe kritereve, që plotësonte Drejtorja e re, ishin të një niveli shumë më të lartë se Znj. E. K. dhe në përputhje me pritshmëritë e reja të ABI Bank.
  2. Për sa i përket informacionit të kërkuar nga Komisioneri, mbi kriteret arsimore, vjetërsinë në punë dhe kualifikimet e tjera, të përcaktuara në përshkrimin e punës së pozicionit të Drejtorit të Degës Samos Tower të Abi Bank, ABI Bank informon se në përshkrimin e punës së drejtorit të Degës është parashikuar si kriter arsimor “Fakulteti Ekonomik dhe fusha të lidhura me të”, si dhe preferohet kualifikimi MBA. Ndërkohë që, si kriter për vjetërsinë në punë, është përcaktuar që kandidati për drejtor dege të ketë minimalisht 3 vite në pozicion drejtues. ABI Bank sqaron se drejtorja aktuale e Degës Samos ka arsimin, vjetërsinë dhe kualifikime në përputhje dhe në tejkallim të kritereve të përcaktuara më sipër.

Sipas shkresës në fjalë, kriteret e punësimit të ABI Bank nuk janë të përcaktuara në një politikë të veçantë të bankës, pasi së pari kjo nuk është një kërkese ligjore apo rregullatore e Bankës së Shqipërisë dhe së dyti këto kritere janë në përmirësim të vazhdueshëm, sidomos në bankat shumë aktive në treg. Kriteret për çdo vend pune përcaktohen rast pas rasti dhe janë gjithnjë në përmirësim, në përputhje me arritjet e bankës, pritshmëritë dhe objektivat e saj ekonomike. Ndër të tjera në shkresë theksohet fakti se ankuesja nuk mund ta konsiderojë veten të diskriminuar për faktin se Drejtorja e re e Samos Tower plotëson një sërë kushtesh që përbënin avantazh të dukshëm në krahasim me të, duke filluar nga arsimi, eksperiencia e gjatë, institucioni ku ka punuar për shumë vite, arritjet e saj, etj.

Përcaktimi i kriterit të arsimit ekonomik, ose fusha të lidhura me të, ku përfshihet edhe arsimi juridik, janë të mbështetura në parimet e përgjithshme të përzgjedhjes së punonjësve të një kategorie të caktuar në sektorin bankar. Për sa më sipër referenca është bërë duke u mbështetur në kriteret për emërimin e administratorëve të bankave, të cilët i përkasin nivelit të lartë drejtues, mbështetur në nenin 16, të Rregullores nr. 63, datë 14.11.2012 e Bankës së Shqipërisë. Në shkresën e ABI Bank theksohet fakti se edhe në përshkrimin e punës që ka patur Znj. E. K., preferohej që drejtorja e degës të kishte MBA (Master në Administrim Biznesi), një kriter preferues, që ankuesja nuk e ka patur. Sipas ABI Bank, nuk mund të konsiderohet diskriminues fakti që punëdhënësi kërkon të punësojë individë gjithnjë e më të mirë, pasi kjo nxit çdo punonjës drejt përmirësimit të vazhdueshëm. Znj. E. K. nuk mund të konsiderohet e diskriminuar, pasi u lëviz nga drejtore e njëjës degë, në drejtore të një dege tjetër, sërish brenda

qytetit të Tiranës, me të njëjtën pagë, me të njëjtin përshkrim pune. Ajo kaloi si drejtuese në të njëjtën degë ku kishte punuar edhe më parë.

3. Lidhur me vlerësimet në punë të ankueses, ABi Bank sqaron se vlerësimet e viteve 2008-2010 të periudhës, kur Banka quhej Emporiki, janë sipërfaqësore. Znj. E. K. ka marrë vlerësime maksimale për pozicionin që ka mbajtur në atë periudhë. Kjo justifikohet me mënyrën dhe orientimin e vlerësimit nga ana e eprorëve të saj të dikurshëm.

Vlerësimet e punës të kryera për periudhën 2011-2014, janë kryer sipas një metode më të thelluar, të sjellë në këtë bankë nga Credit Agricole që zotëronte Bankën në këtë periudhë. Sipas këtyre vlerësimeve, ankuesja ka patur një performancë mesatare. Vlerësimi i eprorëve për Znj. E. K. ka qenë si në vijim: për vitin 2011 ka qenë 2.8, për vitin 2012 – 3.3, për vitin 2013 – 3.6, për vitin 2014 – 3.6.

4. Për sa i përket informacionit të kërkuar nga Komisioneri, lidhur me politikat e ndjekura, si dhe aktet e brendshme të miratuara nga drejtuesit e ABI Bank, nëpërmjet së cilave kryhet përcaktimi i nivelit të pagave për punonjësit e saj, e veçanërisht për drejtorët e degëve, në shkresë sqarohet se pas muajit tetor 2015, banka ka qenë në periudhë tranzicioni duke u munduar të përmirësojë e përsosë praktikën dhe procedurat e saj. Aktualisht ABI Bank posedon një matrisë pagash, për kategori të ndryshme punonjësish, përfshirë edhe drejtorët e degëve, e cila është në fuqi që në periudhën e Emporiki Bank, e cila për çdo kategori ka vlera minimale, maksimale dhe mesatare pagash të përcaktuara në lekë. Që në muajin e parë, pas marrjes në pronësi të bankës, aksioneri i ri miratoi rritje të konsiderueshme pagash, të cilat të mundësonin që pagat e një pjese të mirë të punonjësve të ABI Bank të ishin në unison me tregun banker. Pas kësaj rritjeje pagash, Znj. E. K. përfitoi një rritje page prej 30 mijë lekësh në muaj (nga 120.000, në 150.000 lekë në muaj).

5. Lidhur me informacionin e kërkuar nga Komisioneri, nëse drejtorët e degëve të ABI Bank kanë një nivel standard të njëjtë page, në shkresën e ABI Bank sqarohet se kjo bankë ka standardet saj, lidhur me pagat, por jo nivele të njëjta page për Drejtorët e degëve për disa arsye, të cilat konsistojnë në faktin se puna nga njëra degë në tjetrën ndryshon për shkak të madhësisë dhe rëndësisë së portofolit të degës, numrit të stafit në degë, fokusit të shërbimeve në degë, pritshmërive të menaxhimit dhe arsyeve të tjera të lidhura me to. Gjithashtu, në përcaktimin e pagës së një drejtori luan rol edhe kualifikimi, eksperiencia, performanca etj. Të gjitha këto janë kriteret e përcaktuara të pagës edhe të punonjësve të tjerë në bankë dhe në sistemin bankar në përgjithësi dhe për këtë arsye bankat kanë nivele minimale dhe maksimale pagash për çdo kategori.

Referuar një ekstrakti, të një studimi tregu për pagat në sistemin banker të përgatitur nga një agjensi vendase me porosi të ABI Bank, vihet re se secila prej bankave të paraqitura në këtë ekstrakt, ka një diapazon të përcaktuar page minimale dhe maksimale për drejtorët e degëve. Në



këtë kontekst, ABI Bank ndjek të njëjtat politika të mirënjohura dhe të pranuar nga i gjithë sistemi bankar.

6. Lidhur me informacionin e kërkuar nga Komisioneri, mbi arsyet e mos lëshimit të vërtetimit të punës për Znj. E. K., pas kërkesës së saj drejtuar Departamentit të Burimeve Njerëzore, ABI Bank sqaron se Znj. E. K. ka refuzuar të nënshkruante pa rezerva kontratën individuale të punës me ABI Bank, sipas kërkesave ligjore në fuqi. Departamenti i Burimeve Njerëzore u përpoq mbi 9 muaj të arrinte një mirëkuptim me Znj. E. K., duke i dhënë sqarimet e nevojshme ligjore për dispozitat e kontratës së punës, të hartuar në përputhje me Kodin e Punës dhe ndryshimeve të tij që hynë në fuqi në qeshor 2016. Bankat kishin detyrim hartimin dhe nënshkrimin e kontratave të reja të punës, në përputhje me ndryshimet e këtij Kodi. Kontrata e punës së ABI Bank është rishikuar nga auditorët e autorizuar të bankës dhe nga Banka e Shqipërisë, si autoritet mbikqyrës gjatë kontrollit të saj të kryer në tetor 2016. Asnjë prej këtyre subjekteve mbikqyrës dhe auditues nuk ka paraqitur vërejtje lidhur me kontratën e punës, pasi çdo parashikim i saj është në përputhje me qëllimet dhe strategjinë e veprimtarisë së bankës, e cila është një veprimtari e mirëkontrolluar nga të gjitha autoritetet mbikqyrëse kompetente.

Në shkresë sqarohet se Departamenti i Burimeve Njerëzore, pranë ABI Bank, pasi i kishte paraqitur vazhdimisht Znj. E. K., shpjegime për kontratën dhe për më tepër kishte pranuar të ndryshonte disa dispozita të kontratës tip të punës, vetëm për ankuesen, duke përfshirë në një dispozitë të veçantë të kontratës edhe emrin e punëdhënësit të dytë të saj, priste një reagim profesional të saj, duke menduar se ajo do ta nënshkruante kontratën, sipas dakordësimit të mësipërm. Kjo është edhe arsyeja, përse ankueses nuk i është lëshuar vërtetimi i punës nga ana e ABI Bank. Znj. E. K. nuk u paraqit asnjëherë në pranverën e vitit 2017 për plotësimin e detyrimit të saj ligjor për nënshkrimin e kontratës së punës dhe për të marrë vërtetimin e saj të punës.

7. Lidhur me informacionin e kërkuar nga Komisioneri, mbi arsyet e ndryshimit të interesit të kredisë së marrë nga Znj. E. K., pas ndërprerjes së marrëdhënieve të punës me ABI Bank, ky i fundit sqaron se punonjësit e kësaj banke, sikurse edhe punonjësit e bankave të tjera, gëzojnë privilegjin e një norme preferenciale interesi për kredimarrje, për shkak të marrëdhënies së veçantë që kanë me bankën. Për këtë arsye një gjë e tillë është parashikuar edhe në kontratën e huasë ndërmjet ABI Bank dhe huamarrësit punëmarrës, përkatësisht në nenin 12 të saj: *“Nëse marrëdhëniet e punës ndërmjet Huamarrësit dhe Bankës ndërpriten për çfarëdo arsye, me vullnetin e njërit prej palëve në këtë kontratë, Banka në bazë të një kërkesë më shkrim mund t’i deklarojë Huamarrësit huanë të pagueshme menjëherë dhe se çdo shumë të patërhequr deri në çastin e ndërprerjes do të anulohet, përveç rastit kur banka e çmon të arsyeshme në bazë të vendimit të saj, të konvertojë huanë me kushtet dhe afatet standarde të aplikuar për klientët e saj të zakonshëm”.*

Kushti i mësipërm është i njohur dhe i pranuar nga Znj. E. K., e cila ka firmosur kontratën e huasë Nr. 1524 Rep., Nr.1236 Kol., në datën 2 maj 2011, pranë noteres, me objekt financimin e

nevojave të saj për blerje apartamenti. Sipas nenit të sipërpërmendur të kontratës, Banka ka të drejtë të kërkojë menjëherë kthimin e kredisë nga ish-punëmarrësi, por ABI Bank ka zgjedhur për Znj. E. K., si dhe për çdo punonjës tjetër të saj, të larguar, të mos e kërkojë kthimin e menjëhershëm të kredisë, por ta konvertojë atë, me kushte të zakonshme tregu. Nëse, Banka do të mbante një qëndrim të ndryshëm, ndaj Znj. E. K., ky do të ishte rasti më i mirë për të shfrytëzuar një klauzolë kontrate të pranuar nga ajo vetë, për të kërkuar kthimin e menjëhershëm të kredisë. Ankuesja është njoftuar nga ABI Bank, në datën 30.10.2017, se në momentin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës në datë 31.10.2017, duke filluar nga data 01.11.2017, banka do të aplikonte normën e interesit sipas afateve dhe kushteve standarde dhe norma e interesit të kredisë së saj do të ishte Euribor +5.5. Kjo normë interesi është në përputhje të plotë dhe e njëjtë me normën e publikuar nga banka, sipas ofertës që është në treg aktualisht për “Kredi për blerje dhe ndërtim shtëpie/apartamenti”.

ABI Bank sqaron gjithashtu faktin, se kontratat e kredisë së punonjësve të saj, të trashëguara nga aksionerët e mëparshëm dhe aktualë, kanë të gjitha të njëjtën klauzolë si neni 12 i sipërcituar dhe për këtë arsye ABI Bank është treguar rigoroz dhe ka aplikuar ndryshimin e normës së interesit për të gjithë punonjësit e larguar pa asnjë dallim.

8. Për sa i përket informacionit të kërkuar nga Komisioneri, lidhur me arsyet e dhënies së vlerësimit të punës për vitin 2016 dhe bonusit përkatës për ankuesen në datën 31.10.2017, ndërkohë që për punonjësit e tjerë ky proces ka përfunduar në muajin korrik 2017, ABI Bank shprehet se vlerësimi i punës i është dhënë ankueses një ditë para përfundimit të marrëdhënieve të punës, përkatësisht në datën 30 tetor 2017 dhe ky vendim u mor për arsye se në momentin kur përfundoi procesi i vlerësimit për periudhën janar-dhjetor 2016 dhe ishte koha e shpërndarjes së rezultateve, menaxhimi i bankës kishte mbi 9 muaj, që ishte në përpjekje të kishte një kontratë pune të firmosur rregullisht nga ankuesja, si çdo punonjës tjetër i bankës, në kushtet e ndryshimeve që kishte pësuar Kodi i Punës. Për sa më sipër, Banka nuk mundi të binte në dakordësi me Znj. E. K. për nënshkrimin e një kontrate pune në kushte të barabarta me të gjithë punonjësit e tjerë, duke qenë se ankuesja dukej se nuk kishte asnjë dëshirë dhe impenjim serioz për të krijuar një marrëdhënie të qëndrueshme mbështetur në parimin e barazisë me të gjithë punonjësit e tjerë. Duke qenë në kushtet, kur ndryshimi i kontratës së punës bëhet me marrëveshje ndërmjet palëve, ABI Bank, pas 9 muajsh, ishte e bindur se Znj. E. K. nuk kishte dëshirë të krijonte një marrëdhënie të ndershme e të barabartë pune. Për këtë arsye, banka vendosi ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesen. Bonusi, që ishte caktuar për vitin 2016, i është dhënë së bashku me pagën e fundit, në 31.10.2017.

9. Për sa i përket informacionit të kërkuar nga Komisioneri, lidhur me shkakun e ndryshimit të adresës së e-mailit zyrtar të ankueses, ABI Bank sqaron se ky ndryshim është bërë për shkaqe teknike, në kushtet, kur Znj. E. K. nuk mbante më të njëjtat funksione, që kishte patur më parë. ABI Bank shprehet se pretendimi i ankueses, se është diskriminuar për ndryshimin e adresës është i pallogjikshëm, pasi këtë konfigurim e-maili kishin edhe punonjës të tjerë, si

punonjësja A.SH, një prej menaxhereve më të larta të Retail. Në shkresë theksohet fakti se e-maili është një mjet pune, që punëdhënësi i vë në dispozicion punëmarrësit.

Lidhur me pretendimin për diskriminim të Znj. E. K., për shkak të ndalimit të aksesit në sistemin Flexcube (sistemi bazë i bankës), ABI Bank e cilëson si të pabazuar, pasi në këtë sistem mund të kishin akses, vetëm ata punonjës që e kanë të nevojshme, për shkak të funksioneve që kryejnë. Funksionet e Znj. E. K. gjatë periudhës Gusht-Tetor 2017, kishin lidhje vetëm me projektin CRM, i cili nuk kishte lidhje me sistemin.

☐ Në vijim të procedurave hetimore, nëpërmjet shkresës nr. 1185, datë 04.12.2017, palët u njoftuan për të marrë pjesë në një seancë dëgjimore, për të parashtruar dhe argumentuar në mënyrë të drejtëpërdrejtë pretendimet e tyre. Seanca u zhvillua më datën 21.12.2017, pranë Zyrës së Komisionerit.

Në seancë dëgjimore u paraqiten ankuesja E. K. dhe Znj. J. P. dhe Znj. V. L., përfaqësuese të ABI Bank<sup>6</sup>.

- Znj. E. K. parashtror pretendimet e saj, duke theksuar faktin se ndihej e diskriminuar nga ana e ABI Bank për shkaqet e cilësuar në ankesë. Ajo u shpreh se ka punuar pranë kësaj banke që prej vitit 2008 dhe 3 vitet e fundit ka mbajtur pozicione drejtuese.
- Ankueses i është kërkuar të nënshkruajë një kontratë pune, të rifreskuar, për shkak të ndryshimeve, që ka pësuar Kodi i Punës. Duke mos qenë dakord me disa prej dispozitave të kësaj kontrate, ankuesja shprehet se e ka nënshkruar duke shkruajtur rezervat e saj në kontratë, fakt me të cilin ABI Bank nuk ka rënë dakord. Në vijim, ajo është transferuar nga pozicioni i drejtores në Samo Tower dhe është emëruar në pozicionin e drejtores së degës në Blv. “Bajram Curri”. Ankuesja thekson faktin se ABI Bank është shprehur, se në vend të saj është emëruar dikush tjetër që ishte më i përshtatshëm se ajo për atë pozicion pune, pasi Znj. E. K. nuk kishte arsimin e duhur. ABI Bank vë në dukje se personi i emëruar rishtazi në pozicionin e drejtorit të Degës Samo Tower kishte arsimin juridik dhe 11 vjet eksperiencë pune në funksione drejtuese. Ankuesja pretendon se drejtoresha e re e emëruar pranë kësaj dege merr një pagë sa dyfishi i pagës me të cilën ajo paguhej gjatë kohës që mbante të njëjtin pozicion.
- Njëkohësisht, Znj. E. K. pretendon se është diskriminuar edhe për shkak se ka kërkuar të pajiset me vërtetim pune nga ABI Bank dhe pavarësisht kërkesës së saj ky vërtetim nuk i është dhënë asnjëherë.
- Ankuesja vë në dukje faktin, se në 30 qershor 2017, ABI Bank u ka shpërndarë bonuset e shpërblimeve, punonjësve të saj. Ankueses nuk i është dhënë ky bonus, në të njëjtën kohë me të tjerët, edhe pas disa e-maileve të dërguara nga ana e saj në adresë të personave përgjegjës të kësaj banke. E njëjta gjë ka ndodhur edhe me vlerësimin e punës së saj. Bonusi dhe

<sup>6</sup> Referuar procesverbalit të seancës dëgjimore, datë 21.12.2017 dhe autorizimeve përkatëse.

vlerësimi i punës i janë dhënë në fund të marrëdhënieve të punës me këtë bankë, në datën 31.10.2017. Në datën 30 tetor 2017, ankueses i është dërguar vlerësimi i punës, të cilin e kishte bërë një drejtor i ri dhe jo nga drejtori të cilin ankuesja e kishte patur epror dhe me të cilin kishte punuar. Ajo pretendon se janë modifikuar pikët e vlerësimit nga 3.95 në 2.99 dhe totali i vlerësimit ka dalë 2.95. Në këtë kontekst, ajo u shpreh se ka depozituar padinë me objekt-dhënie performance dhe çështja e vlerësimit të punës është duke u gjykuar nga gjykata e rrethit gjyqësor Tiranë.

- Në datën 01.08.2017, ankueses i është kërkuar të kryejë dorëzimet e degës që drejtonte dhe të zhvendosej ne Zyrën Qendrore të ABi Bank. Në datën 27 gusht 2017, ABi Bank i ka ndryshuar ankueses, konfigurimin e adresës së e-mailit, duke i hapur një adresë të re e-maili, jo funksionale, nga ku ajo nuk mund të dërgonte e të merrte e-maile. Ankuesja pretendon se adresa e saj e parë ka qenë funksionale dhe përdorej nga dikush tjetër.
  - Ndër të tjera, ankuesja u shpreh se menjëherë me largimin e saj nga puna, ABi Bank i ka ndryshuar normën e interesit të kredisë që ajo kishte marrë pranë kësaj banke. Aktualisht, norma e interesit të kredisë së saj është vendosur 5.5%, ndërkohë që për ish-punonjës të tjerë të kësaj banke kjo normë kap vlerën 4%.
- Në vijim, fjalën e morën përfaqësueset e ABi Bank, të cilat kundërshtuan të gjitha pretendimet e Znj. E. K., si të pambështetura, duke theksuar faktin se ankuesja është trajtuar me qetësi e me shumë mirëkuptim nga ana e bankës. Nga përfaqësueset e ABi Bank mohohet kategorikisht, që kjo bankë të ketë patur tendencën për të diskriminuar Znj. E. K..
- Znj. V. L. u shpreh se me ardhjen e aksionerit të ri, në vitin 2015, Znj. E. K. i është rritur paga, sikurse edhe punonjësve të tjerë të kësaj banke. Rritja e pagës është kryer në mungesë të njohjes me punonjësit e drejtuesit ekzistues të kësaj banke. Ky ishte një sinjal pozitiv i aksionerit të ri, për t'u treguar punonjësve të bankës, qasjen pozitive për të bashkëpunuar me ta.
  - U theksua fakti se ankuesja është trajtuar me respekt nga dita e parë, deri në ditën e fundit të punës, nga ABi Bank dhe si shenjë vlerësimi, në qershor 2017 është caktuar përfaqësuese e bankës në një aktivitet të kryer nga UET.
  - Znj. V. L. u shpreh se Znj. E. K. i është lejuar 2 punësime. Pas dorëzimit të formularit të deklaratimit, ABi Bank nuk e ka ndaluar asnjëherë ankuesen të kryejë një punë të dytë.
  - Kontrata e re, e punës është transparente dhe më e saktë, sesa kontrata paraardhëse. Duke u mbështetur në kërkesat e Znj. E. K., kontrata tip e punës ishte ndryshuar duke shtuar edhe një klauzolë për çështjen e dypunësimit të saj si punonjëse sociale pranë Bethany Center.
  - Lidhur me çështjen e moslëshimit të vërtetimit të punës, Znj. V. L. u shpreh se kjo ka lidhje me mos nënshkrimin e kontratës së punës nga ana e ankueses. Sipas saj, kontrata është e rregullt dhe e audituar nga Banka e Shqipërisë. Znj. E. K. shprehet se e ka nënshkruar kontratën e punës në datën 05.09.2017 dhe vërtetimi i punës është kërkuar në qershor 2017. Ndërkohë që, Znj. V. L. u shpreh se kontrata do të quhej e vlefshme, nëse

do të nënshkruhej pa rezerva. E pyetur nga Komisionerja, nëse një problematikë e tillë në lidhje me kontratën e punës është shfaqur edhe me punonjës të tjerë, Znj. V. L. u shpreh se nuk ka patur probleme të tilla me punonjës të tjerë të bankës, por ka dhënë sqarime, lidhur me dispozita të caktuara të kontratës.

- Lidhur me arsyen e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës së ABI Bank me Znj. E. K., përfaqësuesja e bankës u shpreh se humbja e besimit reciprok, ishte dhe arsyeja e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës mes tyre. Znj. J. P. e mohoi faktin se ankuesja është diskriminuar për shkak të mos nënshkrimit të kontratës së punës, pasi me Znj. E. K. mund të ndërpriteshin marrëdhëniet e punës edhe më parë, që në fillim kur refuzoi nënshkrimin e kontratës, por një gjë e tillë nuk ndodhi. Marrëdhëniet e punës u ndërpre në 1 vit më vonë, pasi u insitua për të gjetur një zgjidhje me mirëkuptim, ndërmjet palëve.
- Të pyetur mbi çështjen e zëvendësimit të Znj. E. K. me dikë tjetër, në pozicionin drejtues të degës Samo Tower, përfaqësuesit e ABI Bank theksuan faktin se për atë pozicion punë nevojitej një person më i kualifikuar sesa ankuesja.
- Lidhur me çështjen e dhënies me vonesë të performancës së vitit 2016, Znj. V. L. u shpreh se në kohën e dhënies së performancës, po kryheshin procedurat për largimin nga puna të Znj. E. K.. Arsyet e largimit të ankuses nga pozicioni i drejtores së degës në Blv. “Bajram Curri”, në projektin që po zhvillohej në zyrën qendrore të ABI Bank, u arsyetua me detyrimin që vendos Kodi i Punës, për punëdhënësin, ku ky i fundit duhet t’i japë punëmarrësit 20 orë pushim në javë, kur ndodhen në kushtet e përfundimit të marrëdhënieve të punës.
- Lidhur me çështjen e pagës së ankuses në pozicionin e drejtores së Degës në Samo Tower, përfaqësuesit e ABI Bank sqaruan se për çdo pozicion punë janë përcaktuar 3 nivele page, që varen nga disa kritere të vendosura nga punëmarrësi. Në këtë kontekst, vlerësohen disa kritere objektive të tilla si: vendndodhja e degës, numri i punonjësve, portofoli, numri i klientëve etj.

E pyetur për shkakun e diskriminimit dhe pasojat e ardhura, ankuesja u shpreh se çdo pasojë i ka ardhur që nga moment që ajo ka refuzuar të nënshkruajë kontratën e re të punës dhe nuk kishte aq njohje sa drejtorja e re. Lidhur me vlerësimin e ankuses, Znj. J. P. u shpreh se vlerësimi i saj ishte bërë nga eprorë të saj që e njihnin punën e kryer nga ankuesja.

- Në vijim të seancës dëgjimore, të dyja palët depozituan informacion më të zgjeruar, lidhur me çështjet e diskutuara në seancë.

Në shqyrtimin e ankesës nr. 128, datë 27.09.2017, e Znj. E. K., Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka marrë në shqyrtim, vetëm ato çështje, të cilat bëjnë pjesë në kompetencat, që këtij institucioni i atribuohen nga ligji nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.

**Mbështetur në provat e administruara nga të dy palët, Komisioneri gjykon se:**

## I. Lidhur me trajtimin e padrejtë dhe disfavorizues të pretenduar nga ankuesja:

☐ Znj. E. K., e diplomuar “punonjëse sociale”, pranë Fakultetit të Shkencave Sociale, të Universitetit të Tiranës, ka punuar pranë Bankës Amerikane të Investimeve (ish-Banka Emporiki dhe ish-Banka Credit Agricole sh.a.), që prej datës 15 janar 2008. Referuar librezës së punës së ankuseses rezulton se fillimisht, ajo ka punuar në pozicionin e punonjësës së Shërbimit të Klientelës<sup>7</sup>, moment në të cilin ajo ka lidhur edhe kontratën e saj me Bankën Emporiki – Shqipëri Sh.a., e cila ishte me afat të përcaktuar 3 mujor. Në vijim, në datën 11.03.2008, kontratës së punës i bëhet një ndryshim në nenin 25 të saj, duke e kthyer në një kontratë me afat të pacaktuar, duke filluar nga data 15.03.2008. Ky Amandament<sup>8</sup> është konsideruar si pjesë integrale dhe e pandarë e Kontratës së Punësimit.

Gjatë periudhës që ankuesja ka punuar pranë kësaj banke, ka ndryshuar disa herë pozicionin e saj të punës. Në vijim të pozicionit “Punonjëse e Shërbimit të Klientelës”, në datën 01.12.2009, Znj. E. K. ka kaluar në pozicionin e “Konsulentit të shitjeve për individët”, e më pas, përkatësisht në datën 15 nëntor 2011, është emëruar Nëndrejtoreshë e Degës Twin Towers, deri në datën 29.04.2013, kur kalon në pozicionin e “Supervizores së Operacioneve të Degës” në degën Samo Towers. Në datën 02.06.2014, periudhë në të cilën banka, kishte emërtimin Credit Agricole, ankuesja emërohet drejtoreshë e Degës në Blv. “Bajram Curri”. Në datën 01.09.2014 emërohet drejtoreshë e Degës Samos dhe këtë pozicion vazhdon ta mbajë edhe përtej datës 16.10.2015, kur banka, pas ardhjes së aksionerit të ri, mori emërtimin “Banka Amerikane e Investimeve”.

Referuar vlerësimeve të punës ndër vite, si dhe mbështetur në referencat dhe rekomandimet<sup>9</sup> e dhëna nga punëdhënësit e saj të mëparshëm, rezulton se Znj. E. K. ka patur një performancë të mirë gjatë kryerjes së detyrave të saj, në pozicione të ndryshme pune. Ndaj saj nuk është dhënë asnjë masë disiplinore, përgjatë viteve që ka punuar pranë kësaj banke.

Në muajin dhjetor 2017, ndërkohë që Znj. E. K. ushtronte ende detyrën e drejtores në Degën Samos, nëpërmjet një njoftimi me e-mail, vihet në dijeni se duke filluar nga data 12.12.2016, degën Samos Tower, të ABI Bank do ta drejtonte një drejtoreshë e re. Nëpërmjet korrespondencës me e-maile ndërmjet saj dhe Znj. Panoti, Drejtoreshë e Divizionit të Burimeve Njerëzore, të ABI Bank, rezulton se ankuesja kërkon aktin zyrtar të emërimit të saj, të ri. Nëpërmjet aktit “Emërim në detyrë”, datë 17.02.2017, të ABI Bank<sup>10</sup>, ankuesja emërohet Drejtoreshë e Degës në Blv. “Bajram Curri”. Në këtë datë, ankueses i dorëzohet edhe akti i emërimit në detyrën e re. Ky akt hyri në fuqi në datë 20.02.2017 dhe deri në këtë datë, pranë Degës Samos, bashkëdrejtonin dy

<sup>7</sup> Për periudhën 15 janar 2008-01.12.2009.

<sup>8</sup> Referuar shprehimisht aktit ndryshues të kontratës së punës së ankuseses me Bankën Emporiki – Albania Sh.a.

<sup>9</sup> Referencat dhe rekomandimet e punëdhënëseve të mëparshëm, si dhe ish-eporëve të saj janë depozituar në cilësinë e provës nga ankuesja, pranë Komisionerit.

<sup>10</sup> Akti i emërimit në detyrë ka hyrë në fuqi në datën 20.02.2017.



drejtoresha. Znj. E. K. është trajtuar njëlloj financiarisht përgjatë kësaj kohe dhe transferimi i saj i përket datës së mësipërme.

Referuar akteve të dorëzuara nga ABI Bank, transferimi i ankueses nga drejtuese në Degën Samos Tower, në drejtuese në Degën në Blv. “Bajram Curri” është kryer pas propozimit<sup>11</sup> që i ka drejtuar strukturave përgjegjëse të ABI-t, Z. E. D., Drejtuesi Rajonal i Tiranës për ABI Bank. Propozimi i Z. E. D. është aprovuar nga Drejtoresha e Divizionit të Burimeve Njerëzore.

Për sa më sipër, rezulton se ABI Bank nuk ka respektuar parashikimin e pikës 5.7.2 të Manualit “Politikat e punonjësve”, ku parashikohet procedura që duhet ndjekur në rastet e transferimit të punonjësve të bankës. Parashikimi përkatës përcakton se Divizioni i Burimeve Njerëzore duhet të njoftojë me shkrim drejtuesin e drejtpërdrejtë të punonjësit, lidhur me vendimin e marrë dhe drejtuesi i drejtpërdrejtë duhet të diskutojë arsyet për ndryshimin e pozicionit me punonjësin. Nga dokumentacioni i administruar përgjatë procesit të shqyrtimit të ankesës rezulton se një procedurë e tillë nuk është zbatuar nga ana e ABI Bank. Në këtë kontekst, Komisioneri gjykon se ankuesja është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe disfavorizues nga ana e kësaj banke.

ABI Bank e justifikon transferimin e Znj. E. K. me faktin, se pranë Degës Samos Tower, ku ankuesja ka qene drejtoreshë përgjatë vitit 2016, në muajt e fundit të këtij viti kishte pësuar një ndryshim rrënjësor në mënyrën e funksionimit të saj, duke u kthyer nga një degë me veprimtari të zakonshme si të gjitha degët e tjera të bankës, në një degë me një shërbim të dedikuar edhe për klientët premierë, duke transmetuar filozofinë e aksionerit të ri. Ankuesja u lëviz nga ky pozicion pune, pasi tërësia e kushteve dhe kriterëve që plotësonte Drejtorja e re, ishin të një niveli shumë më të lartë, se Znj. E. K. dhe në përputhje me pritshmëritë e reja të ABI Bank.

Në shkresën nr. 937/2, datë 03.11.2017, të ABI Bank citohet shprehimisht: “...A ju ka qartësuar Znj. E. K. se arsimit i saj është punonjëse sociale, ndërsa drejtorja e re ka një arsim si juriste, i cili është i domosdoshëm në krijimin e një mjedisi profesional shumë të lartë që kërkohet në këtë degë me fokus të posaçëm. A ju ka qartësuar Znj. E. K. se drejtorja e re e degës ka një eksperiencë drejtimi dege 11 vjeçare në një nga bankat më të mëdha të sistemit tonë bankar, ndërsa znj. E. K. ka qenë drejtoreshë e degës, vetëm për 3 vite në ABI Bank, dy prej të cilave i përkasin periudhës në prag të shitjes së aksioneve, me një veprimtari shumë të kufizuar bankare”.

Për sa më sipër, vihet re qartë qëndrimi i titullarëve të ABI Bank, lidhur me preferencën e tyre, për sa i përket llojit të arsimit të drejtorëve të degëve. Një qëndrim i tillë është i ndryshëm nga drejtuesit e Bankes Emporiki apo Credit Agricole, të cilët referuar përshkrimeve të punës për drejtorët e degëve preferonin që këta të fundit të dispononin një diplomë universitare, pa patur

---

<sup>11</sup> Memorandum i Brendshëm, datë 19.01.2017, Drejtorit Rajonal të Tiranës, ku propozohet transferimi i Znj. E. K., në pozicionin e drejtoreshes pranë Degës në Blv. “Bajram Curri”, Tiranë.

preferenca mbi llojin e arsimit<sup>12</sup>. Një gjë të tillë, ABI Bank e ka reflektuar tek përshkrimi i punës për pozicionin “drejtor dege”<sup>13</sup>, ku vihet re se një ndër kriteret e përcaktuara tek rubrika e kualifikimeve është kriteri i arsimit të lartë në degën “Ekonomik”, ose në degë të tjera të lidhura me të. Profesionin më i lidhur me këtë të fundit, është cilësuar si ai i juristit. Gjithashtu, kandidati preferohet me Master në Administrim Biznesi (MBA), si dhe të këtë mbajtur minimalisht 3 vite pozicione drejtuese në bankë.

Nëse do t’i referohemi disa shpalljeve për vende të lira punë për pozicione të ndryshme të drejtorëve të degëve pranë ABI Bank<sup>14</sup>, do të vihet re se në të gjitha këto shpallje, kriteri arsimor është i përcaktuar në degën Ekonomik dhe degë të tjera të lidhura me të. Lidhur me këto të fundit, ABI Bank vendos rast pas rasti.

Qendrimin e tij, ABI Bank e mbështet edhe në parashikimet e Vendimit nr. 63, datë 14.11.2012, të Bankës së Shqipërisë “Për miratimin e Rregullores “Mbi parimet bazë të drejtimit të bankave dhe degëve të bankave të huaja dhe kriteret për miratimin e administratorëve të tyre”. Neni 16, pika 3, gërmat a) dhe b), të këtij Vendimi, parashikojnë shprehimisht:

*“Administratorët e propozuar zotërojnë kualifikim dhe përvojë profesionale të mjaftueshme dhe të përshtatshme, në rastet kur plotësojnë kriteret e mëposhtme:*

*a. zotërojnë diplomë universitare ose minimalisht kanë kryer programin e ciklit të dytë të studimeve në institucionet e arsimit të lartë (në rastin e administratorëve, shtetas shqiptarë) në ekonomi ose jurisprudencë, si dhe kanë përvojë (kanë punuar) të paktën 5 (pesë) vjet në një nga sektorët e mëposhtëm:*

- i) sistemi bankar/financiar,*
- ii) administrimi i rrezikut në tregjet financiare,*
- iii) administrimi financiar,*
- iv) auditimi,*
- v) mbikëqyrja bankare/financiare,*
- vi) eksperiencia ligjore ose akademike e lidhur me tregjet financiare; ose*

*b. zotërojnë diplomë universitare në një fushë tjetër të ndryshme nga ajo e shkencave ekonomike ose të jurisprudencës, dhe kanë përvojë në sektorin bankar, të paktën 5 vjet.”*

---

<sup>12</sup> Referuar përshkrimit të punës “Drejtor Dege”, të depozituar në cilësinë e provës nga ankuesja, që i përket periudhës së emërimit të saj në këtë pozicion, rezulton se lloji i arsimit të personit që mban pozicionin e drejtorit të degës së ABI Bank, nuk është i përcaktuar, por kërkohet thjesht një diplomë universitare.

<sup>13</sup> Përshkrimi i punës së drejtorit të degës pranë ABI Bank, i depozituar në cilësinë e provës pranë Komisionerit, rezulton të jetë nënshkruar nga punonjësi përkatës (nënshkrimi i së cilit është fshirë me korrektor), por jo nga drejtuesi i tij dhe nuk përmban datën e miratimit të këtij përshkrimi.

<sup>14</sup> Shpallje vakant e pozicioneve të drejtorëve të degëve së ABI-t në Vlorë, Korçë, datat e publikimit 05.06.2017 dhe 07.02.2017;

Pika 5, e nenit 16, të Vendimit nr. 63, datë 14.11.2012, të Bankës së Shqipërisë parashikon gjithashtu se:

*"Në kategorinë e administratorëve - anëtarë të drejtorisë dhe drejtues ekzekutivë -përfshihen, por pa u kufizuar:*

- a) drejtori i përgjithshëm;*
- b) zëvendësdrejtori/ët i përgjithshëm; si dhe*
- c) drejtorët ekzekutivë që janë përgjegjës për funksionet e mëposhtme:*

- i) origjinimi (shitja) e kredisë,*
- ii) investimet dhe tregtimi i instrumenteve për llogari të bankës,*
- iii) vlerësimi dhe kontrolli i agreguar i rreziqeve,*
- iv) sigurimi i përputhshmërisë,*
- v) parandalimi i pastrimit të parave,*
- vi) menaxhimi i operacioneve,*
- vii) mbikëqyrja e rrjetit të degëve,*
- viii) planifikimi, buxhetimi, ndjekja dhe raportimi financiar,*
- ix) kontrolli financiar,*
- x) menaxhimi i sistemeve elektronike të teknologjisë së informacionit dhe komunikimit."*

Mbështetur në parashikimet e sipërpërmendura, ABI Bank për analogji me administratorët e bankave ka vënë kriteret arsimore dhe kualifikimet përkatëse, edhe për drejtorët e degëve të kësaj banke. Vendimi nr. 63, datë 14.11.2012, i Bankës së Shqipërisë iu jep mundësi edhe individëve që zotërojnë diplomë universitare në një fushë tjetër të ndryshme nga ajo e shkencave ekonomike ose të jurisprudencës, dhe kanë përvojë në sektorin bankar, të paktën 5 vjet.

Në këtë kontekst, ABI Bank ka depozituar pranë Komisionerit, listën e drejtorëve të degëve të tij, në Tiranë dhe rrethe si dhe arsimimin e tyre. Referuar të dhënave të kësaj liste rezulton se ata kanë përgjithësisht arsimim në degët "Administrim biznesi, Ekonomik", "Financë", Drejtësi, "Matematikë" dhe "Drejtim Agrobiznesi".

Për sa më sipër, rezulton se ABI Bank ka ndryshuar përshkrimin e punës, lidhur me kriterin arsimor, për drejtorët e degës, por pranë Komisionerit nuk është dërguar në cilësinë e provës asnjë akt administrativ/e-mail zyrtar, që të mund të vërtetojë se kjo bankë e ka njoftuar ankuesen për këtë fakt. Referuar pikës 5.2, të Manualit "Politikat e punonjësve", të ABI Bank, çdo punonjës duhet të jetë në dijeni të përshkrimit të tij të punës, si dhe përshkrimet e punës duhet të jenë të nënshkruara nga punonjësi dhe drejtuesi i tij i drejtpërdrejtë. Në këtë kontekst, Komisioneri gjykon se ankuesja është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe disfavorizues nga ana e ABI-t, pasi ajo duhet të ishte njoftuar në kohën e duhur, mbi ndryshimin e përshkrimit të saj të punës.

Nga ana tjetër, Komisioneri gjykon se ankuesja, pavarësisht se u lëviz nga pozicioni drejtues që mbante pranë Samos Tower, ajo u transferua sërisht në një pozicion drejtues pranë Degës në Blv. Bajram Curri, pa iu cënuar paga dhe pozicioni i saj pranë ABI Bank. ABI Bank e ka cilësuar arsimin e saj si punonjëse sociale, eksperiencën e saj në këtë bankë, si dhe kualifikimet e saj, të vlefshme që ajo të vazhdonte punën si drejtuese dege. Komisioneri gjykon se arsimimi i saj, nuk është paragjykuar nga drejtuesit e ABI Bank, për sa kohë ajo vazhdoi të mbante pozicion drejtues pranë kësaj banke prej datës 20.02.2017 e në vijim. Në këtë kontekst, Komisioneri gjykon se Znj. E. K. nuk është ekspozuar para një trajtimi të tillë, që ta ketë pozicionuar ankuesen në një pozitë disfavorizuese, pasi ajo ndryshoi pozicionin e saj të punës duke bërë një lëvizje paralele, sërisht në pozicion drejtues. Edhe gjatë periudhës 2 mujore (dhjetor 2016-shkurt 2017), kur ankuesja ka bashkëdrejtuar degën Samos, me drejtoreshën e re të kësaj dege, trajtimi i saj financiar ka vazhduar, duke mos e disfavorizuar, pavarësisht transferimit që do të kryhej në vijim.

☐ Ankuesja pretendon për pabarazi në trajtimin financiar të saj, pasi paga e saj ka qenë më e ulët se paga e drejtoreshës së re të Degës Samos Tower, apo edhe drejtorëve në degë të tjera të kësaj banke.

ABI Bank ka sqaruar se kjo bankë ka standardet saj, lidhur me pagat, por jo nivele të njëjta page për Drejtorët e degëve për disa arsye, të cilat konsistojnë në faktin, se puna nga njëra degë në tjetrën ndryshon për shkak të madhësisë dhe rëndësisë së portofolit të degës, numrit të stafit në degë, fokusit të shërbimeve në degë, pritshmërive të menaxhimit dhe arsyeve të tjera të lidhura me to. Gjithashtu, në përcaktimin e pagës së një drejtori luan rol edhe kualifikimi, eksperiencia, performanca etj. Të gjitha këto janë kritere të përcaktuesve të pagës edhe të punonjësve të tjerë në bankë dhe në sistemin bankar në përgjithësi dhe për këtë arsye bankat kanë nivele minimale dhe maksimale pagash për çdo kategori.

Referuar një ekstrakti, të një studimi tregu për pagat në sistemin bankar të përgatitur nga një agjensi vendase me porosi të ABI Bank, vihet re se secila prej bankave të paraqitura në këtë ekstrakt, ka një diapazon të përcaktuar page minimale dhe maksimale për drejtorët e degëve. Në këtë kontekst, ABI Bank ndjek të njëjtat politika të mirënjohura dhe të pranuar nga i gjithë sistemi bankar.

Mbështetur në procesverbalin e inspektimit administrativ, sikurse edhe në korrespondencën zyrtare me ABI Bank, rezulton se pranë kësaj banke është ende në fuqi struktura e pagave e miratuar në periudhën, kur banka kishte emërtimin Emporiki Bank. Ndërkohë që, strukturat përgjegjëse të ABI-t janë duke punuar për hartimin e një strukture të re pagash. Referuar strukturës së pagave të miratuar nga Emporiki Bank, rezulton se pagat e drejtuesve të degëve janë të grupuara në 7 kategori<sup>15</sup> dhe secila kategori ka 3 nivele pagash, që përfshin nivelin minimal, mesatar dhe maksimal të pagës për kategorinë respektive. Në këtë strukturë, nuk janë të

---

<sup>15</sup> Kategoria 1 është më e ulëta dhe kategoria 7 më e larta.

përcaktuar kriteret, që duhen përmbushur nga drejtorët përkatës, për secilën kategori dhe për secilin nivel të kategorive respektive.

Mbështetur në dokumentacionin e dorëzuar pranë Komisionerit<sup>16</sup> rezulton se paga bazë mujore bruto e ankuseses, nga 09.11.2015 e në vijim, periudhë gjatë së cilës ka punuar drejtores e Degës në Samo Tower, ka qenë në total 150,000 (njëqind e pesëdhjetë mijë) lekë dhe referuar aktit të emërimit në detyrë, kategoria përkatëse është 5. E njëjta pagë që i përket kategorisë 5, është përcaktuar edhe në aktin e emërimit të saj, datë 17.02.2017, nëpërmjet së cilit ankuesja u transferua drejtores e Degës në Blv. “Bajram Curri”.

Duke iu referuar akteve të dorëzuara, në cilësinë e provës nga ana e ABI Bank, rezulton si më poshtë:

- Referuar aktit të emërimit, datë 01.03.2017, të ABI Bank, rezulton se Drejtorja e Degës në Rr. “Komuna e Parisit” e ka pagën mujore bruto 160.000 lekë; (kategoria – 6)
- Referuar aktit të emërimit, datë 01.11.2017, Drejtorja e Degës në Blv. “Bajram Curri” e ka pagën mujore bruto 130,000; (Kategoria - 5)
- Referuar aktit të emërimit, datë 12.12.2016, Drejtorja e degës Samos e ka pagën mujore bruto 230,000 lekë (kategoria – 7);
- Referuar aktit të emërimit datë 15.03.2017, Drejtorja e Degës Korçë, e ka pagën mujore bruto 160,000 lekë; (kategoria - 6)
- Referuar aktit të emërimit, datë 14.12.2015, paga mujore bruto e Drejtorit të Degës Lezhë është 200,000 lekë; (kategoria - 7)
- Referuar aktit të emërimit, datë 20.11.2017, paga mujore bruto e Drejtorit të Degës Fier është 140,000 lekë; (kategoria - 6)

Duke u mbështetur në të dhënat sa më sipër dhe duke krahasuar pagat e drejtorëve të degëve të ndryshme, rezulton se këto paga nuk përputhen aspak me ato të përcaktuara sipas kategorive dhe niveleve respektive në strukturën e pagave të miratuara gjatë periudhës së Emporiki Bank. Në këtë kontekst, Komisioneri gjykon se ABI Bank ka marrë në konsideratë vetëm grupimin e pagave sipas kategorive dhe niveleve përkatëse, por jo pagat respektive, të cilat janë të ndryshme.

Gjatë procesit karahasimor të pagave mujore bruto dhe kategorive të përcaktuara në aktet e emërimit të drejtorëve të degëve konstatohet, se paga e tyre është e ndryshme në degë të ndryshme të kësaj banke. Disa drejtorë degësh në rrethet e përkasin kategorive më të larta dhe rrjedhimisht kanë paga më të larta, sesa disa drejtorë të degëve të kësaj banke në Tiranë. Referuar aktit të emërimit në detyrë, datë 17.02.2017, Znj. E. K. është cilësuar që i përket kategorisë 5, kur u transferua sërish pranë Degës në Blv. “Bajram Curri”. Paga mujore bruto e

---

<sup>16</sup> Referuar aktit të emërimit në detyrë, datë 16.02.2015, të Znj. E. K..

saj<sup>17</sup> është më e lartë, sesa drejtorja e re që e ka zëvendësuar ankuesen në pozicionin drejtues pranë Degës në Blv. “Bajram Curri”, e cila i përket gjithashtu së njëjtës kategori. Referuar aktit të emërimit në detyrë, datë 09.11.2015, të ankueses, rezulton se gjatë periudhës, që ajo ka punuar drejtoreshë pranë Samos Tower, i përkiste kategorisë 5, ndërkohë që Drejtorja aktuale e kësaj dege, referuar aktit të saj të emërimit në detyrë, datë 12.12.2016, i përket kategorisë 7 dhe si rrjedhim ka pagë më të lartë, pavarësisht se drejton të njëjtën degë banke, që dikur e drejtonte Znj. E. K. Në aktin e emërimit në detyrë të drejtorëve të degëve përcaktohet kategoria, por jo niveli brenda së njëjtës kategori.

Komisioneri gjykon se kriteret, mbi të cilat ABI Bank vendos mbi kategorizimin e pagave të drejtorëve të degëve të tij dhe për më tepër kriteret për përcaktimin e niveleve brenda së njëjtës kategori, janë tepër të përgjithshme dhe jo të përcaktuara qartë. Në këtë kontekst, Komisioneri nuk mund të japë vlerësimin e tij, nëse Znj. E. K. është ekspozuar ndaj një qëndrimi të padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë të ABI Bank, në krahasim me punonjës të tjerë që ndodhen në kushte të njëjta apo të ngjashme me të.

☐ Ankuesja ka kërkuar të pajiset me vërtetim page nga ana e Departamentit të Burimeve Njerëzore, por edhe pas 2 e-maileve të dërguara nga ana e saj, përkatësisht në datat 08.06.2017 dhe 15.06.2017<sup>18</sup>, vërtetimi i kërkuar nuk është lëshuar ndonjëherë.

Për sa më sipër, pas analizimit të akteve të dorëzuara në cilësinë e provës dhe duke shqyrtuar pretendimet dhe prapësimet e palëve në këtë proces administrativ, Komisioneri gjykon se justifikimi i ABI Bank, se ankueses nuk i është lëshuar vërtetimi i pagës, pasi nuk ka nënshkruar kontratën e re me këtë bankë, nuk qëndron dhe bie në kundërshtim me nenin 35, pika 1 dhe 2 të Kodit të Punës<sup>19</sup>. Detyrimin e punëdhënësit për të lëshuar vërtetime punë për punëmarrësin e parashikon edhe pika 4.9, e Manualit të Politikave të Punonjësve të kësaj banke, i cili është miratuar dhe është në fuqi që prej datës 27.11.2014.

Pavarësisht, faktit nëse Znj. E. K. kishte nënshkruar, apo jo kontratën e rifreskuar të punës, ajo ishte ende punonjëse e ABI Bank, për sa kohë nuk ishte zgjidhur kontrata e lidhur me këtë bankë në vitin 2008. ABI Bank duhet të zbatojë detyrimet ligjore mbi marrëdhëniet e punës, që rrjedhin nga legjisllacioni në fuqi. Në këtë kontekst, Komisioneri gjykon se ankuesja i është ekspozuar një trajtimi të padrejtë dhe të disfavorshëm, nga ana e ABI Bank.

☐ Ankuesja pretendon për trajtim të padrejtë, të pabarabartë e të disfavorshëm nga ana e ABI Bank edhe për sa i përket dhënies me vonesë të performancës në punë dhe bonusit përkatës.

<sup>17</sup>Referuar akteve respektive të emërimit në detyrë, paga mujore bruto e Znj. E. K. është 150,000 lekë, ndërsa paga e drejtores së re të Degës në Blv. “Bajram Curri” është 130,000 lekë, pavarësisht se të dyja i përkasin kategorisë 5.

<sup>18</sup>E-mailet e printuara janë depozituar nga ankuesja, në cilësinë e provës, pranë Komisionerit.

<sup>19</sup>Pikat 1 dhe 2, të nenit 35 të Kodit të Punës parashikojnë: “1. Punëmarrësi i kërkon punëdhënësit në çdo kohë një vërtetim mbi natyrën dhe kohëzgjatjen e punës, cilësinë e saj dhe sjelljen e tij. 2. Me kërkesën e shprehur të punëmarrësit, vërtetimi përmban të dhëna vetëm mbi natyrën dhe kohëzgjatjen e marrëdhënieve të punës.”



Referuar dokumentacionit të depozituar pranë Komisionerit, në cilësinë e provës për shqyrtimin administrativ të ankesës, ku përfshihet edhe korrespondenca me e-mail e ankueses me titullarë e drejtues të ABI Bank, rezulton se Znj. E. K. ka kërkuar disa herë që t'i jepet performanca në punë për vitin 2016, e cila të gjithë punonjësve të tjerë të bankës iu dha brenda muajit korrik 2017, ndërkohë që ankueses, performanca dhe bonusi për vitin 2016 iu dhanë në datën 30 tetor 2017, 1 ditë para përfundimit të marrëdhënieve të punës. Sipas ABI Bank, ky vendim u mor për arsye se në momentin kur përfundoi procesi i vlerësimit për periudhën janar-dhjetor 2016 dhe ishte koha e shpërndarjes së rezultateve, menaxhimi i bankës kishte mbi 9 muaj, që ishte në përpjekje të kishte një kontratë pune të firmosur rregullisht nga ankuesja, si çdo punonjës tjetër i bankës, në kushtet e ndryshimeve që kishte pësuar Kodi i Punës. Çështja e dhënies së performancës së vitit 2016 për Znj. E. K., është bërë objekt shqyrtimi gjyqësor pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë. Në paragrafin 3, të nenit 36, të Kodit të Procedurës Civile parashikohet shprehimisht: “Asnjë institucion tjetër nuk ka të drejtë të pranojë për shqyrtim një mosmarrëveshje civile që është duke u gjykuar nga gjykata”. Në këtë kontekst, vihet re qartë qëndrimi i ligjvënësit, ku juridiksioni gjyqësor prevalon mbi atë administrativ. Në këto kushte, Komisioneri nuk mund të vazhdojë shqyrtimin administrativ të kësaj nën-çështjeje të parashtruar në ankesën e Znj. E. K. dhe nuk mund të shprehet me vendim administrativ, nëse ABI Bank e ka ekspozuar ankuesen para një trajtimi të padrejtë, disfavorshëm dhe të pabarabartë, për sa kohë që është gjykata që duhet të shprehet së pari, lidhur me ligjshmërinë e këtij veprimi të kryer nga kjo bankë.

☐ Në datën 03.08.2017, ankueses i është kërkuar nëpërmjet një e-maili<sup>20</sup> nga strukturat përgjegjëse të ABI Bank, të kryejë dorëzimet e degës që drejtonte dhe të zhvendosej ne Zyrën Qendrore të ABi Bank, për të qenë pjesë e një projekti të brendshëm të kësaj banke. Ankuesja pretendon se në datën 27 gusht 2017, ABI Bank i ka ndryshuar, konfigurimin e adresës së e-mailit mkamberi.@abi.al, duke i hapur një adresë të re e-maili ermira.kamberi.@abi.al, e cila ishte jo funksionale. Ankuesja pretendon se adresa e saj e parë ka qenë funksionale dhe përdorej nga dikush tjetër.

ABI Bank ka sqaruar se ky ndryshim është bërë për shkaqe teknike, në kushtet, kur Znj. E. K. nuk mbante më të njëjtat funksione, që kishte patur më parë. Për sa më sipër, përveç një e-maili, ku ankuesja njoftohet të kryejë dorëzimet, nuk rezulton se ekziston ndonjë akt lirimi nga detyra për Znj. E. K., apo ndonjë akt i ri emërimi, ku të përcaktohej pozicioni i ri i punës në projektin CRM. Edhe në librezën e punës së ankueses nuk figuron që ajo të ketë ndryshuar pozicionin e punës dhe të ketë kaluar në projektin CRM të ABI Bank. Zyrtarisht, Znj. E. K. ka qenë ende drejtore e Degës “Bajram Curri”. Në këto kushte, justifikimi i ABI Bank, lidhur me ndryshimin e adresës së e-mailit zyrtar të ankueses është i pambështetur. Në bazë të provave të paraqitura nga ankuesja, rezulton se adresa e re e e-mailit nuk ka qenë funksionale. Në këto kushte, Komisioneri

<sup>20</sup> Referuar e-mailit, të datës 03.08.2017, të Z. E. C., drejtuar Znj. E. K..

gjykon se ankuesja është ekspozuar para një qendrimi të padrejtë dhe disfavorizues nga ana e ABI Bank.

Për sa i përket çështjes së mohimit të aksesit në sistemin Flexcube, ku ankuesja pretendon se nuk mund të lexonte e-maillet e dërguara nga Departamenti i Marketingut, për ndryshim kushtesh e procedurash, pasi i ishte ndaluar aksesit për të hapur dokumentet, ABI Bank ka sqaruar Komisionerin që ankueses i është ndërprerë aksesit në këtë system, pasi për efekt të detyrave që ajo kryente, nuk ishte e nevojshme që të kishte akses në këtë sistem. Njëkohësisht, ABI Bank ka dhënë shembuj punonjësish të tjerë, edhe në pozicione drejtuese që nuk kanë akses në sistemin Flexcube.

Për sa më sipër, Komisioneri gjykon se në mungesë të një akti të ri, emërimi në detyrë, Znj. E. K. vazhdonte *de jure* të mbante pozicionin e Drejtores së Degës në Blv. “Bajram Curri”, Tiranë, pavarësisht se *de facto* ajo ishte transferuar dhe punonte për llogari të projektit CRM të Abi Bank. Në një proces shqyrtimi të një mosmarrëveshjeje administrative janë aktet administrative, ato që vërtetojnë pretendimet e palëve dhe referuar rastit konkret, Znj. E. K. ka qenë e emëruar në pozicionin Drejtore e Degës në Blv. “Bajram Curri”, deri në momentin e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës me ABI Bank. Në këtë kontekst, mohimi i së drejtës së saj për të patur akses në sistemin Flexcube, konsiderohet si një veprim i padrejtë i ABI Bank, i cili e ka vendosur ankuesen në pozita disfavorizuese, në krahasim me punonjës të tjerë të kësaj banke, të cilët kanë patur akses në këtë sistem.

☐ Referuar pretendimeve të ankueses, si dhe mbështetur në informacionin e përcjellë nga ABI Bank, rezulton se në muajin gusht 2016, strukturat përgjegjëse të kësaj banke kanë përgatitur për nënshkrim, për të gjithë punonjësit e kësaj banke, kontratën e rifreskuar të punës, duke u mbështetur në ndryshimet që kishte pësuar Ligji nr. Nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, (i ndryshuar), në muajin maj 2016<sup>21</sup>.

Duke patur rezervat e saj, në lidhje me disa dispozita të kësaj kontrate, Znj. E. K. ka refuzuar të nënshkruajë kontratën e rifreskuar të punës. Pas negociimeve të zhvilluara me ABI Bank, në datën 05.09.2016, ankuesja e ka nënshkruar kontratën e punës me rezerva, fakt që është konsideruar i papranueshëm nga ana e Abi Bank. Një gjë e tillë, Znj. E. K. i është bërë e ditur, nëpërmjet një telefonate, në datën 21.09.2016<sup>22</sup>.

Referuar informacionit të dërguar nga ABI Bank, rezulton se përpjekjet për të rënë dakord me Znj. E. K. kanë zgjatur rreth 9 muaj. Duke qenë se kontrata e punës nuk u firmos nga ankuesja, ABI Bank filloi procedurat për zgjidhjen e marrëdhënies së punës për shkak të humbjes së besimit reciprok.

<sup>21</sup> Hyrë në fuqi në muajin qershor 2016;

<sup>22</sup> Referuar e-mailit të ankueses, datë 21.10.2016, drejtuar Znj. J. P., Drejtore e Divizionit të Burimeve Njëzore të ABI Bank dhe e-mailit të ankueses, datë 21.09.2016, drejtuar Znj. A. D., për dijeni Znj. J. P.

Referuar Njoftimit për Zgjidhjen e Kontratës së Punës, datë 28.07.2017, të ABI Bank drejtuar ankueses rezulton se rezervat e saj, lidhur me përmbajtjen e kontratës së re të punës konsistojnë në 3 pika: (1) Dypunësimi – pika 23 e kontratës; (2) Vërejtje me shkrim për mos realizimin e targetit për 2 (dy) periudha në vazhdim – pika 51.3 e kontratës; (3) Ruajtja e efekteve të kontratës së vjetër të punës, lidhur me pikën 5, pjesa e fundit, që ka të bëjë me ditët e lejes vjetore të pagueshme si benefit shtesë, mbi ditët e parashikuara nga Kodi i Punës.

Referuar njoftimit të sipërpërmendur, rezulton se për sa i përket pikës së parë të rezervave të ankueses, dypunësimi i saj është deklaruar dhe miratuar nga institucioni, nëpërmjet Deklaratës Vjetore për Parandalimin e rasteve të Mundshme të Konfliktit të Interesit. **Gjithsesi në kuadër të mirëkuptimit dhe tolerancës së punëdhënësit, në datë 30.06.2017, ankueses i është vënë në dispozicion një format i kontratës së rifreskuar, i ndryshuar posaçërisht për rastin e saj, duke parashikuar dhe përcaktuar specifikisht emrin e institucionit tjetër në të cilin ajo aktualisht punonte.**

Lidhur me pikën 2, të rezervave të ankueses, ABI Bank parashtron se operon në një treg dinamik, me konkurrencë të lartë dhe ka si qëllim rritjen dhe zgjerimin e pozicionit të tij në këtë industri shumë sensitive. Në këtë kuadër, kjo bankë e konsideron si detyrë dhe të drejtë të tij të mbrojtë dhe të jetë transparent për interesat e biznesit të tij, duke ia bërë ato me dije punëmarrësve të tij, të cilët i ka punësuar për arritjen e këtyre objektivave. Vendosija e targetit dhe informimi i punonjësve lidhur me to, që në momentin e lidhjes së kontratës së punës, si dokumenti bazë i marrëdhënies së punës, është tregues i qartësisë dhe i transparencës së tij, në respektim të një marrëdhënieje mirëkuptuese dhe besimplotë. ABI Bank e konsideron performancën dhe matjen e saj nëpërmjet targeteve apo elementeve të tjerë sasiorë, një element thelbësor për monitorimin e aktivitetit të institucionit, sidomos për sa i përket rezultateve në biznes. Realizimi i targeteve është shumë i rëndësishëm për ecurinë e biznesit dhe detyrë e çdo punonjësi në njësitë e dedikuara të shitjes.

Për sa i përket pikës së tretë të rezervave të ankueses, që lidhet me ditët e pushimit vjetor, punëdhënësi, nëpërmjet Qarkores Menaxheriale nr. 300/16, ka ndryshuar politikën e lejeve dhe në bazë e zbatim të Kodit të Punës, punonjësi përfiton pushim vjetor të pagueshëm, jo më pak se 4 javë kalendarike në vit, gjë që është në përputhje me sa parashikon Kodi i Punës.

Në njoftimin e sipërpërmendur thuhet shprehimisht, se në kontratën e re të punës janë shkruar rezerva nga ana e ankueses dhe kjo kontratë është nënshkruar me rezerva, në datën 05.09.2016, të cilat nuk janë kundërfirmosur nga ABI Bank, i cili i ka kërkuar Znj. E. K. të reflektojë edhe një herë mbi rezervat, duke i dhënë shpjegimet e nevojshme gjatë diskutimeve të kryera me të. **Pavarësisht nga komunikimet e vazhdueshme, palët nuk arritën të bien dakord vetëm për pikën 2 të rezervave.**

Si rrjedhim, ABI Bank duke e konsideruar këtë si një sjellje të papranueshme të një punëmarrësi, sidomos duke konsideruar pozicionin e Znj. E. K., ku ajo cilësohet se duhet të tjetër frymëzim dhe nxitje për punëmarrësit e tjerë nën varësinë e saj për arritjen e targetit, i cili konsiderohet si një

element thelbësor dhe në përputhje me interesat e ligjshëm të bankës, kjo e fundit ka humbur besimin tek dëshira dhe vullneti i ankueses për të punuar dhe përkushtim për interes të saj.

Ndërmjet ankueses dhe përfaqësuesve të ABI Bank janë kryer paraprakisht 2 takime, përkatësisht në datat 25.07.2017<sup>23</sup> dhe 28.07.2017, ku në këtë të fundit ankueses i është bërë i ditur njoftimi për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, të cilin ankuesja nuk e ka firmosur, pasi ka pretenduar, se në këtë takim duhet të kishte qenë i pranishëm punëdhënësi i saj dhe jo dy përfaqësuese të ABI Bank, që kishin të njëjtin pozicion me të dhe ishin të pa pajisura me autorizim nga Drejtori i Përgjithshëm i ABI Bank. Në vijim të kryerjes së procedurave përkatëse, njoftimi i datës 28.07.2017, i është dërguar ankueses nëpërmjet noterit. Në datën 31.10.2017, marrëdhëniet e ABI Bank me Znj. E. K. janë ndërprerë.

Për sa më sipër, Komisioneri gjykon se për rastin konkret, palët duhet t'i referohen parashikimeve të Kontratës së Punës së lidhur ndërmjet Znj. E. K. me Bankën Emporiki – Shqipëri Sh.a., në 15.01.2008, si dhe Amendamentit të kësaj kontratë datë 15.03.2008. Për sa më sipër, rezulton se në nenin 32 të kësaj kontrate parashikohet se: *“Gjatë zbatimit të kontratës, palët mund t'i bëjnë asaj ndryshimet e nevojshme vetëm në marrëveshje dhe miratim me shkrim ndërmjet tyre”*. Ndërkohë që, neni 29, i kësaj kontrate parashikon: *“Mosmarrëveshjet që mund të lindin ndërmjet Punëdhënësit dhe punëmarrësit zgjidhen më bisedime ndërmjet tyre dhe kur kjo nuk është e mundur nga gjykata e rrethit ku ka qendrën punëdhënësi”*.

Në kontekstin e pretendimit për diskriminim të ngritur nga Znj. E. K., Komisioneri vlerëson se duke qenë në kushtet se Kontrata e rifreskuar e Punës, përgatitur nga strukturat përgjegjëse të ABI Bank, është një kontratë tip, e cila iu është parashtruar për firmë dhe është nënshkruar nga të gjithë drejtorët e degëve të ABI Bank, një gjë e tillë nuk e pozicionon ankuesen E. K. në pozita të pabarabarta, krahasuar me punonjës të tjerë të kësaj banke. Duke qenë se ankuesja nuk ka qenë dakord me këtë kontratë, si dhe duke patur parasysh faktin se kontrata në vetëvete është një akt, ku shprehet vullneti i lirë i të dy palëve, ajo ka zgjedhur të mos e nënshkruajë. Por një fakt i tillë, aq më tepër duke marrë parasysh se ABI Bank, për rreth 9 muaj është munduar të negociojë me të, për nënshkrimin e kësaj kontrate, pa e cënuar Znj. E. K. në trajtimin e saj financiar, pavarësisht mos nënshkrimit të kësaj kontrate, **demostron faktin se ankuesja nuk është ekspozuar ndaj një qendrimi të padrejtë, të pabarabartë dhe disfavorizues nga ana e kësaj banke.**

☐ Znj. E. K. ka lidhur me Emporiki Bank, kontratën e huasë Nr. Rep. 1524, Nr. kol 1236, datë 02.05.2011, nëpërmjet së cilës është pajisur me kredi për blerje apartamenti, me norme interesi preferenciale për shkak të marrëdhënies së veçantë që ankuesja ka patur me bankën.

Në përfundim të marrëdhënieve të punës, në datën 30.10.2017, Znj. E. K. i është dërguar e-mail nga ABI Bank, ku njoftohet për ndryshimin e kushteve të kredisë që ajo ka marrë gjatë kohës, që ka punuar pranë kësaj banke, duke e trajtuar tashmë në kushtet e klientëve standardë (5.5%) . Për

<sup>23</sup> Për takimin e datës 25.08.2017, ankueses i është dërguar Njoftimi Paraprak, datë 21.07.2017.

sa më sipër, ABI Bank ka vepruar konform nenit 12 të kontratës së huasë, ku parashikohet: *“Nëse marrëdhëniet e punës ndërmjet Huamarrësit dhe Bankës ndërpriten për çfarëdo arsye, me vullnetin e njëres prej palëve në këtë kontratë, Banka në bazë të një kërkesë me shkrim mund t’i deklarojë Huamarrësit Huanë e pagueshme menjëherë dhe se çdo shumë e patërhequr deri në çastin e ndërprerjes do të anulohet, përveç rastit kur banka e çmon të arsyeshme në bazë të vendimit të saj, të konvertojë huanë me kushtet dhe afatet standard të aplikuar për klientët e saj të zakonshëm.”*

Në bazë të këtij neni, Banka ka të drejtë të kërkojë menjëherë kthimin e kredisë nga ish-punëmarrësi, por në rastin konkret ABI Bank ka zgjedhur për ankuesen të konvertojë kredinë me kushtet e zakonshme të tregut. Me anë të njoftimit të datës 30.10.2017, Banka e ka njoftuar Znj. E. K. se duke filluar nga data 01.11.2017, do të aplikohet norma e interesit sipas afateve dhe kushteve standard dhe norma e interesit të kredisë së saj do të ishte Euribor + 5.5”, min 5.5%. Kjo normë interesi është në përputhje të plotë dhe e njëjtë me normën e publikuar nga banka, sipas ofertës që është aktualisht në treg për “Kredi për blerje dhe ndërtim shtëpie/apartamenti”.

Për sa më sipër, ankuesja ka depozituar padi pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë dhe aktualisht është duke u gjykuar nga kjo gjykatë çështja gjyqësore me objekt – *detyrimi i palës së paditur për të respektuar kushtet e kontratës së huasë Nr. Rep. 1524, Nr. kol 1236, datë 02.05.2011*”. Në paragrafin 3, të nenit 36, të Kodit të Procedurës Civile parashikohet shprehimisht: *“Asnjë institucion tjetër nuk ka të drejtë të pranojë për shqyrtim një mosmarrëveshje civile që është duke u gjykuar nga gjykata”*. Në këtë kontekst, vihet re qartë qëndrimi i ligjvënësit, ku juridiksioni gjyqësor prevalon mbi atë administrativ. Në këto kushte, Komisioneri nuk mund të vazhdojë shqyrtimin administrativ të kësaj nën-çështjeje të parashtruar në ankesën e Znj. E. K. dhe nuk mund të shprehet me vendim administrativ, nëse ABI Bank e ka ekspozuar ankuesen para një trajtimi të padrejtë, disfavorshëm dhe të pabarabartë, për sa kohë që është gjykata që duhet të shprehet së pari, lidhur me ligjshmërinë e këtij veprimi të kryer nga kjo bankë.

## **II. Shkaqet e diskriminimit të pretenduar nga ankuesja.**

Ankuesja pretendon se diskriminohet për shkak të *“gjendjes ekonomike”, “gjendjes shoqërore”, “gjendjes arsimore”* dhe për shkak se *“nuk ka pranuar të nënshkruajë kontratën e re të punës me këtë bankë”*, nga ana e ABI Bank.

*“Gjendja ekonomike”, “gjendja shoqërore”, “gjendja arsimore”* apo opsioni *“çdo shkak tjetër”* konsistojnë në një seri shkaqesh, 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”.*

- Nga analizimi në tërësi i fakteve dhe provave të administruara përgjatë procesit të hetimit administrativ, rezulton se lidhur me pretendimin e Znj. E. K. për diskriminim për shkak të “gjendjes ekonomike”, “gjendjes shoqërore” dhe “gjendjes arsimore” nga ana e ABI Bank, Komisioneri gjykon se për konstatimet e tij të mësipërme, ankuesja nuk është ekspozuar, për këto shkaqe, ndaj një trajtimi të padrejtë dhe disfavorizues nga ana e ABI Bank. Për sa më sipër, ankuesja nuk ka argumentuar dhe provuar, lidhjen e shkaqeve të mësipërme, me veprimet e pretenduara diskriminuese nga ABI Bank. Ankuesja nuk ka argumentuar dhe provuar se gjendja e saj ekonomike ka qenë shkak për diskriminimin e pretenduar. Njëkohësisht, gjendja e saj shoqërore, e cila, e interpretuar nga ankuesja konsiston në njohjet e saj në nivel profesional, nuk është e provuar dhe e faktuar si shkak diskriminimi, që ka lidhje me mosnjohjet e saj për ndryshimin e përshkrimit të punës, apo qendrimet e tjera të ABI Bank, të cilat Komisioneri i ka konstatuar dhe cilësuar si të padrejta dhe disfavorizuese në raport me ankuesen. I njëjti arsyetim vlen edhe për “gjendjen arsimore”, e cila nuk provohet të jetë shkak diskriminimi, për ato qëndrime të ABI Bank, të cilat janë vlerësuar nga Komisioneri si të padrejta dhe disfavorizuese në raport me ankuesen.
- Lidhur me pretendimin e Znj. E. K. për diskriminim për shkak të “mosfirmosjes së kontratës së rifreskuar të punës”, nga ana e ABI Bank, Komisioneri vë në dukje faktin, se kur flasim për shkak diskriminimi, në kuptim të nenit 1 të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, duhet patur parasysh, se ky shkak konsiston në karakteristika, apo veçori individuale të subjektit ankues, si pasojë e së cilave, ky subjekt është ekspozuar ndaj një trajtimi të pabarabartë, të padrejtë e disfavorizues nga një subjekt tjetër. Në rastin konkret, “mosfirmosja e kontratës së rifreskuar të punës” konsiston në një mosveprim të ankueses, por nuk mund të konsiderohet si shkak i mirëfilltë diskriminimi. Si rrjedhim, pasojat e ardhura, si pasojë e mosveprimit të ankueses, nuk mund të konsiderohen diskriminuese ndaj saj.

### **PËR KËTO ARSYE :**

Mbështetur nenet 1, 2, 4, pika 1, neni 7, pika 1, nenet 12 e 13, neni 21, pika 1, nenin 32, pika 1, gërma a), nenin 33, pikat 1, 3, 5, 7 e 10 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 mosdiskriminimit të Znj. E. K., për shkak të “gjendjes ekonomike”, “gjendjes shoqërore” dhe “gjendjes arsimore”, nga ABI Bank.



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

Ky Vendim hyn në fuqi menjëherë.

**Irma BARAKU**

**KOMISIONER**

(Shkak: gjendja ekonomike, gjendja shoqërore dhe gjendja arsimore  
Fusha: punësim)