



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 1344 Prot.

Tiranë, më 09. 09. 2019

V E N D I M

Nr. 116, Datë 09. 09. 2019

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën Nr. 32, datë 01.04.2019, e shtetasit B. Xh., kundër Shoqërisë Albpetrol sh.a Patos, në të cilën pretendohet për diskriminim *për shkak të bindjeve politike*.¹

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

B. Xh. ka qënë punonjës i Shoqërisë Albpetrol sh.a., prej 30 vitesh. Së fundmi, ka mbajtur pozicionin e Operatorit të Shitjes së Naftës, pranë Qendrës së Përpunimit të Naftës Fier. Me anë të shkresës Nr. 9367 prot., datë 28.09.2018 është njoftuar për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës më datë 31.12.2018, për shkak të të ristrukturimit organizativ, reduktimit të fuqisë punëtore të Shoqërisë Albpetrol sh.a. dhe shkurtimin e pozicionit të punës që ai mbante.

Përsa më lart, ankuesi pretendon se largimi nga puna është bërë për shkak të bindjeve politike dhe jo për shkak të ristrukturimit të shoqërisë, duke mbajtur punonjës pa eksperiencë dhe të pakualifikuar në punë.

¹ Mbështetur në Kartën e Anëtarësisë datë 14.05.2014, ankuesi është anëtarë i subjektit politik Partia Demokratike.

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

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

Neni 7 i LMD-së², në pikën 1 të tij, parashikon se: *“Çdo veprim apo mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë apo privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë apo grupe personash, përbën diskriminim”*.

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

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

Pas analizimit paraprak të ankesës Nr. 32, datë 01.04.2019 të B. Xh. u konstatua se nga pikëpamja formale, ajo i plotësonte kërkesat e parashikuara nga neni 33/3 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”. Në këto kushte, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi filloi procedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.

- Me shkresën nr. 464/2 prot., datë 11.04.2019, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka kërkuar informacion shtesë nga ana e subjektit ankues, B. Xh.

Në përgjigje të shkresës së sipërcituar të KMD-së, pavarësisht se pala ankuese mori dijeni³, nuk vuri në dispozicion të Komisionerit asnjë informacion.

- Me shkresën nr. 464/3 prot., datë 23.05.2019, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar Albpetrol sh.a për ankesën e bërë nga B. Xh., si dhe ka kërkuar aktet e poshtëcituar:

² Shkurtesë për Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

³ Referuar Lajmërim Marrjes së Postës Shqiptare me Bar kod: RR 840 916 534 AA

- Informacion mbi pretendimet e ngritura në ankesë nga ana e B. Xh.
- Kopje të procedurës së ndjekur për largimin nga puna të ankuesit.
- Informacion, nëse ndaj B. Xh. janë marrë masa disiplinore gjatë kohës që ka punuar pranë Albpetrol sh.a.
- Vlerësime për punën e kryer nga ankuesi ndër vite pranë Albpetrol sh.a.
- Një kopje e dosjes personale të B. Xh.
- Kopje të Tabelës së pikëzimit dhe vlerësimit të punonjësve të QPN Fier, ku ka qënë pjesë ankuesi.
- Informacion nëse ankuesi e ka kundërshtuar gjyqësisht largimin nga pozicioni i punës. Nëse po, një kopje të aktit. (kërkesë padisë)

Me shkresën nr. 4979/1 prot., datë 17.06.2019, të administruar pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi me nr. 990 prot., datë 20.06.2019, Albpetrol sh.a në mes të tjerash informoi se: *“B. Xh. ka qenë punonjës i Shoqërisë Albpetrol sh.a nga data 04.02.1985 deri në datë 01.01.2019 dhe në përfundim të marrëdhënieve të punës ka mbajtur pozicionin e punës “Operator i Shitjes së Naftës”. Më datë 01.01.2019 shoqëria Albpetrol sh.a. ka ndërprerë marrëdhëniet e punës me ankuesin për shkak të ristrukturimit organizativ. Në zbatim të Programit të Zhvillimit të Rishikuar për vitin 2018, i miratuar me vendim nr. 8, datë 07.06.2018 të Këshillit Mbikëqyrës të “Albpetrol” sh.a dhe Vendimin nr. 496/10, datë 25.06.2018 të Ministrisë të Infrastrukturës dhe Energjisë, shoqëria Albpetrol sh.a është në proces ristrukturimi për reduktimin e fuqisë punëtore dhe për këtë arsye ka ndërmarrë hapat për nisjen e procedurave të pushimit kolektiv duke njoftuar punonjësit që preken nga ky proces. Një nga fazat e procesit të ristrukturimit organizativ të shoqërisë Albpetrol ishte bashkimi i QPN Patos me QPN Ballsh dhe krijimi i një qendre të re pune me emërimin Qendra e Prodhimit të Naftës Fier, me pasojë shkurtimin e 175 vende pune. Në këtë fazë të procesit të ristrukturimit, nga totali dy vende pune ‘Operator i Shitjes së Naftës’, në Qendrën e Prodhimit të Naftës Ballsh, me krijimin e Qendrës së re të Prodhimit të Naftës Fier, u reduktua një prej vendeve në fjalë. Për këtë arsye, ankuesi B. Xh. iu nënshtrua procesit të vlerësimit dhe pikëzimit sipas procedurës së përcaktuar në Akt-Marrëveshjen e arritur me organizatën përfaqësuese të punëmarrësve, nga e cila rezultoi se plotësonte kriteret për vazhdimin e marrëdhënieve të punës me shoqërinë Albpetrol sh.a. Në vijim procesi i ristrukturimit përfshiu një tjetër shkurtim të fuqisë punëtore në sektorin Ballsh Hekal të Qendrës së Prodhimit të Naftës Fier, për shkak të zbatimit të Marrëveshjes Hidrokarbure ‘Për vendburimin Ballsh-Hekal’. Në kuadër të zbatimit të Marrëveshjes Hidrokarbure, vendburimi Ballsh-Hekal iu dorëzua shoqërisë Anio Oil & Gas sh.a. dhe struktura e sektorit u reduktua në 23 vende pune, nga 143 të tilla. Për shkak të dorëzimit të vendburimit, sektori u reduktua në vetëm një grup prodhimi me 23 punonjës i emërtuar Grupi Nr. 7. Konkretisht sipas strukturës së re organizative të miratuar për Qendrën e Prodhimit të Naftës Fier pas procesit të dorëzimit të vendburimit Ballsh-Hekal, vendi i punës së ankuesit ‘Operator i Shitjes së Naftës’ u shkurtua dhe për pasojë ankuesi u njoftua rregullisht më datë 28.09.2018 për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, bazuar në nenin 143 dhe 148 të Kodit të*

Punës. Në kushtet që vendi i punës së B. Xh. u shkurtua, nuk iu nënshtrua procesit të pikëzimit duke qënë se nuk përballej me asnjë punonjës tjetër. Sqarojmë se nga totali prej 143 punonjës të Sektorit Ballsh-Hekal gjatë momentit të dorëzimit të vendburimit, 88 prej tyre u përzgjedhën nga shoqëria koncesionare Anio Oil & Gas sh.a. dhe pranuan me dëshirën e tyre vazhdimin e marrëdhënive të punës me Anio Oil & Gas sh.a. Në sqarim të pretendimeve të ankuesit, se është diskriminuar për shkak të bindjeve politike ju sqarojmë se ndërprerja e marrëdhënive të punës me ankuesin B. Xh. nuk vlerësohet si pushim individual, por si pushim kolektiv për shkak të numrit të punonjësve të cilët janë përfshirë në këtë proces, referuar nenit 148, pika 1 të Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë. Procesi i ristrukturimit organizativ dhe reduktimi i fuqisë punëtore në shoqërinë Albpetrol sh.a., është kryer për shkak të dorëzimit të vendburimeve të naftës dhe gazit shoqërive të tjera, si dhe nevojës për uljen e shpenzimeve totale të shoqërisë me qëllim garantimin e veprimtarisë ekonomiko-operacionale të Albpetrol sh.a., duke reduktuar pozicione pune jo efçente. Për të garantuar një proces të rregullt ligjor dhe transparent ka respektuar të gjitha kërkesat e nenit 143 dhe 148 të Kodit të Punës, duke njoftuar pjesëmarrësit e prekur nga ky proces individualisht si dhe nëpërmjet afishimit në qendrën e punës. Në këtë kuptim, në rastin konkret zgjidhja e marrëdhënive të punës ka ardhur për shkaqe objektive që lidhen me punëdhënësin dhe aspak me punëmarrësin. Në asnjë fazë të procesit të ristrukturimit ndaj ankuesit nuk janë ndërmarrë veprime diferencuese, por janë zbatuar me korrektësi kërkesat e Kodit të Punës dhe akteve të tjera që lidhen me këtë proces. Trajtimi i tij është kryer konform të gjitha rregullave që parashikon legjislacioni në fushën e marrëdhënive të punës...Në rastin konkret, ankuesi nuk ka konkuruar me asnjë punonjës tjetër, por vendi i tij i punës është shkurtuar për arsye të ristrukturimit të shoqërisë. Në këto kushte, ankuesi nuk është ekspozuar ndaj një trajtimi të disfavorshëm apo diferencues në raport me të tjerë. Zgjidhja e marrëdhënive të punës nuk lidhet aspak me ankuesin si individ por me vendin përkatës të punës që mbante ankuesi, vend i cili nuk përputhej me kërkesat e reja të punës pas dorëzimit të vendburimit Ballsh-Hekal. Për më tepër, ju bëjmë me dije se shoqëria nuk disponon asnjë të dhënë mbi përkatësinë politike të punonjësve të saj, por vetëm të dhëna personale bazë të punonjësve, për të cilët është marrë edhe miratimi i tyre me shkrim, sipas formularit përkatës, si dhe në përputhje me kërkesat e legjislacionit në fuqi. Në asnjë praktikë apo shkresë të punëdhënësit Albpetrol sh.a. nuk është përmendur përkatësia politike e punonjësve. Në shoqërinë Albpetrol sh.a., janë paraqitur disa ankesa (të administruara edhe nga ju) nga punonjës të prekur nga ristrukturimi të cilët pretendojnë përkatësinë dhe bindje të ndryshme politike, fakt që i hedh poshtë pretendimet e diskriminimit për shkak të bindjeve politike. Për të gjitha arsyet, faktet dhe provat e cituara më sipër pretendimet e B. Xh. për zgjidhjen e marrëdhënive të punës, rezultojnë të pavërteta. Pra, në këtë kuptim zgjidhja e marrëdhënive të punës nuk ka patur si shkak asnjë prej arsyeve të supozuara nga ankuesi të cilat lidhen me bindjen politike të tij...Pala ankuese ka paraqitur kërkesë-padi në Gjykatën e Shkallës së Parë Fier me objekt zbatimin e Ligjit Nr. 8/2017 “Për Satusin e Punonjësve të Industrisë së Naftës dhe Gazit”. Për këtë arsye, ka nisur procesi gjyqësor me objekt detyrimin e Albpetrol sh.a. të paguajë shpërblim financiar në masën 80 % të pagës minimale në shkallë vendi për jo më pak se 3 vjet... ”.

Në mbështetje të pretendimeve të sipërcituara Shoqëria Albpetrol sh.a., vuri në dispozicion të KMD-së:

- Vlerësimin e performancës në punë të ankuesit.
 - Një kopje e dosjes personale të B. Xh.
 - Kopje të procedurës së vlerësimit dhe pikëzimit për ankuesin në fazën e parë të ristrukturimit të QPN Fier.
 - Kopje të procedurës së ndjekur për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin.
 - Kopje të kërkesë padisë së ankuesit, paraqitur pranë Gjykatës së Shkallës së Parë të Rrethit Gjyqësor Fier.
- Mbështetur në nenin 33/8, të ligjit nr. 10221/2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës Nr. 32, datë 01.04.2019, Komisioneri me shkresën nr. 464/4 prot., datë 07.06.2019, njoftoi zhvillimin e seancës dëgjimore në datë 12.06.2019 duke kërkuar shpjegime shtesë.
 - Referuar njoftimeve të realizuara Shoqëria Albpetrol sh.a. nëpërmjet e-mailit datë 11.06.2019, informoi KMD-në lidhur me pamundësinë për të qënë prezent në seancë dëgjimore, duke kërkuar shtyrjen e saj në një datë tjetër. Sa i përket subjektit ankues, B. Xh., pavarësisht faktit që ka marrë dijeni⁴ mbi shkresën Nr. 464/4 prot., datë 07.06.2019, nuk u paraqit.
 - Përsa më lart, Komisioneri me shkresën nr. 951 prot., datë 12.06.2019, njoftoi zhvillimin e seancës dëgjimore në datë 25.06.2019 duke kërkuar shpjegime shtesë.

Seanca u zhvillua me praninë e palës kundër së cilës është paraqitur ankesa, përfaqësueses me autorizim⁵ të Shoqërisë Albpetrol sh.a, znj. R. M.

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, pala ndaj së cilës është paraqitur ankesa i qëndroi të njëjtave parashtrime që kishte bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në.

Nga ana e përfaqësuesve së Shoqërisë Albpetrol sh.a, u theksua fakti se largimi i B. Xh. nga puna është bërë për shkak të reduktimit të fuqisë punëtore dhe shkurtimit të pozicionit të punës që ai mbante dhe jo për shkak të bindjeve politike. Në kushtet që vendi i punës së B. Xh. u shkurtua, nuk iu nënshtroa procesit të pikëzimit duke qënë se nuk përballej me asnjë punonjës

⁴ Referuar Lajmërim Marrjes së Postës Shqiptare me Bar kod: RR 606 502 435 AA

⁵ Me shkresën me nr. 5939 prot., datë 21.06.2019.

tjetër. Në përfundim, nga ana e përfaqësuesve të Albpetrol u theksua fakti se, punonjësve të cilëve iu shkurtua pozicioni i punës, nuk u bënë pjesë të procesit të pikëzimit gjatë kalimit të vendburimit Ballsh-Hekal, Shoqërisë Anio Oil & Gas sh.a.

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”.

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

A. Lidhur me trajtimin disfavorizues dhe të pabarabartë.

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

B. Xh. ka qenë punonjës i Shoqërisë Albpetrol sh.a nga data 04.02.1985 deri në datë 01.01.2019 dhe në përfundim të marrëdhënieve të punës ka mbajtur pozicionin e punës “Operator i Shitjes së Naftës”. Gjatë procesit të ristrukturimit organizativ të shoqërisë Albpetrol sh.a. dhe krijimit të Qendrës së re të Prodhimit të Naftës Fier, nga totali dy vendeve të punës ‘Operator i Shitjes së Naftës’, ku ishin të punësuar B. Xh. dhe shtetasi V. Z., u reduktua në një. Duke qënë se nga sistemi i pikëzimit ankuesi ishte renditur me pikë më shumë se shtetasi V. Z., për rrjedhojë vijoi marrëdhëniet e punës në QPN Fier.

Më pas, procesi i ristrukturimit përfshiu një tjetër shkurtim të fuqisë punëtore në sektorin Ballsh Hekal të QPN Fier. Si rezultat i zbatimit të Marrëveshjes Hidrokarbure dhe dorëzimit të vendburimit Ballsh-Hekal shoqërisë Anio Oil & Gas sh.a. struktura e sektorit u reduktua në 23 vende pune dhe u krijua një grup prodhimi i emërtuar Grupi Nr. 7. Me ndryshimin e strukturës, vendi i punës së mbante ankuesi ‘Operator i Shitjes së Naftës’ u shkurtua dhe për pasojë nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a., nisën procedurat e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, ku me Vendimin nr. 1282, datë 31.12.2018 të Albpetrol sh.a., ankuesit është njoftuar për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me arsyetimin e ristrukturimit organizativ të Shoqërisë Albpetrol sh.a. dhe dorëzimit të vendburimit të naftës Ballsh-Hekal, shoqërisë Anio Oil sh.a.

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

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

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

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

Në kushtet kur fuqia punëtore e kësaj shoqërie do të reduktohej me rreth 450 punonjës, si dhe duke patur parasysh faktin se ndërmjet Sindikatës së Re të Naftëtarëve Shqiptarë (SRNSH) dhe Albpetrol sh.a. është lidhur një kontratë kolektive⁶ për punonjësit e kësaj shoqërie, në referencë të nenit 148, pika 3, të Kodit të Punës, Albpetrol sh.a. bëri këshillime me organizatën sindikale, e njohur si përfaqësuese e punëmarrësve, me qëllim që të arrihet një marrëveshje. Në këtë kontekst u realizuan takime me sindikatën e sipërpërmendur në mënyrë që të përcaktoheshin kriteret për kryerjen e reduktimit të fuqisë punëtore dhe rregullat e përgjithshme, të cilave do t’u nënshtroheshin punonjësit e kësaj shoqërie të cilët do t’i nënshtroheshin pushimit kolektiv në punë.

Në bazë të Akt-Marrëveshjes së lidhur ndërmjet Sindikatës së Re të Naftëtarëve Shqiptarë (SRNSH) dhe Albpetrol sh.a., si dhe Shtojcës 1 në vijim të kësaj Akt-Marrëveshjeje, kriteret të cilat do të merreshin në konsideratë gjatë procesit të ristrukturimit të shoqërisë dhe reduktimit të fuqisë punëtore ishin: (1) Arsimi, (2) Kualifikimi profesional/kategoria/patent specifike dhe (3) Vjetërsia në punë në industrinë e naftës. Përzgjedhja e punonjësve sipas kriterëve të përcaktuara

⁶Kontrata Kolektive e Punës nr. 8781, datë 29.12.2017, lidhur ndërmjet Shoqërisë “Albpetrol” sh.a. dhe Sindikatës së Re të Naftëtarëve Shqiptarë (SRNSH).

më sipër do të kryhej sipas vlerësimit me pikë të përcaktuar në këtë marrëveshje. Sipas shpjegimeve të dhëna nga strukturat e Albpetrol sh.a., vlerësimit nëpërmjet sistemit të pikëzimit do t'i nënshtroheshin vetëm ata punonjës, të cilët kishin pozicione të njëjta punë, ndërkohë që nga këto pozicione, disa prej tyre suprimoheshin. Punonjësit, që kishin pozicion pune unik ose të vetëm dhe ky pozicion shkurtohej, nuk i nënshtroheshin vlerësimit nëpërmjet sistemit të pikëzimit.

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

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

Në referencë të Vendimit nr.08, datë 07.06.2018, të Këshillit Mbikqyrës së Albpetrol sh.a, “Mbi programin e zhvillimit ekonomik të rishikuar për vitin 2018”, pas kryerjes së ristrukturimit të shoqërisë, numri i përgjithshëm i punonjësve të Qendrës së Prodhimit të Naftës Fier pas ristrukturimit do të ishte 406, me pasojë shkurtimin e 175 vendeve të punës⁷.

Në referencë të përcaktimeve të Urdhërit nr. 50, datë 02.07.2018, të Administratorit për ngritjen e Komisioneve dhe kryerjen e procesit të ristrukturimit, si dhe Shtojcës nr.1, e cila është pjesë integrale e këtij urdhëri, Komisioni i vlerësimit pranë kësaj qendre ka vlerësuar me pikëzim punonjësit e QPN Fier. Sikurse është përmendur edhe më sipër, kriteret mbi të cilat u krye vlerësimi me pikëzim, sipas urdhërit të sipërpërmendur ishin: (1) Arsimi, (2) Kualifikimi profesional/kategoria/patent specifike dhe (3) Vjetërsia në punë në industrinë e naftës.

Mbështetur në këto kritere, referuar dokumentit të sipërcituar dhe organikës së Sektorit Ballsh-Hekal përpara bashkimit të QPN Patos dhe QPN Ballsh, rezulton se punonjësi B. Xh. ka në total 65 pikë dhe është vlerësuar me: 20 pikë, për arsimin e mesëm të përgjithshëm që përputhet me vendin e punës, 25 pikë për kategorinë e IV dhe 20 pikë për vjetërsinë në punë mbi 20 vjet punë.

⁷ Referuar shkresës nr. 10116/1, datë 23.11.2018 të Albpetrol sh.a, parag 4.

Referuar po të njëjtit dokument, kanë rezultuar 2 pozicione pune ‘Operator Shitje Naftë Usojë’, ku referuar pikëve ankuesi i është nënshtruar pikëzimit ku ka konkuruar me punonjësin, V. Z., i cili rezulton se ka në total 30 pikë dhe është vlerësuar me: 20 pikë, për arsimin e mesëm të përgjithshëm që përputhet me vendin e punës dhe 10 pikë për vjetërsinë në punë nga 1 deri 10 vjet. Pra, krahasur me njëri tjetrin ankuesi ka marrë në total 35 pikë më shumë dhe për këtë arye është mbajtur në strukturën e Shoqërisë Albpetrol sh.a.

Në vijim, referuar strukturës së miratuar me Vendimin nr. 596, datë 26.08.2018 të Administratorit të Shoqërisë Albpetrol sh.a. dhe gjatë momentit të dorëzimit të vendburimit, 88 prej punonjësve u përzgjedhën nga shoqëria koncesionare Anio Oil & Gas sh.a. dhe 23 do të ishin pjesë e strukturës së Shoqërisë Albpetrol sh.a.

Mbështetur në Strukturën Organizative të Sektorit të Prodhimit të Naftës Ballsh-Hekal, pas dorëzimit të vendburimit, evidentohet se numri i punonjësve në total është 23, në varësi të Shoqërisë Albpetrol sh.a., ndër të cilët:

Nr.	Emërtimi	Arsimi	Specialiteti	Numri	Cilësimi
I.	Stafi Drejtues			3	
1.	Përgjegjës Sektori	I lartë	Ing. Ind. Naftës	1	Nënpunës
2.	Ing. Teknolog	I lartë	Ing. Prodhimi	1	Nënpunës
3.	Ing. Gjeolog	I lartë	Ing. Gjeolog	1	Nënpunës
II.	Prodhimi			20	
	Grupi 7				
1.	Operator Prodhimi	I mesëm profesional	Teknik Naftë	9	Punëtor
	Dekantim Kash				
1.	Operator Prodhimi	I mesëm profesional	Teknik Naftë	5	Punëtor
	Mirëmbajtësit			6	
1.	Axhustator	I mesëm profesional	Teknik	1	Punëtor
2.	Elektracist	I mesëm profesional	Teknik	1	Punëtor
3.	Mekanik	I mesëm profesional	Teknik	1	Punëtor
4.	Drejtues mjeteve teknologjike	I mesëm profesional	Shofer	2	Punëtor
5.	Drejtues mjete transporti	I mesëm profesional	Shofer	1	Punëtor
	TOTAL			23	

Në zbatim të Urdhërit Nr. 106, datë 28.09.2018 të Administratorit të Shoqërisë Albpetrol sh.a., mbi reduktimin e fuqisë punëtore në Sektorin e Prodhimit të Naftës Ballsh-Hekal për shkak të

dorëzimit të vendburimit të naftës Ballsh-Hekal të Shoqëria Anio Oil & Gas sh.a., Shoqëria Albpetrol sh.a. me shkresën Nr. 810/1 prot., datë 28.09.2018, ka njoftuar të gjithë punonjësit e Sektorit të Prodhimit të Naftës Ballsh-Hekal për procesin e reduktimit të fuqisë punëtore dhe kriteret e vendosura.

Me urdhërin e brendshëm Nr. 810/2 prot., datë 28.09.2018, është ngritur Komisioni mbi evidentimin dhe përzgjedhjen e punonjësve që preken nga procesi i ristrukturimit për Sektorin e Prodhimit të Naftës Ballsh-Hekal, i përbërë nga:

- Z. M., me detyrë Drejtor i QPN Fier,
- Rr. C., me detyrë K/Ing. i QPN Fier,
- A. M., me detyrë Përgjegjëse e Zyrës së Punësimit dhe Administratës,
- L. S., me detyrë Juriste,
- D. Xh., Përfaqësues i Sindikatës së Re të Naftëtarëve Shqiptarë (SRNSH).

Në zbatim të urdhërit të sipërcituar, Komisioni i ngritur, më datë 28.09.2018, ka mbajtur procesverbalin Nr. 1, me Nr. 810/3 prot., ku ndër të tjera ka krahasuar strukturën e re Organizative të Sektorit të Naftës Ballsh-Hekal të cilësuar “Grupi 7”, me strukturën e mëparshme të këtij sektori për të evidentuar punonjësit të cilëve u suprimohet vendi i punës. Refruar këtij procesverbali evidentohet se ankuesi, B. Xh. ishte një ndër punonjësit të cilëve u suprimohej pozicioni i punës.

Në vijim të procedurës, evidentohet se Komisioni i ngritur, me procesverbalin Nr. 2, i cili mban Nr. 810/4 prot., datë 28.09.2018, ka vlerësuar dhe futur në procesin e pikëzimit të gjithë punonjësit e tjerë të cilëve nuk u është suprimuar pozicioni i punës.

Me procesverbalin Nr. 3, i cili mban Nr. 810/5 prot., datë 28.09.2018, Komisioni ka listuar punonjësit të cilët pas procesit të pikëzimit duhet të largohen nga pozicioni i punës dhe bashkëngjitur tij ka miratuar listën e punonjësve që do ishin pjesë e Organikës së re të Grupit 7, ku evidentohet:

Nr.	Emri	Mbiemri	Pozicioni	Arsimi	Pikët
I.	Administrata				
1.	F.	B.	Përgjegjës Sektori	I lartë	65
2.	P.	Sh.	Ing. Teknolog	I lartë	Nuk ka pikëzim
3.	L.	Xh.	Ing. Gjeolog	I lartë	70
II.	Prodhimi				
4.	I.	M.	Op. Prodhimi Gr. 7	I mesëm profesional	75
5.	A.	I.	Op. Prodhimi Gr. 7	I mesëm profesional	45
6.	E.	Xh.	Op. Prodhimi Gr. 7	I mesëm profesional	45

7.	B.	A.	Op. Prodhimi Gr. 7	I mesëm profesional	45
8.	B.	B.	Op. Prodhimi Gr. 7	I mesëm profesional	50
9.	A.	B.	Op. Prodhimi Depo Nr. 7	I mesëm i përgjithshëm	45
10.	Y.	D.	Op. Prodhimi Gr. 7	I mesëm i përgjithshëm	55
11.	E.	S.	Op. Prodhimi Gr. 7	I mesëm profesional	45
12.	M.	A.	Op. Prodhimi Gr. 7	I mesëm profesional	45
13.	L.	K.	Op. Prodhimi Depo Nr. 7	8-vjeçar	50
14.	M.	Ç.	Op. Prodhimi Depo Nr. 7	I mesëm i përgjithshëm	45
15.	V.	Z.	Op. Prodhimi Depo Nr. 7	I mesëm i përgjithshëm	30
16.	L.	M.	Op. Prodhimi Gr. 7	I mesëm i përgjithshëm	30
17.	F.	K.	Op. Prodhimi Depo Nr. 7	I mesëm profesional	80
18.	Sh.	Sh.	Axhustator	I mesëm profesional	75
19.	M.	A.	Elektracist	I mesëm profesional	50
20.	Sh.	K.	Mekanik	I mesëm profesional	65
21.	G.	O.	Drejtues Skrepi	I mesëm i përgjithshëm	45
22.	A.	M.	Drejtues Autoboti	I mesëm i përgjithshëm	50
23.	H.	G.	Drejtues Autoboti	Pa arsim	30

Nga informacioni i sipërcituar evidentohet se pas dorëzimit të vendburimit Ballsh-Hekal, Shoqërisë Anio Oil sh.a., pozicioni që mbante B. Xh. nuk ekzistonte më, por në analizë të provave të administruara rezultoi se:

- Nga ana e Komisionit, pavarësisht faktit që në vlerësimin me pikëzim ishte pjesë shtetasi A. H. me funksion Ing. Teknolog, pjesë e strukturës së re u bë shtetasi P. Sh., i cili deri në atë moment kishte qënë inxhinier në dispozicion të QPN Fier.
- Pavarësisht faktit që shtetasi V. Z., përpara bashkimit të QPN Patos dhe QPN Ballsh i është nënshtruar vlerësimit sipas sistemit të pikëzimit drejtëpërdrejtë me ankuesin dhe që

në atë proces pozicioni i tij i punës është suprimuar, nuk është larguar nga puna, por është emëruar në pozicionin “Roje”.

- Pavarësisht faktit që Struktura e re, pas dorëzimit të vendburimit Ballsh-Hekal, Shoqërisë Anio Oil sh.a., nuk kishte pjesë të saj pozicionin e Rojes, në procesin e pikëzimit dhe emërimit të punonjësve në pozicionin e Operatorit të Prodhimit në Organikën e Grupit 7, janë përfshirë 3 roje.
- Pavarësisht faktit që ankuesi kishte arsim të përgjithshëm dhe kishte punuar si operator prodhimi apo operator naftë, për mbi 30 vjet, nga ana e Komisionit është vlerësuar që ankuesi të mos bëhet pjesë e sistemit të pikëzimit edhe pse ishte vlerësuar me 65 pikë.
- Pavarësisht eksperiencës dhe pikëve (65 pikë) të marra nga vlerësimi përpara ndryshimit të strukturës së Grupit 7, në pozicionin Operator Prodhimi janë emëruar punonjës të cilët kanë mbajtur më parë pozicionin Shofer (si psh: M. Ç. dhe A. B.) dhe janë vlerësuar me më pak pikë se ankuesi.

Përsa më lart dhe në analizë të situatës së ankuesit lidhur me largimin e tij nga pozicioni i punës, Komisioneri vlerëson se, justifikimi i Shoqërisë Albpetrol sh.a., se ky largim ka ndodhur në kuadër të dorëzimit të vendburimit Ballsh-Hekal, Shoqërisë Anio Oil & Gas sh.a. dhe suprimimit të pozicionit të punës që ai mbante, nuk është objektivisht i justifikuar. Fakti që, pjesë të strukturës së Grupit 7, u bënë punonjës që kanë qënë në dispozicion të QPN Fier, pavarësisht se nuk ishin pjesë e strukturës përpara reduktimit të saj, hedh poshtë pretendimet e ngritura nga Shoqëria Albpetrol sh.a. Gjithashtu, fakti që pjesë të procesit të pikëzimit janë bërë pozicione pune apo punonjës të cilët nuk kanë qënë të parashikuar në strukturën e Grupit 7, është një tjetër provë që hedh poshtë pretendimet e Shoqërisë Albpetrol sh.a., se pjesë të sistemit të pikëzimit janë bërë vetëm punonjës të cilëve nuk u shkurtohej pozicioni i punës.

Nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a nuk u sollën prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin apo përligjinin faktin se largimi nga puna i ankuesit, ka ardhur për arsye të ligjshme dhe objektive.

Për sa më sipër, Komisioneri gjykon se ankuesi, në referencë të nenit 7, pika 1, të Ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe disfavorizues nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a duke e larguar nga puna.

B. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2⁸ të ligjit Nr. 10 221, date 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në ushtrimin e detyrës së tij siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që

⁸ Neni 2: “Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për: a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b) barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga cdo forme sjelljeje që nxit diskriminim.”

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

Gjithashtu, diskriminimi karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstrohet se subjekti ankues është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme për shkak të një karakteristike që përfshihet në “shkakun e mbrojtur”. Trajtimi më pak i favorshëm përcaktohet me anë të krahasimit ndërmjet subjektit ankues dhe një personi tjetër në një situatë të ngjashme, i cili nuk posedon karakteristikën e mbrojtur, apo në krahasim me standartin ligjor, në kushtet kur mungon krahasuesi.

Ankuesi pretendon se është trajtuar në mënyrë diskriminuese dhe të pabarabartë, nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a. për shkak të *bindjeve politike*, shkak i parashikuar në nenin 1 të Ligjit Nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”.

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

Në lidhje me pretendimin e ankuesit për diskriminim për shkak të “*bindjes politike*”, Komisioneri vlerëson se “*bindja politike*” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si i tillë në bazën ligjore të sipërpërmendur. Bazuar në provat e administruara, subjekti ankues mbart shkakun e *bindjes politike* pasi ka depozituar pranë KMD-së Kartën e Anëtarësisë datë 14.05.2014, ku evidentohet se ankuesi është anëtarë i subjektit politik Partia Demokratike.

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

Për të vërtetuar faktin se ankuesi është ekspozuar ndaj një sjellje diskriminuese nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a, duhet të ekzistojë një lidhje shkakësore ndërmjet shkakut të mbrojtur nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”⁹, për të cilat ankuesi pretendon diskriminim dhe trajtimit të padrejtë të tij.

⁹ Në interpretim të nenin 1, të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, “...ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzaninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin,

Sipas të dhënave¹⁰ zyrtare të Komisionit Qëndror të Zgjedhjeve, në zgjedhjet vendore të vitit 2011 shtetasi V. Z., ka qënë pjesë e listës shumëemërore për Këshilltarë të subjektit politik Partia Socialiste (PS), i renditur me numrin pesë. Sipas informacionit të administruar, shtetasi V. Z., pavarësisht faktit që, përpara bashkimit të QPN Patos dhe QPN Ballsh i është nënshtruar vlerësimit sipas sistemit të pikëzimit drejtëpërdrejtë me ankuesin dhe që në atë proces pozicioni i tij i punës është suprimuar, nuk është larguar nga puna, por është emëruar në pozicionin “Roje”, ndërsa ankuesit nuk i është ofruar asnjë pozicion tjetër gjatë procedurës së ristrukturimit.

Gjithashtu, edhe pse Struktura e re, pas dorëzimit të vendburimit Ballsh-Hekal, Shoqërisë Anio Oil sh.a., nuk kishte pjesë të saj pozicionin e Rojes, në procesin e pikëzimit dhe emërimit të punonjësve në pozicionin e Operatorit të Prodhimit në Organikën e Grupit 7, janë përfshirë 3 punonjës që mbanin këtë pozicion pune, një ndër ta edhe shtetasi V. Z., të cilët më pas janë emëruar në pozicionin e Operatorit të Prodhimit.

Për faktet që janë të njohura publikisht, bazuar në nenin 80/3 të Kodit të Procedurave Administrative, ku sanksionohet se : *"Për faktet të cilat janë të njohura publikisht, si dhe për ato fakte të cilat janë të ditura për organin administrativ për shkak të funksioneve të tij, nuk nevojitet verifikim "*, nuk lind nevoja për verifikim.

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët. Ky parim përshkon edhe nenin 49 të Kushtetutës sipas të cilit “Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional”. Dispozita kushtetuese i garanton çdo personi të drejtën për punë.

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

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

gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

¹⁰ http://www.cec.org.al/Portals/0/Documents/CEC%202013/zgjedhje-vendore/2011/html_lshumemerore/110920_-_DTI_-_listat_shumemerore_tjera_2011/report1/2963.htm

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

Duke iu referuar çështjes Redfearn kundër Mbretërisë së Bashkuar, i cili ishte ankuar se shkarkimi i tij nga detyra ishte i motivuar për shkak të bindjeve të tij politike, GJEDNJ-ja është shprehur se: “...në mungesë të masave mbrojtëse, një sistem ligjor që lejon shkarkimin e punonjësit për shkak të anëtarësisë së punonjësit në një parti politike bart në vetvehte rrezikun potencial për abuzim të mundshëm.”. GJEDNJ theksoi gjithashtu se e drejta e ankuesit për të kundërshtuar largimin e tij nga puna është e vlefshme, pavarësisht bindjeve të tij politike, duke cituar se kjo vjen nga mbrojtja dhe garancia që ofron Neni 11 i Konventës .

Po ashtu, në “Kartën Sociale Europiane” të rishikuar , dhe shtojcën e saj, në nenin 24, pika 3, germa d) parashikohet se: “...Nuk do të përbëjnë arsye të vlefshme për përfundimin e punësimit:... d) raca, ngjyra, gjinia, gjendja familjare, përgjegjësitë familjare, shtatzania, besimi fetar, opinioni politik, prejardhja kombëtare ose origjina sociale”.

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

Ky parashikim është në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të LMD-së . Ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, është një ligj që rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë, si dhe përcakton shkaqet në bazë të cilave ndaj një personi mund të ketë diskriminim të drejtpërdrejtë apo të tërthortë. Gjithashtu në nenin 12 të ligjit 10221/2010 parashikohet se ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën për punësim, për shkaqet e parashikuara në nenin 1.

Ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, neni 12, pika 1, germa c), parashikon se: “Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: ...c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës”.

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

Në analizë të fakteve dhe provave të administruara gjatë procedurës hetimore, rezultoi se:

- Pavarësisht faktit që shtetasi V. Z., përpara bashkimit të QPN Patos dhe QPN Ballsh i është nënshtruar vlerësimit sipas sistemit të pikëzimit drejtëpërdrejtë me ankuesin dhe pavarësisht faktit që në atë proces pozicioni i tij i punës është suprimuar, nuk është larguar nga puna, por është emëruar në pozicionin “Roje”, ndërsa ankuesit nuk i është ofruar asnjë pozicion tjetër gjatë procedurës së ristrukturimit por është marrë vendimi i largimit nga puna.
- Pavarësisht faktit që Struktura e re, pas dorëzimit të vendburimit Ballsh-Hekal, Shoqërisë Anio Oil sh.a., nuk kishte pjesë të saj pozicionin e Rojes, në procesin e pikëzimit dhe emërimit të punonjësve në pozicionin e Operatorit të Prodhimit në Organikën e Grupit 7, janë përfshirë 3 roje dhe ky pozicion nuk i është ofruar ankuesit.
- Pavarësisht faktit që ankuesi kishte arsim të përgjithshëm dhe kishte punuar si operator prodhimi apo operator nafte, për mbi 30 vjet, nga ana e Komisionit është vlerësuar që ankuesi të mos bëhet pjesë e sistemit të pikëzimit.
- Pavarësisht eksperiencës dhe pikëve të marra nga vlerësimi përpara ndryshimit të strukturës së Grupit 7, në pozicionin Operator Prodhimi janë emëruar punonjës të cilët kanë mbajtur më parë pozicionin Shofer (si psh: M. Ç. dhe A. B.), me pikë më pak se ankuesi.

Nga Shoqëria Albpetrol sh.a nuk u sollën prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin apo përligjinin faktin se procedura e ndjekur për largimin përfundimtar të ankuesit nga puna ka ardhur për arsye të ligjshme dhe objektive.

Në përfundim për sa më sipër, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi vlerëson se B. Xh., është ekspozuar ndaj një trajtimi të pafavorshëm dhe diskriminues, nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a., trajtim i cili ka lidhje me bindjen politike të ankuesit.

Neni 34, pika 1, e ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, përcakton se: *“ Çdo person ose grup personash që pretendojnë se ndaj tyre është ushtruar diskriminim për një nga shkaqet e përmendura në nenin 1, të këtij ligji, mund të paraqesin kërkesëpadi përpara gjykatës kompetente, për dëmshpërblim sipas ligjit ose, sipas rastit, të kryejnë kallëzimi përpara organeve kompetente për ndjekje penale”*. Në nenin 37, pika 1 e këtij ligji, parashikohet se: *“Vendimi i*

Gjykatës cakton dëmshpërblim nëse gjykata vendos që ka shkelje të këtij ligji, duke përfshirë edhe një afat kohor për kryerjen e zhdëmtimit”.

Mbështetur në kërkesën e ankuesit, ku ka kërkuar dëmshpërblimin si pasojë e diskriminimit të pretenduar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminim i rekomandon subjektit ankues që bazuar në sa më sipër citohet mund t'i drejtohet gjykatës për dëmshpërblim.

PËR KËTO ARSYE :

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

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit të shtetasit B. Xh. nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a., për shkak të bindjeve politike.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

Robert GAJDA

KOMISIONERI

(Shkaku: Bindjet politike)

(Fusha: Punësim)