



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

**KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI**

Nr. 1068/1 Prot.

Tiranë, më 29.07.2019

**V E N D I M**

**Nr. 100, Datë 29. 07. 2019**

Mbështetur në ligjin Nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është paraqitur ankesa Nr. 77, datë 05.07.2019, e shtetasit F. Gj., kundër Bankës Amerikane të Investimeve (në vijim ABI Bank), në të cilën pretendohet për diskriminim *për shkak të gjendjes arsimore, moshës dhe çdo shkak tjetër.*

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

**I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.**

Ankuesi shpjegon se fillimisht është punësuar pranë Emporiki Bank, pjesë e grupit Credit Agricole, më datë 03.08.2009 dhe është emëruar me kontratë definitive më datë 22.07.2010, në pozicionin Konsulent Shitjesh për Individët (me përgjegjësi edhe si Nëndrejtor Dege). Në datën 29.04.2013 ankuesi është promovuar, duke u emëruar në pozicionin e Konsulentit të Shitjeve për Biznesin. Pas ndryshimit të aksionerit kryesor të bankës nga Credit Agricole në ABI Bank, në fund të muajit tetor 2015, Drejtori i degës në të cilën ankuesi ishte i punësuar, transferohet në një degë tjetër dhe nga ana e eprorëve verbalisht ankuesit i është komunikuar përgjegjësia e komanduar të degës, duke mos patur asnjë ndryshim në pagë dhe duke mbuluar dy pozicione pune. Në këto kushte, pas kërkesave të vazhdueshme në rrugë verbale, më datë 01.03.2017, nga ana punëdhënësit është emruar në pozicionin e Drejtorit të Degës.

Pavarësisht faktit që emërimi solli edhe rritje të pagës, sipas ankuesit kjo ishte paga më e ulët në nivel drejtorësh dege të Rajonit Tiranë dhe më gjërë. Në gjashtëmujorin e parë 2017, sipas ankuesit performanca e degës ka qënë shumë e mirë në të gjitha objektivat. Nga muaji Korrik 2017 në degën në të cilën bënte pjesë, janë bërë ndryshime të stafit duke larguar apo transferuar

personelin, si dhe janë emëruar punonjës të rinj pa eksperiencë në sistemin bankar. Nga mesi i vitit 2018 ABI Bank blen 100 % të aksioneve të NGB Bank Albania dhe në periudhën Nëntor-Dhjetor 2018 është kryer bashkimi fizik i dy degëve, në degën ekzistuese të ABI Bank. Gjatë këtij procesi, sipas ankuesit ka marrë dijeni në rrugë verbale se drejtues i degës do të vendoset një person tjetër dhe jo ai. Sipas ankuesit, pas një presioni të ushtruar nga eprorët për një periudhë 1-2 mujore, ai është detyruar të lirojë ambjentet e zyrës dhe është akomoduar së bashku me punonjësit e tjerë. Nga ana e eprorëve, më datë 20.12.2018, i është kërkuar të dorëzojë dhe çelësat e derës kryesore dhe kodin e alarmit të hyrjes kryesore në bankë. Më datë 24.12.2018, me anë të një memo-je të brendshme dërguar me e-mail të gjithë punonjësve të bankës, nga përfaqësuesit e ABI Bank, citohet se për degën Pajtoni, F. Gj. aktualisht drejtor i sistemit Flex do të emërohet Përgjegjës Operacional i degës duke filluar nga data 12.11.2018. Sipas ankuesit ky veprim nga ana e tij konsiderohet si diskriminues, arbitrar dhe pa marrë dakordësinë e tij, pasi nga ana e eprorëve nuk i janë komunikuar në rrugë zyrtare arsyet e emërimit të ish drejtorit të NGB Bank, drejtor të degës ABI Bank, ku punonte ankuesi.

Më datë 09.01.2019 me anë të postës zyrtare ankuesi është njoftuar për uljen në detyrë nga “Drejtor Dege” në atë të “Supervizorit të Operacioneve të Degës”, akt i cili mban datën 12.11.2018. Duke qënë se njoftimi kishte fuqi prapavepruese, ankuesi i është drejtuar punëdhënësit duke refuzuar emërimin në pozicionin e Supervizorit të Operacioneve të Degës, për shkak se ky veprim përbën zgjidhje të njëanshme të kontratës së punës, sipas tij. Në këtë kuptim ankuesi pretendon se veprimet e kryera nga ana e punëdhënësit përbëjnë shkelje të dispozitave të Kodit të Punës.

Më datë 21.01.2019, ankuesi është njoftuar me anë të një shkrese me anë të së cilës i kërkohet kthimi në pozicionin e punës sipas emërimit të ri. Në këto kushte sipas ankuesit, veprimet e kryera nga ana e punëdhënësit i kanë shkaktuar atij një dëm të madh moral, psikologjik, profesional dhe financiar.

Përsa më lart, ankuesi ka pretenduar se ndyshimi i pozicionit të punës, është bërë për shkak të gjendjes arsimore, moshës dhe çdo shkak tjetër.

Në zbatim të ligjit Nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, ankuesi ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit.

Pas shqyrtimit paraprak të saj, u konstatua se ankesa e sjellë pranë Komisionerit kishte mangësi të anës formale, lidhur me shpjegimet e dhëna prej subjektit ankues, në lidhje me shkaqet e pretenduara dhe lidhjes shkakësore me trajtimin më pak të favorshëm.

- Për këtë arsye, me anë të e-mailit datë 10.07.2019, Komisioneri i kërkoi ankuesit të paraqesë shpjegime lidhur me shkaqet e pretenduara (nuk kishte përcaktuar një shkak) dhe shpjegime të trajtimit të pabarabartë në raport me punonjësit e tjerë për shkaqet e pretenduara.

- Me e-mailin datë 17.07.2019, subjekti ankues ka informuar se, fakti që në pozicionin e drejtorit të degës është zgjedhur një person që nuk ka qënë pjesë e strukturës së bankës dhe jo ai, përbën trajtim të pabarabartë dhe diskriminues. Gjithashtu, ankuesi sqaron se e gjithë procedura e ndjekur ka qënë diskriminuese pasi ai dhe drejtuesi i ri i degës nuk janë vënë në pozita konkurimi nga punëdhënësi për ta bërë procesin sa më korrekt. Një tjetër veprim diskriminues i pretenduar nga ana e ankuesit është trajtimi në pagë i tij në raport me drejtorët e degëve të tjera apo dhe drejtorin aktual të bankës të cilët kishin një pagë më të lartë se ai.

Përsa i përket shkakut të gjendjes arsimore, ankuesi sqaroi se ka përfunduar arsimin e lartë në Fakultetin e Ekonomisë, në Universitetin e Tiranës në vitin 2006 dhe që prej vitit 2012 është licensuar si Kontabilist i Miratuar. Ka një eksperiencë në sistemin bankar prej 12 vitesh, ku ka mbuluar kryesisht profilin në degë duke e konsoliduar dhe është njohës shumë i mirë i menaxhimit dhe drejtimit të degës. Sipas ankuesit aftësitë e tij në drejtimin e degës janë krahasimisht më të mira se drejtuesi që e ka zëvendësuar. Sipas tij, krahasuar me drejtuesin e ri të degës i cili kishte vetëm një vit që ishte bërë pjesë e ABI Bank, ai ka një eksperiencë prej gati një dekade me të njëjtin punëdhënësi, në të njëjtën bankë, ka një profil me rezultate shumë të mira pa asnjë vërejtje prej 10 vitesh as nga eprorët as nga klientët.

Së fundmi, dëmtimi i librezës së punës nga ana e punëdhënësit, duke e korigjuar atë disa herë dhe duke përdorur zbardhues, në vlerësimin e ankuesit përbën një tjetër fakt me anë të së cilit ish punëdhënësi ka dashur të tregojë superioritetin që ka ndaj tij.

Në përfundim të arsytimit dhe informacionit të sipërcituar F. Gj., nuk vuri në dispozicion të KMD-së asnjë argument apo provë lidhur me shkaqet e pretenduara të diskriminimit.

## **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”.*

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

Në bazë të nenit 7, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” mbrojtja nga diskriminimi garantohet ndaj çdo veprimi ose mosveprim të autoriteteve publike ose të personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose 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 ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash.

Gjithashtu, diskriminimi karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstron se viktima e pretenduar është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme për shkak të një karakteristike që përfshihet në “shkakun e mbrojtur”. Trajtimi më pak i favorshëm përcaktohet me anë të krahasimit ndërmjet viktimës së pretenduar dhe një personi tjetër në një situatë të ngjashme, i cili nuk posedon karakteristikën e mbrojtur. Ankuesi në rastin në fjalë nuk ka paraqitur asnjë dokument apo provë, lidhur me shkaqet e diskriminimit, moshë edhe gjendja arsimore, por vetëm citon arsimimin e tij.

Neni 1, i ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” ofron mbrojtje dhe rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë jo shteruese shkaqesh. Në rastin konkret, ankuesi duhet të identifikojë një cilësi apo karakteristikë personale për të cilën pretendon se është trajtuar në mënyrë të pafavorshme.

Nga ana e ankuesit është paraqitur informacion mbi problematikën që ka lidhur me emërimin e një punonjësi tjetër në vend të emërimit të tij në pozicionin e drejtorit të degës së ABI Bank, por nuk ka paraqitur fakte dhe prova apo shpjegime për të provuar shkaqet e pretenduara të diskriminimit dhe për të provuar se trajtimi i pabarabartë i tij është bërë për shkak të cilësive të veçanta që ai ka.

Për sa më sipër, Komisioneri vëren se, F. Gj. mund të jetë vënë përpara veprimeve ose mosveprimeve të paligjshme nga ana e drejtuesve të ABI Bank, por në bazë të rrethanave të shpjeguara prej tij, nuk ka informacion të mjaftueshëm që të lejojë shqyrtimin e mëtejshëm të çështjes.

Për sa më sipër, referuar nenit 33 pika 4/ç të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” i cili citon se “Ankesa nuk pranohet është haptazi e pabazuar ose nuk ka informacion të mjaftueshëm për të bërë të mundur një hetim”, ankesa nuk mund të pranohet dhe për rrjedhojë nuk mund t’i nënshtrohet procedurave të mëtejshme të parashikuara në ligj për shqyrtimin e saj.

## **PËR KËTO ARSYE:**

Mbështetur në nenin 21/1, nenin 32, pika 1/a, si dhe nenin 33, pikat 1, 3, 4/ç dhe 10 të Ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

## **V E N D O S I :**

1. Mospranimin e ankesës së shtetasit F. Gj., për shkak se është haptazi e pabazuar dhe nuk ka informacion të mjaftueshëm për të bërë të mundur një hetim.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni e këtij vendimi.

**Robert GAJDA**

**KOMISIONER**

(Shkaku: Gjendja arsimore)

(Fusha: Punësim)