



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

---

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

Tiranë, më \_\_\_\_/\_\_\_\_/2019

**V E N D I M**

**Nr. 129, Datë 27/09/2019**

Mbështetur në nenin 32, pika 1, gërma a), të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 28, datë 26.03.2019, e Znj. D.D., ku pretendohet diskriminim për shkak të “shtatëzanisë” dhe “gjendjes shëndetësore”, nga ana e Albpetrol sh.a.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi<sup>1</sup>,

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

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

Sipas shpjegimeve të dhëna në ankesë, si dhe mbështetur në dokumentacionin bashkëlidhur saj, rezulton se ankuesja ka punuar në pozicionin e juristes pranë Qendrës së Administrimit, Shitjes së Naftës dhe Gazit Patos (QASHNG Patos). Nëpërmjet Vendimit nr. 10521, datë 29.10.2018, të Administratorit të Albpetrol sh.a.<sup>2</sup>, ankueses i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës me Albpetrol sh.a. për shkak të ristrukturimit organizativ të kësaj shoqërie.

Për sa më sipër, ankuesja pretendon se Albpetrol sh.a. nuk e ka njoftuar paraprakisht me shkresë zyrtare, për përfshirjen e saj në pushimin kolektiv, që kjo shoqëri po zbatonte në kuadër të ristrukturimit, ndërkohë që punonjës të tjerë të QASHNG Patos janë njoftuar individualisht nga kjo shoqëri, mbi përfshirjen në pushimin kolektiv në punë. Ankuesja shprehet se ajo ka qenë në punë edhe pas datës 29.10.2018, pa patur asnjë dijeni mbi faktin se ishte përfshirë në pushimin kolektiv të Albpetrol sh.a. Znj. D.D. sqaron se as drejtuesit e Qendrës, ku ajo punonte, nuk kishin dijeni mbi këtë fakt. Mosmarrja e shkresës së njoftimit për largim nga puna si pasojë e ristrukturimit të shoqërisë, ka sjellë pasoja për ankuesen, pasi ajo nuk ka patur mundësi të

---

<sup>1</sup>Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën KMD.

<sup>2</sup>Vendimi nr. 10521, datë 29.10.2018, i Administratorit të Albpetrol sh.a. përcaktonte si datë të përfundimit të marrëdhënieve financiare me ankuesen, datën 29.10.2018.

ankimojë largimin e saj nga puna, brenda 7 ditëve nga marrja e njoftimit, sikurse parashikohet në pikat 3 dhe 4, të Urdhërit nr. 63/2018, të Administratorit të Albpetrol sh.a.

Vendimi nr. 10521, datë 29.10.2018, i Administratorit të Albpetrol sh.a. është protokolluar pranë QASHNG Patos, në datën 31.10.2018, datë, për të cilën ankuesja disponon raport për paaftësi të përkohëshme në punë<sup>3</sup> dhe po gjatë kësaj periudhe kohore ankuesja ka qenë shtatëzanë. Për sa më sipër, Znj. D.D. pretendon se ajo është diskriminuar për shkak të shtatëzanisë dhe gjendjes së saj shëndetësore, nga ana e Albpetrol sh.a.

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

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

- A.** Pas analizimit të ankesës nr. 28, datë 26.03.2018, së Znj. D.D., 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.
- B.** Mbështetur në nenin 33, pika 7<sup>4</sup>, të ligjit nr. 10 221/2010 “*Për mbrojtjen nga diskriminimi*”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi iu drejtua Bashkisë Durrës, me shkresën nr. 296/1, datë 03.04.2019, ku kërkohej informacion, si më poshtë vijon:
  - Kopje e kontratës së punës së ankueses me Albpetrol sh.a.;
  - Kopje e librezës së punës së ankueses;
  - Informacion nëse ndaj ankueses janë dhënë masa disiplinore gjatë periudhës, që ka punuar pranë QASHNG Patos;
  - Vlerësime për punën e kryer nga ankuesja ndër vite pranë QASHNG Patos;
  - Shkresa nr. 6427, datë 23.07.2018, e Albpetrol sh.a. nëpërmjet së cilës ankuesja njoftohet për përfshirje në pushimin kolektiv, si dhe lajmërim-marrjen përkatëse ku vërtetohet që ankuesja ka marrë dijëni;
  - Raportet mjekësore të depozituara nga ankuesja pranë QASHNG Patos, përgjatë peridhës kohore mars – tetor 2018;
  - Listëprezencat e punonjësve të QASHNG Patos, për muajin shtator 2018, tetor 2018 dhe nëntor 2018;
  - Numri i përgjithshëm i punonjësve të QASHNG Patos, që i janë nënshtruar pushimit kolektiv nga puna;

---

<sup>3</sup>Ankuesja ka depozituar pranë KMD-së, në cilësinë e provës, raportin e paaftësisë së përkohëshme në punë nr. Regj. 2608, datë 31.10.2018, lëshuar nga Konsultoi i Gruas Nr. 12, Fier, ku rezulton se ankuesja ka qenë e paaftë për punë në datat 31.10.2018-03.11.2018.

<sup>4</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*”.

- Kopje e strukturës së mëparshme dhe strukturës aktuale të QASHNG Patos.

1. Albpetrol sh.a. nuk i dërgoi përgjigje brenda afatit ligjor shkresës nr. 296/1, datë 03.04.2019, së Komisionerit.
2. Në vijim të ndjekjes së procedurave hetimore, si dhe në mungesë të informacionit të kërkuar nga Albpetrol sh.a., mbështetur në Urdhërin nr. 84, datë 03.05.2019, e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi “Për kryerjen e inspektimit pranë Albpetrol sh.a., për verifikimin e pretendimeve të ankueses D.D., në kuadër të shqyrtimit të ankesës nr. 28, datë 26.03.2019”, inspektorët e KMD-së u paraqitën për inspektim pranë kësaj shoqërie.

Sipas informacionit të administruar, rezultoi se Znj. D.D. ka punuar pranë Albpetrol sh.a. prej datës 16.10.2017, deri në datën 29.10.2018, në pozicionin “jurist”. Në datën 29.10.2018, Albpetrol sh.a. ka ndërprerë marrëdhëniet e punës me ankuesen, për shkak të ristrukturimit të shoqërisë. Ankuesja ka punuar vetëm një vit pranë QASHNG Patos dhe gjatë kësaj periudhe kohore, ndaj saj nuk është marrë asnjë masë disiplinore. Vlerësimi i punës për ankuesen u ra dakord që do të përcillet pranë KMD-së në ditët në vijim, pasi ky vlerësim administrohej nga QASHNG Patos. Numri i përgjithshëm i punonjësve që i janë nënshtruar pushimit kolektiv pranë QASHNG Patos është 26 të tillë. Pozicioni i juristes, në të cilin ka punuar ankuesja ka qenë një ndër pozicionet e shkurtuara pranë kësaj Qendre. Ky pozicion ka qenë i vetëm dhe për këtë arsye nuk i është nënshtruar vlerësimit me pikëzim. Albpetrol sh.a. ka njoftuar për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, duke respektuar afatet e njoftimit. Sipas informacionit të dhënë nga Albpetrol sh.a. rezulton se në momentin e mbërritjes së shkresës së njoftimit për ndërprerje të marrëdhënies së punës, ankuesja ka qenë në punë dhe shkresa i është dorëzuar nga punonjësja e protokollit. Znj. D.D. e ka marrë njoftimin, por ka refuzuar të nënshkruajë për marrjen e saj në dorëzim. Ajo është njoftuar për sa më sipër, nëpërmjet shkresës nr. 6427 Prot., datë 23.07.2018, të Albpetrol sh.a., por gjithashtu ajo ka marrë dijeni edhe nëpërmjet afishimeve në godinën e administratës së QASHNG Patos. Albpetrol theksoi faktin se Znj. D.D. i është nënshtruar pushimit kolektiv dhe rasti i saj nuk vlerësohet si rast individual. Albpetrol sh.a theksoi faktin se në kuadër të zbatimit të procesit të ristrukturimit janë shkurtuar përkatësisht 7 pozicione pune “jurist” në 7 (shtatë) Qendra të të kësaj shoqërie. Lidhur e pretendimin e ankueses se nuk është njoftuar mbi faktin se është përfshirë në pushim kolektiv dhe se edhe vetë drejtuesit e Qendrës nuk kishin dijeni mbi një fakt të tillë, përfaqësuesit e Albpetrol sh.a. u shprehën se një gjë e tillë është e pavërtetë, pasi drejtori i QASHNG Patos ka qenë pjesë e Komisionit të Vlerësimit dhe Pikëzimit të punonjësve të Qendrës. Ky Komision ka evidentuar edhe punonjësit, vendi i punës së të cilëve do të shkurtohej. Një gjë e tillë vërtetohet edhe nga dokumentacioni përkatës i nënshkruar prej tij dhe prej komisionit përkatës. Njoftimi për ndërprerje të marrëdhënies së punës, për Znj. D.D. është miratuar/nënshkruar nga Administratori i Albpetrol sh.a., në datën 23.07.2018 dhe ka mbërritur pranë QASHNG Patos, në të njëjtën datë. Ankuesja ka qenë prezent në punë në këtë datë, fakt që rezulton si nga listëprezenca e muajit korrik e QASHNG-së, ashtu edhe nga rezultatet e listës së hyrjes në sistemin Fingerprint. Referuar shkresës nr. 6427, datë 23.07.2018, të Albpetrol sh.a., drejtuar Znj. D.D., rezulton se data e ndërprerjes së marrëdhënies së punës ka qenë data 31.08.2018. Vendimi i Administratorit për ndërprerje të marrëdhënies së punës është nënshkruar në datën 29.10.2018. Miratimi i këtij vendimi është shtyrë si pasojë e raporteve për paaftësi të përkohshme në punë të marra nga ankuesja.

Inspektorët e KMD-së kërkuan të administronin kopje të faqeve të regjistrit të protokollit të QASHNG Patos, ku rezultoi në protokolluara shkresa nr. 6427, datë 23.07.2018, e Administratorit të Albpetrol sh.a., nëpërmjet së cilës është kryer njoftimi i ankueses dhe Vendimi nr. 905, datë 29.10.2018, i Administratorit të Albpetrol sh.a., nëpërmjet së cilit, ndërpriteshin marrëdhëniet e punës me ankuesen.

3. Në vijim të inspektimit të kryer, Albpetrol sh.a. dërgoi shkresën nr. 296/4, datë 09.05.2019, nëpërmjet së cilës informon se Znj. D.D. ka qene punonjëse e Shoqërisë “Albpetrol” sh.a. nga data 16.10.2017 deri në datën 29.10.2018, në pozicionin e punës “juriste” në Qendrën e Administrimit dhe Shitjes së Naftës dhe Gazit, Patos, të Shoqërisë Albpetrol sh.a.

Në datën 29.10.2018, Albpetrol sh.a. ka ndërprerë marrëdhëniet e punës me ankuesen, për shkak të ristrukturimit organizativ të shoqërisë. Albpetrol sh.a. sqaron se në zbatim të Programit të Zhvillimit të Rishikuar për vitin 2018, i miratuar me Vendimin nr.8, datë 07.06.2018, të Këshillit Mbikqyrës dhe Vendimin nr. 496/10, datë 25.06.2018, të Ministrit të Infrastrukturës dhe Energjisë, Shoqëria Albpetrol sh.a. iu nënshtrua procesit të ristrukturimit, për reduktimin e fuqisë punëtore. Për këtë arsye, u ndërmorën hapat për nisjen e procedurave të pushimit kolektiv, duke njoftuar punonjësit, që preken nga ky proces. Në rastin konkret, sipas strukturës së re organizative të miratuar për Qendrën e Administrimit dhe Shitjes së Naftës dhe Gazit Patos, në datën 02.07.2018, pozicioni i punës “jurist” në administratë është shkurtuar. Për këtë arsye, Znj. D.D. është njoftuar rregullisht me shkresën nr. 6427 prot., datë 23.07.2018, mbi ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, për shkak të shkurtimit të pozicionit të punës, mbështetur në nenet 143 dhe 148, të Kodit të Punës.

Në pikën 4, të Urdhërit nr. 50 datë 02.07.2018, të Administratorit të Albpetrol sh.a., “*Mbi ngritjen e Komisioneve që do të kryejnë procesin e ristrukturimit organizativ dhe reduktimin e fuqisë punëtore në shoqërinë Albpetrol*” përcaktohet se: “*Komisionet gjatë kryerjes së vlerësimit në bazë të strukturës organizative të miratuar, evidentojnë pozicionet e punës, të cilat shkurtohen dhe/ose ristrukturohen dhe hartojnë listën me rezultate, që dalin nga procesi i shkurtimit të punës dhe procesi i vlerësimit dhe pikëzimit për punonjësit në qendrën përkatëse. Pra, ristrukturimi i shoqërisë konsiston në dy procese, të cilat janë janë të ndara dhe me rezultate të ndryshme: evidentimi i pozicioneve të punës të cilat shkurtohen dhe procesi i pikëzimit për pozicione pune të njëjta.*”

Në rastin konkret, pozicioni i punës “jurist” në administratën e Qendrës së Administrimit dhe Shitjes së Naftës dhe Gazit, Patos është shkurtuar dhe ankuesja është njoftuar mbi ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, duke respektuar afatin e njoftimit.

Në shkresën e Albpetrol sh.a. sqarohet se 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 neneve 143 dhe 148 të Kodit të Punës, duke njoftuar punëmarrësit e prekur nga ky proces, individualisht, si dhe nëpërmjet afishimit në qendrën e punës. Ankuesja është njoftuar mbi ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me anë te shkresës

nr.6427 prot. datë 23.07.2018, si dhe nëpërmjet afishimit në vendin e punës, në godinën e administratës së QASHNG Patos. Në sqarim të pretendimit të paraqitur nga Znj. D.D. se është diskriminuar për shkak të shtatëzansisë dhe gjëndjes shëndetësore, Albpetrol sh.a. sqaron se ndërprerja e marrëdhënieve të punës me ankuesen, nuk vlerësohet si pushim individual, por si pushim kolektiv për shkak të numrit të punonjësve, të cilët janë përfshirë në këtë proces, referuar pikës 1, të nenit 148, të Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë.

Albpetrol sh.a. thekson faktin se në kuptim të nenit 3, pikat 1 dhe 2, të Ligjit rr.10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi” në rastin konkret, zgjidhja e marrëdhënieve të punës ka ardhur për shkaqe objektive, që lidhen me punëdhënësin dhe aspak me punëmarrësin, si dhe sqaron se nga procesi i ristrukturimit organizativ janë shkurtuar 7 (shtatë) vende pune “jurist” edhe në Qendra të tjera, të shoqërinë Albpetrol sh.a. Për të gjitha arsyet, faktet dhe provat e cituara më sipër, Albpetrol shprehet se pretendimet e Znj. D.D., për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, rezultojnë të pavërteta. Në këtë kuptim, Albpetrol shprehet se zgjidhja e marrëdhënieve të punës nuk ka patur si shkak asnjë prej arsyeve të pretenduara nga ankuesja, të cilat lidhen me shtatëzani dhe gjëndjen e saj, shëndetësore.

Për sa i përket pretendimit të ankueses se nuk është njoftuar për ndërprerjen e marrëdhënies së punës me shkresë zyrtare, si dhe se drejtuesit e Qendrës nuk kanë pasur dijeni mbi faktin se Znj. D.D. ishte e përfshirë në procesin e pushimit kolektiv, Albpetrol sh.a. sqaron se ky është një pretendim terësisht i pavërtetë, pasi Drejtori i Qendrës së Administrimit dhe Shitjes së Naftës dhe Gazit, Patos, Z. Ervin Mërtiri ka qënë pjesë e Komisionit të Vlerësimit dhe Pikëzimit të punonjësve të Qendrës, Komision, i cili ka evidentuar edhe punonjësit, vendi i punës, së të cilëve do të shkurtohej. Kjo vërtetohet edhe nga dokumentacioni i nënshkruar prej tij, mbi punën e kryer si pjesë e komisionit në fjalë.

Nga procesi i ristrukturimit të shoqërisë Albpetrol sh.a., në Qendrën e Administrimit dhe Shitjes Naftë Gaz Patos janë prekur 26 punonjës, të cilët janë njoftuar për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës për shkak të ristrukturimit të kësaj shoqërie, mbështetur në nenet 143 dhe 148, të Kodit të Punës.

Në përmbyllje të sqarimeve të tij, Albpetrol sh.a. shpreh anagzhimin maksimal për sqarimin e rrethanave për çështjen në fjalë, duke kërkuar nga ana e KMD-së, zhvillimin e një seance dëgjimore me ankuesen.

Bashkëlidhur shkresës nr. 296/4, datë 09.05.2019, Albpetrol sh.a. dërgoi si më poshtë:

1. Kopje të Kontratës Individuale të Punës me Znj. D.D.;
2. Kopje të librezës së punës;
3. Informacion mbi masa disiplinore dhe vlerësimin e performancës në punë;
4. Shkresën nr.6427, datë 23.07.2018, e Administratorit të Albpetrol sh.a. drejtuar ankueses;
5. Raportet mjekësore të depozituara nga ankuesja gjatë kohëzgjatjes së marrëdhënieve të punës.
6. Listëprezencat e QASHNG Patos për muajin Shtator, Tetor dhe Nëntor 2018.

4. Në vijim të ndjekjes së procedurave të shqyrtimit administrativ, si dhe mbështetur në kërkesën e Albpetrol sh.a., palët u njoftuan për seancë dëgjimore, e cila u vendos të realizohet në datën 26.06.2019, ora 12:00, pranë Zyrës së KMD-së.

Albpetrol sh.a. iu kërkuar që në këtë seancë të paraqesë informacionin e mëposhtëm:

1. Kopje të faqeve përkatëse të Regjistrimit të Protokollit të Qendrës së Administrimit, Shitjes së Naftës dhe Gazit Patos (QASHNG Patos), ku rezultojnë të protokolluara (1) shkresa nr. 6427, datë 23.07.2018, e Albpetrol sh.a., nëpërmjet së cilës, ankuesja njoftohet për ndërprerje të marrëdhënieve të punës dhe (2) Vendimi nr. 905, datë 29.11.2018, i Administratorit të Albpetrol sh.a., me anë të së cilit ndërpritet marrëdhëniet e punës me Znj. D.D..

Në seancë dëgjimore mori pjesë ankuesja D.D. dhe përfaqësuesi i Albpetrol sh.a., i cili depozitoi aktin e përfaqësimit, përkatësisht aktin Prokurë Përfaqësimi nr. 6045, date 25.06.2019, të lëshuar nga Administratori i Albpetrol sh.a. Në seancë, ankuesja D.D. parashtroi edhe një herë pretendimet e saj, duke vënë theksin në faktin se punëdhënësi Albpetrol sh.a nuk e ka vënë në dijeni mbi ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, si pasojë e përfshirjes në pushim kolektiv. Si pasojë e mosmarrjes njoftim, ankuesja nuk e ka ankimuar vendimarrjen e Albpetrol sh.a. për ta përfshirë në pushimin kolektiv, sikurse kanë bërë të gjithë punonjësit e tjerë që janë njoftuar rregullisht nga kjo shoqëri. Njëkohësisht, ajo theksoi faktin se është kryefamiljare dhe si e tillë nuk duhej përfshirë në pushim kolektiv, duke u mbështetur në Aktmarrevëshjen e Albpetrol sh.a. me Sindikatën e Naftëtarëve. Albpetrol sh.a. ka ndërprerë marrëdhëniet e punës me të gjatë kohës që ajo ka qenë shtatëzanë, pasi ajo i ka dhënë jetë fëmijës së saj në datën 28.12.2018, ndërkohë që Vendimi i Administratorit të Albpetrol sh.a. mban datën 29.10.2018. Ankuesja shtoi gjithashtu se ajo nuk i është nështruar procesit të pikëzimit, sikurse punonjësit e tjerë. Përfaqësuesja e Albpetrol sh.a. u shpreh se Znj. D.D. është njoftuar zyrtarisht mbi përfshirjen në pushimin kolektiv të zbatuar nga Albpetrol sh.a. Shkresa përkatëse është dërguar nga Albpetrol sh.a., në QASHNG Patos, ndaj në këto kushte prezumohet se ankuesja ka marrë dijeni. Përfaqësuesja e Albpetrol sqaroi se pozicioni i ankueses është shkurtuar dhe nuk ka patur pozicione të tjera, të njëjta me të, në mënyrë që ajo të vlerësohej nëpërmjet vlerësimit me pikëzim. Në kushtet kur, përfaqësuesja e Albpetrol sh.a. nuk dorëzoi në seancë dëgjimore aktet e kërkuara nga KMD, iu la si afat fillimi i muajit korrik për dorëzimin tyre.

5. Në vijim, Komisioneri mbajti korrespondencë me Albpetrol sh.a. lidhur me depozitimin e akteve të mësipërme. Në datën 24.07.2019, Albpetrol sh.a. dërgoi disa prej akteve të kërkuara, ndërkohë që mungonte kopja e fletës përkatëse të Regjistrimit të Protokollit të Qendrës së Administrimit, Shitjes së Naftës dhe Gazit Patos (QASHNG Patos), ku rezultonte e protokolluar, shkresa nr. 6427, datë 23.07.2018, e Albpetrol sh.a., nëpërmjet së cilës, ankuesja njoftohet për ndërprerje të marrëdhënieve të punës. Me e-mailin vijues, KMD sërisht bëri kujtesë për dërgimin e dokumentit në fjalë, sikurse kërkoi edhe kopje të fletës së regjistrimit të protokollit të Albpetrol sh.a. ku të

rezultonte e protokolluar shkresa e mësipërme. Albpetrol sh.a. nuk e dërgoi informacionin e kërkuar.

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

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

#### **A. Lidhur me trajtimin e padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë të ankueses.**

Znj. D.D. ka qene punonjëse e Shoqërisë “Albpetrol” sh.a. për pothuajse 1 vit, përkatësisht nga data 16.10.2017 deri në datën 29.10.2018, në pozicionin e punës “juriste” në Qendrën e Administrimit dhe Shitjes së Naftës dhe Gazit, Patos, të Shoqërisë Albpetrol sh.a. Në kuadër të zbatimit të ristrukturimit organizativ të Albpetrol sh.a., struktura organike e QASHNG Patos u reduktua me 26 pozicione pune, ndër të cilat edhe pozicioni i juristit. Në këto kushte, edhe Znj. D.D., sikurse 25 punonjës të tjerë të kësaj qendre u përfshi në pushim kolektiv. Referuar Raporteve për paaftësi të përkohëshme në punë, të depozituara në cilësinë e provës pranë KMD-së rezulton se Znj. D.D. ka qenë shtatëzanë në momentin e zbatimit të pushimit kolektiv pranë Qendrës ku punonte, pra përkatësisht në momentin e dërgimit të njoftimit për ndërprerje të marrëdhënieve të punës, si dhe në momentin e miratimit të Vendimit nr.905, datë 29.10.2018, të Administratorit për ndërprerje të marrëdhënieve të punës me ankuesen. Njëkohësisht, ankuesja pretendon se nuk është njoftuar zyrtarisht mbi përfshirje në pushimin kolektiv, pasi nuk ka marrë shkresë zyrtare nga Albpetrol sh.a. Znj. D.D. pretendon gjithashtu se ka marrë dijeni mbi Vendimin nr.905, datë 29.10.2018, të Administratorit, pas kryerjes së raportit për paaftësi të përkohëshme. Referuar çertifikatës aktuale familjare të ankueses, ajo rezulton kryefamiljare me një fëmijë. Fëmija e ankueses ka lindur në datën 28.12.2018. Për sa më sipër, Znj. D.D., ku pretendohet diskriminim për shkak të “shtatëzanisë” dhe “gjendjes shëndetësore”, nga ana e Albpetrol sh.a.

Referuar dokumentacionit të administruar gjatë procesit të hetimit administrativ të ankesës nr. 28, datë 26.03.2019, e Znj. D.D., rezulton se mbështetur në Programin e Zhvillimit të Rishikuar për vitin 2018, të miratuar me Vendimin nr. 8, datë 07.06.2018, të Këshillit Mbikqyrës dhe Vendimin nr.496/10, datë 25.06.2018, e Ministrin të Infrastrukturës dhe Energjisë, Shoqëria Albpetrol sh.a. është nështruar procesit të ristrukturimit të saj, si rrjedhim i së cilit rezulton se i janë nënshtruar pushimit kolektiv rreth 450 punonjës, që bëjnë pjesë në administratën e kësaj shoqërie dhe në qendrat e prodhimit e shërbimit në varësi të saj. Nga përmbajtja e akteve të sipërpërmendura rezulton se ky është një proces madhor që po ndodh në këtë shoqëri, si pasojë e ndryshimeve të treguesve kryesore të Programit të Zhvillimit Ekonomik të shoqërisë “Albpetrol” sh.a. për vitin 2018. Në nenin 147, pika 1, të Kodit të Punës parashikohet: “*1.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

nënshtuar pushimit kolektiv pranë Albpetrol sh.a ka qenë rreth 450 të tillë, duke u konsideruar një pushim kolektiv me përmasa të konsiderueshme.

Në pikën 2, të Vendimit nr.496/10, datë 25.06.2018, të Ministrit të Infrastrukturës dhe Energjisë “Mbi miratimin e ndryshimit të programit të zhvillimit të shoqërisë “Albpetrol” sh.a. për vitin 2018” parashikohet shprehimisht: *“Miratimin e procesit të ristrukturimit organizativ të njëjësive 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 2,3,4,5,6.”*

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.

Në kushtet kur, fuqia punëtore e kësaj shoqërie do të reduktohej me rreth 450 punonjës, si dhe duke patur parasysh faktin se ndërmjet Sindikatës së Re të Naftëtarëve Shqiptarë (SRNSH) dhe Albpetrol sh.a. është lidhur një kontratë kolektive për punonjësit e kësaj shoqërie, në referencë të nenit 148, pika 3, të Kodit të Punës, 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., sikurse dhe Shtojcës Nr. 1<sup>5</sup>, të lidhur ndërmjet palëve, që ka ndryshuar disa parashikime të Marrëveshjes së sipërpërmendur, kriteret, të cilat do të merreshin në konsideratë gjatë procesit të ristrukturimit të shoqërisë dhe reduktimit të fuqisë punëtore ishin: (1) Arsimi, (2) Kualifikimi profesional/kategoria/patent specifike dhe (3) vjetërsia në punë në industrinë e naftës. Përzgjedhja e punonjësve sipas kriterëve të përcaktuara më sipër do të kryhej sipas vlerësimit me pikë të përcaktuar në këtë marrëveshje. Sipas shpjegimeve të dhëna nga 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 konsistonin në Urdhërin nr. 49, datë 02.07.2018, e Administratorit për fillimin e

---

<sup>5</sup> Shtojca nr. 1, është pjesë integrale e Urdhërit nr. 50, datë 02.07.2018, të Administratorit të Albpetrol sh.a. për ngritjen e Komisioneve dhe kryerjen e procesit të ristrukturimit;



proçesit 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 proçesit të ristrukturimit, si dhe Shtojcën nr.1, e cila është pjesë integrale e këtij urdhëri; Urdhërin nr.51, datë 02.07.2018, e 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, e Administratorit të Albpetrol sh.a., lidhur me proçedurën e kontrollit dhe Administrimit të proçesit të ankimimeve të punonjësve që preken nga ristrukturimi dhe reduktimi i fuqisë punëtore të Albpetrol sh.a..

Në referencë të Akt-Marrëveshjes me Sindikatën e Naftëtarëve, Albpetrol sh.a. iu është drejtuar të gjithë qendrave në varësi të tij, me shkresën nr. 5537, datë 02.07.2018, nëpërmjet së cilës i njofton 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.

- Nga proçesi i ristrukturimit organizativ të shoqërisë Albpetrol sh.a., në Qendrën e Administrimit dhe Shitjes Naftë Gaz Patos<sup>6</sup> janë prekur 26 punonjës, të cilët janë njoftuar për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, për shkak të ristrukturimit të kësaj shoqërie. Një nga punonjësit e prekur nga ristrukturimi në këtë Qendër është edhe Znj. D.D.. Referuar informacionit të dërguar nga Albpetrol sh.a rezulton se pozicioni i juristit ka qenë një i vetëm dhe si rrjedhim nuk i është nënshtruar vlerësimit me pikëzim. Pozicionet e juristëve janë suprimuar në disa Qendra të Albpetrol sh.a. Gjatë proçesit të hetimit administrativ rezultoi se pozicioni “*jurist*” është suprimuar<sup>7</sup> edhe në 5 qendra të tjera, në varësi të Albpetrol sh.a., sikurse në QASHNG Patos.

Albpetrol sh.a. kundërshton pretendimin e ankueses se nuk e ka njoftuar mbi ndërprerjen e marrëdhënieve të punës për shkak të pushimit kolektiv. Sipas informacionit të dhënë nga kjo shoqëri, rezulton se në momentin e mbërritjes së shkresës së njoftimit për ndërprerje të marrëdhënieve të punës, ankuesja ka qenë në punë dhe shkresa i është dorëzuar nga punonjësja e protokollit. Znj. D.D. e ka marrë njoftimin, por ka refuzuar të nënshkruajë për marrjen e saj në dorëzim. Ajo është njoftuar për sa më sipër , nëpërmjet shkresës nr . 6427 Prot., datë 23.07.2018, të Albpetrol sh.a., por gjithashtu ajo ka marrë dijeni edhe nëpërmjet afishimeve në godinën e administratës së QASHNG Patos. Albpetrol sh.a. ka depozituar në cilësinë e provës shkresën nr. 6427, datë 23.07.2018, e Administratorit të shoqërisë drejtuar Znj. D.D., ku ajo njoftohet për përfshirje në pushim kolektiv. Ndërkohë, Znj. D.D. pretendon se nuk ka marrë dijeni mbi shkresën nr. 6427, datë 23.07.2018, të dërguar nga Albpetrol sh.a. dhe si rrjedhim nuk ka kryer ankimim, brenda afatit të caktuar, pranë Komisionit të Ankesave për përfshirjen e saj në pushimin kolektiv. Referuar listëprezencave të dërguara nga QASHNG Patos, si dhe kopjeve të raporteve mjekësore të ankueses të depozituara nga Albpetrol sh.a. rezulton se Znj. D.D. ka qenë prezent në punë nga data 23 korrik 2018 e deri në datën 30 korrik 2018, afat ky brenda së cilit presupozohet që

<sup>6</sup> Referuar strukturës paraardhëse dhe aktuale të QSHMNG Patos, të depozituar në cilësinë e provës, nga Albpetrol sh.a.

<sup>7</sup>Gjatë shqyrtimit të ankesës nr. 118, datë 09.08.2018, e Znj. A. S., referuar informacionit zyrtar të dërguar nga Albpetrol sh.a., të reflektuar në vendimin përkatës, rezulton se pozicioni “*jurist*” është suprimuar pranë QASHNG Patos, QEMNG Patos, QFT Patos, QPN Fier, QPN Kuçovë, QSHGJ Patos;

shkresa e Albpetrol sh.a. të ketë mbërritur pranë QASHNG Patos. Në vijim, ankuesja ka marrë disa raporte paaftësie të përkohshme në punë. Pra në momentin, kur mund të supozohet mbërritja dhe regjistrimi i shkresës së njoftimit të dërguar nga Albpetrol sh.a., ankuesja rezulton të ketë qenë në punë. Për të sqaruar pretendimin e ankueses, Komisioneri kërkoi nga Albpetrol sh.a. të depozitonte në cilësinë e provës kopje të faqeve të Regjistrimit të Protokollit të QASHNG Patos, ku të regjistronin të protokolluara dhe të regjistruara shkresa e mësipërme dhe vendimi për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës. Albpetrol sh. a. dorëzoi vetëm fletën e regjistrimit të protokollit të QASHNG, ku rezulton i protokolluar vendimi i Administratorit për ndërprerje të marrëdhënieve të punës me ankuesen, por jo fletën paraardhëse, ku të rezultojë e protokolluar shkresa nr. 6427, datë 23.07.2018, e Administratorit, nëpërmjet së cilës ankuesja duhet të ishte njoftuar mbi arsyet dhe afatet përkatëse për përfshirje në pushim kolektiv. Për sa më sipër, Komisioneri gjykon se në referencë të nenit 82, pikat 2 dhe 3 të Ligjit nr. 44/2015 “Kodi i Proçedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë” (i ndryshuar)<sup>8</sup>, ku është saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/organit publik, në rastin konkret Albpetrol sh.a., ky i fundit duhet të provonte që pretendimi i ankueses nuk ishte i bazuar, duke dërguar fakte dhe prova që të vërtetonin të kundërtën e asaj që pretendon ajo. Edhe pas disa kërkesave zyrtare<sup>9</sup> të KMD-së, Albpetrol sh.a. nuk e dërgoi informacionin e kërkuar. Në këtë kontekst, Komisioneri gjykon se Znj. D.D. nuk është njoftuar zyrtarisht brenda afatit ligjor nga ana e Albpetrol sh.a lidhur me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, fakt që ka sjellë si rrjedhim humbjen e afatit për të kryer ankim pranë Komisionit të Ankimeve të ngritur me Urdhër të Administratorit të Albpetrol sh.a. Komisioneri vë në dukje faktin se pavarësisht konstatimit të mësipërm, ankuesja ka marrë dijeni për përfshirjen e saj në pushim kolektiv, pasi listat e punonjësve që do t'i nënshtroheshin pushimit kolektiv janë afishuar brenda ambienteve të QASHNG Patos, si dhe rezulton se shkresa nr. 6427, datë 23.07.2018, e Administratorit të Albpetrol sh.a. është një shkresë zyrtare dhe e miratuar nga ky autoritet, fakt që dëshmon mbi faktin se ankuesja nuk ka marrë dijeni mbi të brenda afatit ligjor, por jo në vijim. Komisioneri gjykon që çështja lidhur me përcaktimin e momentit të marrjes dijeni nga ankuesja për përfshirjen në pushim kolektiv duhet të zgjidhet gjyqësisht.

- Nga data 31 korrik 2018 – 14.08.2018 rezulton se ankuesja ka qenë me raport paaftësie të përkohshme në punë. Pas këtij raporti rezulton se ankuesja ka dorëzuar raporte vijuese për paaftësi të përkohëshme në punë, përkatësisht për datat 14.08.2018 – 05.09.2018, 05.09.2018-20.09.2018. Znj D.D. është paraqitur në punë në datën 20 shtator 2018 dhe ka vazhduar të punojë deri në datën 30 tetor 2019, pasi në datat 31.10.2018-03.11.2018, ankuesja rezulton sërish me raport paaftësie të përkohëshme në punë. Referuar shkresës nr. 6427, datë 23.07.2018, së Albpetrol sh.a., drejtuar Znj. D.D., lidhur me njoftimin për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës për shkak të pushimit kolektiv rezulton se

<sup>8</sup> Neni 82, pikat 2 dhe 3, të Ligjit nr. 44/2015 “Kodi i Proçedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë” (i ndryshuar) parashikon: “2. Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj. 3. Në mënyrë që të mbështesin pretendimet e tyre, palët mund t'i bashkëlidhin kërkesës për fillimin e procedurës administrative dokumente ose fakte të ndryshme.”

<sup>9</sup> Kërkesat në fjalë janë dërguar me shkresa zyrtare dhe nëpërmjet e-mailit zyrtar.

marrëdhëniet e punës me ankuesen do të zgjasin deri në datën 31.08.2018, ndërkohë që rezulton se si pasojë e raporteve për paaftësi të përkohëshme në punë të marra nga ankuesja, Albpetrol sh.a. i ka ndërprerë marrëdhëniet e punës me ankuesen, nëpërmjet Vendimit nr. 905, datë 29.10.2018, të Administratorit të kësaj shoqërie.

Në këtë kontekst, Albpetrol sh.a. ka zbatuar shkresën nr. 7219, datë 06.08.2018, e Administratorit të Shoqërisë ku citohet: “*Qendrat e Shoqërisë Albpetrol sh.a. duhet të marrin në konsideratë njoftimet e punonjësve për leje vjetore, raporte mjekësore, dhe të respektojnë afatet në përputhje me Kontratën Individuale dhe Kolektive të Punës.*” Për sa më sipër, rezulton se Albpetrol sh.a. e ka shtyrë dhënien e vendimit për ndërprerje të marrëdhënies së punës me Znj. D.D. deri në fund të muajit tetor 2018, duke respektuar shtyerjen e afatit si pasojë e raporteve mjekësore të ankueses. Vendimi i Administratorit është miratuar në datën **29.10.2018**, datë në të cilën ankuesja ka qenë prezent në punë<sup>10</sup>, por është protokolluar pranë QASHNG Patos në datën 31.10.2019<sup>11</sup>, datë në të cilën ajo ka qenë me raport paaftësie të përkohëshme në punë. Në referencë të neit 147/2, të Kodit të Punës, Komisioneri gjykon se çështja duhet të zgjidhet gjyqësisht, për të vendosur nëse afati i njoftimit quhet i përfunduar ose jo, në kushtet kur ankuesja pretendon se nuk ka marrë njoftim zyrtar nga Albpetrol sh.a.

- Ankuesja pretendon se në kushtet kur ajo është kryefamiljare, në referencë të Shtojcës nr. 1, të Urdhërit nr. 50, datë 02.07.2018, të Administratorit “*Për ngritjen e Komisioneve që do të kryejnë procesin e ristrukturimit organizativ dhe reduktimin e fuqisë punëtore në Shoqërinë Albpetrol sh.a.*” ajo nuk duhet të ishte përfshirë në pushim kolektiv. Për sa më sipër, KMD mori në shqyrtim aktin në fjalë. Sipas Shtojcës së mësipërme rezulton se: “*Albpetrol sh.a. do të ketë në konsideratë duke vlerësuar dhe mundësitë ligjore që nga pushimet kolektive të përjashtohen kategoritë e punonjësve si më poshtë:*

.....

- *Gratë kryefamiljare, kur nuk u mbyllet vendi i punës;*

Për sa më sipër, Komisioneri konstatoi se parashikimi i kryer në Shtojcën 1, vlen vetëm për ato gra kryefamiljare, vendi i punës të së cilave nuk suprimohet. Në rastin konkret pozicioni i punës jurist pranë QASHNG Patos është shkurtuar, fakt që të bën të gjykosh se ky parashikim nuk mund të zbatohet për ankuesen D.D.. Në këto kushte, Komisioneri gjykon se ankuesja nuk është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë e disfavorizues nga ana e Albpetrol sh.a.

- Pavarësisht sa më sipër, Komisioneri i kushton rëndësi faktit se gjatë procesit të zgjidhjeve të marrëdhënieve të punës, Zj. D.D. ka qenë shtatëzanë. Legjislacioni shqiptar, sikurse edhe konventat ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë i kushtojnë rëndësi dhe i kanë rezervuar mbrojtje të posaçme grave shtatëzane në marrëdhëniet e punës.

<sup>10</sup>Në referencë të Raportit për paaftësi të përkohëshme në punë të lëshuar nga Konsultori i Gruas nr. 12, Fier, nr. regj. 2608, datë 31.10.2018.

<sup>11</sup>Referuar kopjes së fletës së Regjistrimit të Protokollit të QASHNG Patos;

Referuar nenit 8, të ligjit nr. 8829, datë 05.11.2001 “Për ratifikimin e “Konventës nr.183 “Mbrojtja e Amësisë, 2000”, të Organizatës Ndërkombëtare të Punës”, parashikohet se:

*“1.Është e paligjshme për punëdhënësin të pushojë nga puna gruan gjatë kohës së shtatzënisë ose mungesës në punë për shkak të lejes së parashikuar në nenet 4 ose 5, ose gjatë një periudhe të caktuar pas kthimit të saj në punë, që duhet përcaktuar nga ligjet ose rregullat e vendit, përveç shkaqeve që nuk lidhen me shtatzëninë ose lindjen e fëmijës dhe pasojat e saj ose ushqimin e fëmijës. Barra e provës së arsytet e pushimit nga puna nuk lidhen me shtatzëninë ose lindjen e fëmijës dhe pasojat e saj ose ushqimin e fëmijës bie mbi punëdhënësin.*

*2.Pas përfundimit të lejes së barrë-lindjes, gruaja duhet të sigurohet që, me rimarrjen e punës, do të gjejë të njëjtin vend pune ose një vend pune ekuivalent me page të njëjtë”.*

E njëjta mbrojtje për gruan pas lejes së barrë-lindjes sigurohet edhe në parashikimin e paragrafit 2, të nenit 8, të ligjit nr. 8960, datë 24.10.2002 “Për ratifikimin e Kartës Social Europiane” (e ndryshuar), ku përcaktohet shprehimisht se: “Me synimin për të siguruar një ushtrim efektiv të së drejtës së grave të punësuar për mbrojtje të shtatëzanisë, palët angazhohen:...2. të konsiderojnë se është e paligjshme për një punëdhënësi t’i japë një gruaje njoftim për pushim nga puna që nga momenti që ajo e njofton punëdhënësin e saj se është shtatëzanë deri në fund të lejes së saj të shtatëzanisë, ose t’i japë asaj njoftimin e pushimit në kohë të atillë që afati i njoftimit të përfundojë brenda kësaj kohe...”.

Dispozitat e akteve të sipërpërmendura e konsiderojnë të paligjshme zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me gruan shtatëzanë nga punëdhënësi, duke mos kryer dallime nëse pushimi është individual apo kolektiv.

Për sa më sipër, Komisioneri vlerëson së pavarësisht zbatimit të pushimit kolektiv, fakti që Znj. D.D. ka qenë shtatëzanë, përbën paligjshmëri në veprimet e Albpetrol sh.a., që ka filluar procedurat për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës më këtë punonjëse. Shtatëzania e Znj. D.D. ka qenë fakt i njohur në QASHNG Patos, por edhe pranë Albpetrol sh.a., edhe si pasojë e raporteve për paafësi të përkohëshme në punë, që ankuesja ka dorëzuar pothuajse çdo muaj.

Parashikimi i paragrafi 2, të nenit 8 të ligjit nr. 8960, datë 24.10.2002 “Për ratifikimin e Kartës Social Europiane” (e ndryshuar), nuk gjen zbatim në disa raste që janë përjashtimore nga Shtojca e Kartës Social Europiane (e ndryshuar) ku sqarohet se:

*“Kjo dispozitë nuk do të interpretohet të përcaktojë një ndalim absolut, përjashtime mund të bëhen, për shembull, në rastet e mëposhtme:*

*a) nëse një grua e punësuar ka qenë plotësisht fajtores për shkelje që justifikon marrëdhënien e punësimit;*

*b) nëse ndërmarrja në fjalë pushon së funksionuari;*

*c) nëse kohëzgjatja e përcaktuar në kontratën e punësimit ka përfunduar”*

Për sa më sipër, rezulton se ndaj Znj. D.D. nuk është dhënë asnjë masë disiplinore dhe si rrjedhim nuk plotësohet parashikimi i gërmës a), të Shtojcës së Kartës Social Europiane (të ndryshuar). Njëkohësisht, QASHNG Patos nuk është mbyllur, por vazhdon ende të funksionojë edhe pse me staf të reduktuar, sikurse edhe kontrata e individuale e punës së Znj. D.D. është e lidhur me afat të pacaktuar, fakte që përjashtojnë plotësimin e kriterëve të përcaktuara në gërmat b) dhe c) të Shtojcës së sipërpërmendur.

Në referencë të parashikimeve të dispozitave të ligjit nr. nr.8829, datë 05.11.2001 “Për ratifikimin e “Konventës nr.183 “Mbrotjtja e Amësisë, 2000””, të Organizatës Ndërkombëtare të Punës” dhe të ligjit nr. 8960, datë 24.10.2002 “Për ratifikimin e Kartës Social Europiane” (e ndryshuar), si dhe mbështur në nenin 7, pika 1 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrotjtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri konstaton se Znj. D.D. është ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë dhe disfavorizues nga ana e Albpetrol sh.a.

## **B. Shkaku i mbrojtur.**

Në ankesën nr. 28, datë 26.03.2019, e Znj. D.D., pretendohet diskriminim për shkak të “shtatëzanië” dhe “gjendjes shëndetësore”, nga ana e Albpetrol sh.a.

“Shtatëzania” dhe “gjendja shëndetësore” janë dy prej shkaqeve, për të cilat, Ligji Nr.10 221, datë 4.2.2010 “Për Mbrotjtjen nga Diskriminimi” ofron mbrotjtje. 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, shtatëzanië, 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”.

1. Në lidhje me pretendimin e ankueses për diskriminim për shkak të “shtatëzanië”, Komisioneri gjykon se “shtatëzania” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi jo vetëm parashikohet si i tillë në bazën ligjore të sipërpërmendur, por edhe sepse ekzistojnë prova të mjaftueshme<sup>12</sup> që e justifikojnë si të tillë.

2. Në lidhje me pretendimin e ankueses për diskriminim për shkak të “gjendjes shëndetësore” Komisioneri gjykon se “gjendja shëndetësore” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si i tillë në bazën ligjore të sipërpërmendur. Raportet për paaftësi të përkohëshme në punë të depozituara nga ankuesja dëshmojnë për gjendje jo të mirë shëndetësore të saj gjatë shtatëzanië.

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

---

<sup>12</sup> Ankuesja ka depozituar disa raporte paaftësie të përkohëshme në punë, të lëshuara nga Materniteti si dhe nga Konsultorja e Gruas nr. 12, Fier, ku rezulton se ajo ka qenë shtatëzanë.

## **1. Lidhja e trajtimit të padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë, me “shtatëzaninë”.**

Ankuesja D.D. pretendon se është diskriminuar për shkak të shtatëzanisë. Një pretendim i tillë prezumon faktin që shtatëzania ka qenë shkak, për të cilin Albpetrol sh.a. ka zgjidhur marrëdhëniet e punës me ankuesen.

Sikurse u përmend edhe në rubrikën e mësipërme, Konvetat Ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, të tilla si ligji nr.8829, datë 05.11.2001 “Për ratifikimin e “Konventës nr.183 “Mbrojtja e Amësisë, 2000”, të Organizatës Ndërkombëtare të Punës” dhe ligji nr. 8960, datë 24.10.2002 “Për ratifikimin e Kartës Social Europiane” (e ndryshuar) i konsiderojnë të paligjshme veprimet e punëdhënësit që konsistojnë në zgjidhjen e marrëdhënieve të punës gjatë kohës së shtatëzanisë dhe një fakt i tillë është theksuar edhe nga Komisioneri.

Referuar nenit 8, të ligji nr.8829, datë 05.11.2001 “Për ratifikimin e “Konventës nr.183 “Mbrojtja e Amësisë, 2000”, të Organizatës Ndërkombëtare të Punës” parashikohet se:

*“..... Barra e provës se arsyet e pushimit nga puna nuk lidhen me shtatëzaninë ose lindjen e fëmijës dhe pasojat e saj ose ushqimin e fëmijës bie mbi punëdhënësin.*

Për sa më sipër, Albpetrol sh.a. ka sqaruar se 26 punonjës të QASHNG Patos i janë nënshtruar pushimit kolektiv nga puna, ndër të cilët edhe Znj. D.D.. Pozicioni i punës së Znj. D.D. është suprimuar dhe në kushtet, kur ky pozicion pune ka qenë i vetëm, Znj. D.D. nuk i është nënshtruar vlerësimit nëpërmjet sistemit të pikëzimit. Pozicionet e juristëve janë suprimuar në 5 qendra të tjera të Albpetrol sh.a. Në këtë kontekst, Albpetrol sh.a. ka bërë të ditur se arsyet për pushimin nga puna të ankueses nuk kanë qenë të lidhura më statusin e saj si shtatëzanë, pasi në kuadër të ristrukturimit të kësaj qendre janë larguar edhe 25 punonjës të tjerë, që nuk kanë patur statusin e Znj. D.D..

Për sa më sipër, KMD gjykon se në kushtet e zbatimit të një procesi madhor ristrukturimi, nëpërmjet së cilit iu nënshtruan pushimit kolektiv më shumë se 450 punonjës të Albpetrol sh.a. dhe 26 punonjës të QASHNG Patos, ky fakt dëshmon që Znj. D.D. nuk është diskriminuar për shkak të shtatëzanisë së saj.

Pavarësisht, se në rastin konkret nuk kemi të bëjmë me diskriminim për shkak të shtatëzanisë, Komisioneri thekson faktin e paligjshmërisë së veprimeve të Albpetrol sh.a., që kanë zgjidhur marrëdhënien e punës me ankuesen gjatë periudhës së shtatëzanisë.

### **1. Lidhja e trajtimit të padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë me “gjendjen shëndetësore” të ankueses.**

Ankuesja D.D. pretendon diskriminim për shkak të gjendjes shëndetësore. Pretendimi i Znj. D.D. konsiston në faktin se ajo ka qenë me raport mjekësor kur është dhënë Vendimi nr. 905, datë 29.10.2018, i Administratorit të kësaj shoqërie.

Referuar listëprezencës së muajit tetor 2018 të depozituar nga Albpetrol sh.a., rezultojnë se Znj. D.D. ka qenë prezent në punë në datën 29.10.2019. Njëkohësisht, ankuesja pretendon se ajo ka qenë në punë pranë QASHNG Patos edhe në datën 30.10.2019, fakt që vërtetohet nga një shkresë e konceptuar nga ankuesja në këtë ditë. Për sa më sipër, rezultojnë se Vendimi nr. 905, datë 29.10.2018, i Administratorit të Albpetrol sh.a. është miratuar në një datë, kur ankuesja nuk ka qenë me raport mjekësor. Ky vendim ka mbërritur pranë QASHNG Patos në datën 31.10.2018, datë edhe në të cilën rezultojnë i protokolluar<sup>13</sup>. Referuar Raportit për paaftësi të përkohëshme në punë të lëshuar nga Konsultori i Gruas nr. 12, Fier, nr. regj. 2608, datë 31.10.2018 rezultojnë se Znj. D.D. ka qenë me raport në datën 31.01.2018-03.11.2018, fakt që ka sjellë si pasojë, marrjen e detyrës nga ana e saj mbi këtë akt, disa ditë më vonë.

Neni 147, i Kodit të Punës parashikon:

*1. “Punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën në kohën kur, sipas legjislacionit në fuqi, punëmarrësi përfiton pagesë paaftësie të përkohëshme në punë nga punëdhënësi ose sigurimet shoqërore, për një periudhë deri në një vit, si dhe kur punëmarrësi është me pushimet e dhëna nga punëdhënësi.*

*2. Kur zgjidhja e kontratës bëhet para se punëmarrësi të jetë me paaftësi të përkohëshme në punë ose të jetë me pushime të dhëna nga punëdhënësi dhe afati i njoftimit nuk ka përfunduar, ky afat pezullohet për periudhën e kryerjes së shërbimit ushtarak, të paaftësisë së përkohëshme në punë ose të pushimeve të dhëna nga punëdhënësi dhe rifillon pas përfundimit të kësaj periudhe.”*

Për sa më sipër rezultojnë se rasti konkret nuk përmbush kriteret e përcaktuara në parashikimin e pikës 1, të nenit 147 të Kodit të Punës, pasi Vendimi nr. 905, datë 29.10.2018, i Administratorit të Albpetrol sh.a. është miratuar në një datë, kur ankuesja nuk ka qenë me raport paaftësie të përkohëshme në punë.

Lidhur me parashikimin e pikës 2, Komisioneri gjykon se çështja duhet të zgjidhet gjyqësisht, për të vendosur nëse afati i njoftimit quhet i përfunduar ose jo, në kushtet kur ankuesja pretendon se nuk ka marrë njoftim zyrtar nga Albpetrol sh.a.

Pavarësisht nga sa më sipër, Komisioneri gjykon se në kushtet kur ankuesja pretendon se është diskriminuar për shkak të gjendjes shëndetësore, prezumohet fakti që gjendja e saj shëndetësore ka qenë shkak për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës. Në kushtet kur Shoqëria Albpetrol sh.a. ka patur barrën e provës në këtë çështje, ajo ka sjellë argumentat përkatëse ku provohet e kundërta. Për sa më sipër, Komisioneri gjykon se nuk ekziston një lidhje shkakësore ndërmjet trajtimit të padrejtë dhe disfavorizues me shkakun e pretenduar të diskriminimit.

Për sa më sipër, Komisioneri gjykon se Znj. D.D. nuk është diskriminuar për shkak të gjendjes shëndetësore.

---

<sup>13</sup> Referuar fletës së Regjistrimit të Protokollit për muajin tetor 2018, të QASHNG Patos.

## **PËR KËTO ARSYE :**

Mbështetur në nenin 18 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, nenin 9, të ligjit nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë” (i ndryshuar), nenin 1, nenin 7, pika 1, nenet 11-13, nenin 21, pika 1, nenin 32, pika 1, gërma a) e nenin 33, pikat 10-11, të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

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

1. Konstatimin e mosdiskriminimit, së Znj. D.D., për shkaqet e pretenduara në ankesë, nga ana e Albpetrol sh.a., si pasojë e përfshirjes së saj në pushimin kolektiv të zbatuar nga kjo shoqëri.
2. Kundër këtij Vendimi lejohet ankim, brenda afateve ligjore, pranë Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë.

Ky Vendim hyn në fuqi menjëherë.

**Robert GAJDA**

**KOMISIONER**

**Në mungesë dhe me porosi,  
DREJTORE JURIDIKE**

**Ardiana HALA**

Fusha – punesim  
Shkak - shtatëzania” dhe “gjendja shëndetësore”