



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 1272/1 Prot.

Tiranë, më 26/08/2019

V E N D I M

Nr. 113 , Datë 26 / 08 / 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.17 Regj., datë 28.02.2019, e V. H, kundër Shoqërisë Albpetrol sh.a Patos, me pretendimin për diskriminim për shkak të *“bindjeve politike”¹* dhe *“të gjendjes shëndetësore”²*.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi³,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Subjekti ankues, V. H ka qenë në marrëdhënie pune me Shoqërinë Albpetrol sh.a (Shoqërinë) nga data 07.03.2012 deri në datën 29.07.2018, datë në të cilën i është zgjidhur marrëdhënia e punës.

Në datën 23.07.2018 (periudhë gjatë së cilës ka qenë me raport mjekësor) ankuesi ka marrë dijeni për Vendimin nr.444,datë 19.07.2018 të Administratorit të Shoqërisë për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës si specialist i Drejtorisë së Mjedisit, Shëndetit dhe Sigurimit Teknik (MSHST).

¹ Subjekti ankues provon anëtarësinë e tij në forcën politike të subjektit politik, Partia Demokratike e Shqipërisë, me kartën e anëtarësisë me nr.0029767, lëshuar me datë 11.02.2013. E vlefshme deri me datë 11.02.2013.

² Referuar Raportit shëndetësor me nr. regjistri 2811, datë 19.07.2018, lëshuar nga mjeku i familjes.

³Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën KMD.

Arsyetimi i punëdhënësit për largimin nga puna të V.H ishte për shkak se ai kishte kryer veprime të pa autorizuara paraprkisht nga titullari i Shoqërisë duke nënshkruar për llogari të kësaj Shoqërie Akt-Marrëveshjen me Ndërmarrjen e Pastrimit Fier. Ky argument është kundërshtuar nga ankuesi me argumentin se ai ka firmosur dhe marrëveshje të tjera në emër të Administratorit, si p.sh Akt-marrëveshjen me nr.27 prot., datë 26.02.2018 me Ndërmarrjen e Mjedisit Patos. Ai pretendon se largimi i tij nga puna ka ardhur pas ankimit që ka bërë lidhur me situatën mjedisore pas monitorimit mjedisor në vendburimin nr. Q-59 Drenovë, sektorët: Cakran, Mollaj, QPN Fier dhe Gorisht-Kocul, tek të cilët H2S arrinte 10 herë mbi nivelin e lejuar. Problematikat e evidentuara në këto sektorë ua ka përcjellë eprorëve të tij, të cilët sipas ankuesit kanë refuzuar që këto rezultate t'ua bënin të ditura punonjëve të qendrave, duke qenë se ishin negative.

Nëpërmjet shkresës me nr.646 prot., datë 19.06.2018 Drejtoria Rajonale e Shëndetësisë Fier i është drejtuar Albpetrol sh.a, duke i rekomanduar të ndërhyjë urgjentisht përmes Dezinfektimit, Deratizimit dhe Dezinfektimit (DDD), të ambjenteve të punës dhe të hapësirave ku Shoqëria kryen aktivitetin.

Në zbatim të sa mësipër, është caktuar subjekti ankues (në vend të punonjësit B.G i cili ishte me raport mjekësor), si person i autorizuar të lidhë Akt marrëveshjen me nr.Extra, datë 05.07.2018, për dezinfektimin e Sektorit të pestë Zharrëz, Qendrës së Furnizimit me Karburant, Depozitave të Dekantimit Visokë, QMFT Patos dhe Godinës së Administratës.

Në shkresën me nr.5772 prot., datë 09.07.2018 të Administratorit të Shoqërisë citohet:

- Të merren masa për dhënien e vërejtjes me shkrim “Paralajmërim për pushim nga puna” të z.SH. G, me pozicion Drejtor i MSHST-së për keq menaxhim të detyrave funksionale.
- Të marrë masa të menjëhershme për fillimin e procedurës për zgjidhje të menjëhershme të kontratës së punës për V.H, me pozicion Specialist pranë MSHST, me motivacionin e nënshkrimit në emër të Administratorit të Shoqërisë pa autorizim përkatës të Akt marrëveshjes me Ndërmarrjen e Pastrimit Fier.

Subjekti ankues shprehet se ka zbatuar urdhërin e eprorit direkt, z.SH.G si Drejtor i MSHST, lidhur me praktikat e mëparëshme sikurse Akt marrëveshja me nr.27 prot., datë 26.02.2018. Për të njëjtën shkelje, në të njëjtën situatë, Administratori ka vendosur dy masa të ndryshme: për ankuesin që ka zbatuar urdhërin e drejtorit ka vendosur largimin nga puna dhe për drejtorin, paralajmërim për largim nga puna.

V. H pretendon diskriminim edhe sa i takon konkurimit të tij për pozicionin e Kryespecialistit në Drejtorinë e MSHST-së. Lidhur me këtë pretendim, ankuesi shprehet se nuk është zbatuar asnjë kriter përzgjedhjeje, por është emëruar z.D. Sh, i cili është anëtar i Partisë Socialiste.

Subjekti ankues provon me dokumentin e kartës së anëtarësisë se ka bindje të djathta politike dhe pretendon se pikërisht bindjet e tij janë shkak i vërtetë për mos përzgjedhjen e tij në pozicionin e Kryespecialistit, gjë që ka vijuar më pas me largimin e tij nga puna.

Ankuesit i është ndërprerë marrëdhënia e punës gjatë kohës që ai ka qenë me raport mjekësor. Raportin mjekësor me nr.2811 regj., datë 19.07.2018 për paaftësi të përkohshme në punë, nga

data 19.07.2018-28.07.2018, ankuesi ia ka dërguar Shoqërisë⁴. Marrëdhëniet e punës atij i janë ndërprerë me datë 23.07.2018. Me datë 31.07.2018 ankuesi ka bërë dorëzimin e detyrës pranë MSHST-së.

Në përfundim, subjekti ankues kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi konstatimin e diskriminimit të tij nga ana e punëdhënësit, për shkaqet sipërcituar.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10 221/2010, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar 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-së⁵, 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 këtë shkak.

Përsa më lart, referuar nenit 33, të ligjit nr. 10 221/2010, ankesa përmban elementët e kërkuar nga ky ligj.

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga ligji nr.10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32 dhe 33, të ligjit nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Me shkresën me nr.310/1 prot., datë 07.03.2019 iu kërkua informacion dhe dokumentacion provues shoqërisë Albpetrol sh.a, lidhur me pretendimet e subjektit ankues.

⁴ Me datë 23.07.2018 raporti mjekësor është protokolluar pranë Shoqërisë.

⁵Shkurtesë për Ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi.

2. Nëpërmjet shkresës me nr.310/2 prot., datë 16.04.2019 i është dërguar një kujtesë Shoqërisë, për dërgimin e informacionit/dokumentacionit të kërkuar, duke qenë se pranë KMD-së nuk ishte depozituar asnjë përgjigje zyrtare nga ana e tyre.
- Me shkresën me nr.2329/1 prot., datë 16.04.2019⁶ Albpetrol sh.a, ka informuar Komisionerin se:

“V. H ka qenë punonjës i Shoqërisë Albpetrol sh.a nga data 01.03.2013 deri më datë 20.07.2018. Gjatë kohëzgjatjes së marrëdhënieve të punës me Shoqërinë, z.H ka patur ndryshime të pozicionit të punës, duke mbajtur detyrat si më poshtë:

- *Specialist pranë Drejtorisë së Monitorim-Supervizimit të Marrëveshjeve Hidrokarbure Patos, nga data 01.03.2013 deri më datën 30.04.2013.*
- *Specialist pranë Sektorit të Monitorim-Supervizimit të Marrëveshjeve Hidrokarbure, nga data 01.05.2013 deri më datën 22.06.2014.*
- *Specialist pranë Drejtorisë së Mjedisit, Shëndetit dhe Sigurimit Teknik në Administratën e Shoqërisë Albpetrol sh.a, nda data 23.06.2014 deri më datë 20.07.2018.*

Me datë 29.07.2018, z.H ka ndërprerë marrëdhëniet e punës me Shoqërinë, për shkak të kryerjes së veprimeve të paautorizuara nga titullari i Shoqërisë duke nënshkruar dokumente për llogari të Albpetrol sh.a dhe konkretisht në datën 05.07.2018 ai ka nënshkruar Akt-Marrëveshjen me nr.Extra Prot., në të cilën janë palë:

- *Ndërmarrja e Pastrimit Fier, për të cilën ka nënshkruar Drejtori përkatës, z.A.SH dhe pas nënshkrimit gjendet edhe vula e këtij Institucioni, dhe*
- *Ish-Administratori i Albpetrol sh.a z.K. B, i përfaqësuar nga V.H, ku ky i fundit ka nënshkruar por vula e Albpetrol sh.a mungon.*
- *Akt-Marrëveshja në fjalë përcakton të drejta dhe detyrime reciproke mes palëve, ku detyrimi i Ndërmarrjes së Pastrimit Fier, është kryerja e “dizinspektimit” të mjediseve të ndryshme të punës së Shoqërisë dhe detyrimi i Albpetrol sh.a është dhënia e aksesit për realizimin e tij”.*

Lidhur me sa mësipër, bazuar në ligjin nr.9901, datë 14.04.2008 “Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare” tagrin e përfaqësimit të shoqërisë tregtare aksionere (siç është rasti i Shoqërisë Albpetrol sh.a) e ka Administratori i Shoqërisë. Në shkresën e Albpetrol sh.a citohet se është në të drejtën e Administratorit të Shoqërisë që disa prej tagrave të tij t’i delegojë nëpërmjet prokurës ose autorizimit, për kryerjen e proceseve të ndryshme të punës. Në rastin konkret, Shoqëria është shprehur se nuk ka patur dijeni për këtë Akt-Marrëveshje dhe se nënshkrimi i saj prej z.H, pa patur autorizimin nga Administratori, të cilit ligji ia atribuon këtë të drejtë, përbën shkelje të rëndë të disiplinës në punë.

Shoqëria Albpetrol sh.a është shprehur se ankuesi në mënyrë të përsëritur ka marrë tagra të përfaqësimit të Shoqërisë dhe Administratori i saj nuk ka patur asnjë dijeni, duke cituar se: “Ky fakt është i vërtetuar me Akt-Marrëveshjen me nr.27 prot., datë 26.02.2018, midis Shoqërisë Albpetrol sh.a dhe Bashkisë Patos, dokument për të cilin Shoqëria është vënë në dijeni nga vetë z.H gjatë procedurës së dhënies së masës disiplinore ndaj tij. Shkeljet e ankuesit janë të

⁶ Protokolluar me Tonën, me nr.310/3 prot., datë 19.04.2019.

Adresa: Rruga e Durrësit, (ish-Ministria e Mjedisit) Tiranë, Tel: +355 4 2431078, e-mail: info@kmd.al, web: www.kmd.al

përsëritura dhe më të njëjtin objekt “Përfaqësimi i Shoqërisë pa asnjë lloj prokure ose autorizimi nga Administratori.

Për më tepër, ankuesi ka kryer pa asnjë lloj autorizimi paraprak nga eprorët e tij, dhe pa asnjë njoftim, disinspektimin e ambjentëve të Administratës së Shoqërisë, në orarin zyrtar të punës, duke rrezikuar dhe shëndetin e personelit për shkak të ajrit të rënduar nga solucionet e përdorura për dizinspektimin. Ndërkohë që, praktika e zakonshme ka qenë që njoftohej më parë çdo zyrë për kryerjen e këtij procesi, me qëllim marrjen e masave paraprake, sepse mund të kishin procese pune të lidhura me afate të caktuara. Për këto arsye, në rrethana të tilla që çënojnë parimin e mirëbesimit në marrëdhënien punëmarrës-punëdhënës nga ana e Shoqërisë është proceduar me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, bazuar në nenin 153 të Kodit të Punës dhe në këtë kuptim zgjidhja e marrëdhënieve të punës nuk ka patur si shkak asnjë prej shkaqeve të pretenduara nga ankuesi”.

- Lidhur me pretendimin e subjektit ankues se është diskriminuar për shkak të bindjeve politike të tij, si anëtar i Partisë Demokratike, Shoqëria ka argumentuar se është tërësisht i pabazuar pasi ato nuk disponojnë të dhëna mbi përkatësinë politike të punonjësve, por vetëm të dhënat personale, bazuar në legjislacionin përkatës dhe as kanë qenë në dijeni të bindjeve politike të tij.
- Lidhur me pretendimin e subjektit ankues se është diskriminuar dhe për shkak të gjendjes shëndetësore të tij, pasi është larguar nga puna gjatë kohës që ka qenë me raport mjekësor, Shoqëria ka parashtruar se: *“Shoqëria Albpetrol sh.a në kuadër të mbarëvajtjes dhe disiplinës në punë ka instaluar një sistem elektronik, i cili kryen monitorimin e prezencës në punë nëpërmjet regjistrimit të gjurmës së gishtit për secilin punonjës. Vendimi për zgjidhjen e marrëdhënies së punës me ankuesin është lëshuar me datë 19.07.2018. Në këtë datë, ankuesi ka qenë në punë dhe kjo provohet nëpërmjet raportit të pajisjes finger-print si dhe Librit të shërbimit të Administratës së Shoqërisë. Ndërkohë që raporti mjekësor i V. H është dorëzuar me postë pranë Shoqërisë dhe mban datën e protokollit hyrës së Shoqërisë me datë 23.07.2018. Kjo konfirmon se raporti mjekësor është dorëzuar pasi ka përfunduar zgjidhja e marrëdhënies së punës. Pra, bie pretendimi i ankuesit për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës në periudhën e paafësisë së përkohshme”.*

Lidhur me informacionin nëse në vend të V. H është emëruar një punonjës tjetër, Shoqëria bën me dije se, për shkak të riskstrukturimit organizativ, pozicioni i punës si Specialist pranë DMSHST të Administratës është suprimuar. Aktualisht në organikën e kësaj drejtorie janë të emëruar 4 punonjës dhe ankuesi nuk është zëvendësuar nga asnjë punonjës tjetër.

Lidhur me pretendimin e ankuesit se është diskriminuar nga ana e Shoqërisë përmes trajtimit të ndryshëm të tij, krahasuar me punonjës D.SH, për pozicionin e Krye-Specialistit pranë kësaj drejtorie, Shoqëria ka informuar se: *“Gjatë periudhës së pranimit të aplikimeve për pozicionin përkatës ankuesi nuk ka paraqitur asnjë kërkesë zyrtare për transferimin e tij në këtë pozicion, fakt ky i cili hedh poshtë pretendimin e ngritur prej tij. Njëherësh sqarojmë se, praktika e*

punësimet e ndjekur për plotësimin e vendit të punës për “Krye-Specialist” pranë DMSHST, është korrekte dhe konform rregullave për punësim në Shoqërinë Albpetrol sh.a”.

3. Mbështetur në nenin 33, pika 8, të ligjit nr.10 221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", nëpërmjet shkresës nr.310/4 prot., datë 10.05.2019, Komisioneri iu drejtua palëve të interesuara në proces, ku i njoftoi për pjesëmarrje në seancë dëgjimore.

Seanca u zhvillua në datën 27.05.2019, me praninë e të dy palëve në proces: subjektit ankues personalisht si dhe z.L.Sh si përfaqësues i tij⁷dhe palës kundër së cilës është paraqitur ankesa, përfaqësuesve me autorizim⁸ të Shoqërisë Albpetrol sh.a, z.Y.S.

Gjatë seancës dëgjimore, të dyja palët iu qëndruan të njëjtave parashtrime që kishin bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në, si dhe depozituan akte shkresore të cilat u administruan në cilësi prove dhe iu bashkëlidhën akteve të dosjes së ankuesit⁹.

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

A. Lidhur me trajtimin e padrejtë dhe disfavorizues të pretenduar nga ankuesi, lidhur me largimin e tij nga puna.

Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, neni 1 sipërcituar dhe neni 3/1, parashikojnë se: *“Diskriminim” është 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 të 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”.*

Gjatë shqyrtimit të ankesës dhe ndjekjes së procedurës hetimore, Komisioneri në përputhje me ligjin ka kërkuar informacionin e nevojshëm dhe dokumentacionin mbështetës, lidhur me rastin e V. H, në mënyrë që të mund të vlerësonte me objektivitet pretendimin e tij për trajtim të padrejtë dhe diskriminues.

Kodi i Procedurës Administrative¹⁰, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/organit publik, në këtë rast Shoqërisë Albpetrol sh.a, e cila duhet të provonte se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë, për shkaqet e pretenduara prej tij.

⁷Me vetëdeklarim në seancë nga ankuesi.

⁸Me shkresën me nr.4809 prot., datë 21.05.2019.

⁹Aktet janë cituar në vijim gjatë asyretimit të vendimit.

¹⁰Kështu, neni 82, pika 2 e tij, përcakton se: *“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”.*

Komisioneri ka përmbushur kërkesat e parashikuara në Kodin e Procedurës Administrative, edhe sa i takon dhënies së ndihmës efektive, gjë e cila është përcaktuar në nenin 10, të tij: “Organi publik siguron që të gjitha palët dhe persona të tjerë të përfshirë në procedurë të jenë në gjendje të ndjekin dhe të mbrojnë të drejtat dhe interesat e tyre ligjorë në mënyrë sa më efektive dhe të lehtë të jetë e mundur. Ai i informon palët mbi të drejtat dhe detyrimet e tyre, përfshirë të gjithë informacionin e lidhur me procedurën dhe i paralajmëron ato për pasojat ligjore të veprimeve ose mosveprimeve të tyre”.

LMD në nenin 32, pikën 2, të tij ka përcaktuar qartë këtë detyrim, duke cituar se: “Të gjitha institucionet publike dhe subjektet private janë të detyruara të mbështesin Komisionerin në përmbushjen e detyrave të tij, veçanërisht duke i dhënë informacionin që i nevojitet atij”.

Nga ana e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi janë marrë të gjitha masat që subjekti kundër të cilit është bërë ankesa të vihet në dijeni për ankesën e bërë dhe i janë ofruar mundësitë që të jepte shpjegime, informacion dhe dokumentacion provues mbi pretendimet e ngritura nga subjekti ankues.

Nga këqyrja e dokumentacionit dhe kronologjia e ngjarjeve dhe fakteve rezulton se:

Subjekti ankues, V. H ka qenë në marrëdhënie të pandërprera pune me Shoqërinë Albpetrol sh.a (Shoqërinë) nga data 07.03.2012 deri në datën 29.07.2018, datë në të cilën i është zgjidhur marrëdhënia e punës.

Nëpërmjet shkresës me nr.5772 prot., datë 09.07.2018 të Administratorit të Shoqërisë është marrë masa për dhënien e vërejtjes me shkrim “Paralajmërim për pushim nga puna” të z.SH. G, me pozicion Drejtor i MSHST-së për keq menaxhim të detyrave funksionale; ndërsa, është marrë masa për fillimin e procedurës për zgjidhje të menjëhershme të kontratës së punës për V. H, me pozicion Specialist pranë MSHST, me motivacionin e nënshkrimit në emër të Administratorit të Shoqërisë pa autorizim përkatës të Akt marrëveshjes me Ndërmarrjen e Pastrimit Fier.

Në datën 23.07.2018¹¹ ankuesi ka marrë dijeni për Vendimin nr.444, datë 19.07.2018 të Administratorit të Shoqërisë për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës si specialist i Drejtorisë së Mjedisit, Shëndetit dhe Sigurimit Teknik (MSHST). Motivacioni për largimin nga puna ishte për shkak se ai kishte kryer veprime të pa autorizuar paraprakisht nga titullari i Shoqërisë duke nënshkruar për llogari të kësaj Shoqërie Akt-Marrëveshjen me Ndërmarrjen e Pastrimit Fier.

Lidhur me argumentimin e Albpetrol sh.a se largimi i ankuesit kishte ardhur për shkak të kryerjes nga ana e tij të veprimeve të paautorizuara nga titullari i Shoqërisë duke nënshkruar dokumente për llogari të Albpetrol sh.a;

Komisioneri konstaton se:

Së pari, nga këqyrja e akteve të administruara gjatë këtij procesi, rezulton e provuar se subjekti ankues, në cilësinë e personit përfaqësues të Shoqërisë Albpetrol sh.a ka lidhur në mënyrë të vazhdueshme Akt-Marrëveshje të ndryshme, me Ndërmarrjen e Pastrimit Gjellbërimit Patos, lidhur

¹¹ Në këtë periudhë ankuesi ka qenë me raport mjekësor.

Adresa: Rruga e Durrësit, (ish-Ministria e Mjedisit) Tiranë, Tel: +355 4 2431078, e-mail: info@kmd.al, web: www.kmd.al

me shërbimet që kjo e fundit duhet t'i ofronte Shoqërisë Albpetrol sh.a, për periudhën nga viti 2016-2018. Ky fakt evidentohet nga aktet poshtëcituar:

- Akt-Marrëveshje e datës 10.03.2016.
- Autorizim me nr.1040 prot., datë 13.02.2017, nëpërmjet të cilit Administratori i Shoqërisë autorizon V. H që të përfaqësojë Shoqërinë në lidhjen e Akt-Marrëveshjes me Ndërmarrjen e Pastrimit Patos, për pastrimin dhe dezinfektimin e kontenierëve brenda territorit të Godinës së Administratës së Albpetrol sh.a në mënyrë të vazhdueshme.
- Autorizim me nr.1040/1 prot., datë 13.02.2017, nëpërmjet të cilit Administratori i Shoqërisë autorizon V. H që të përfaqësojë Shoqërinë në Akt-Miratimin Higjeno-Sanitar nga Inspektoriati Shtetëror Shëndetësor.
- Akt-Marrëveshje e dates 27.02.2017, me nr.18 prot.
- Akt-Marrëveshje e dates 08.03.2017, me nr.extra prot.
- Procesverbali i datave 13.03.2017 dhe 17.03.2017 nëpërmjet të cilit vërtetohet se Ndërmarrja e Pastrim-Gjelbërimit ka kryer shërbimin e dezinfektimit dhe deratizimit të sipërfaqes prej 1960 m² të godinës së Albpetrol sh.a.
- Akt-Marrëveshje e datës 26.02.2018, me nr.27 prot.
- Akt-Marrëveshje e datës 05.07.2018, me nr.extra prot.

Së dyti, nënshkrimi i Akt-Marrëveshjes së fundit¹² nga ana e ankuesit në emër të Shoqërisë, ka ardhur si rezultat i zbatimit të Urdhërit të Drejtorit të tij, z.Sh.G, në përmbushje të rekomandimeve të lëna nga Drejtoria Rajonale e Shëndetësisë (DRSH) Fier.

- DRSH Fier nëpërmjet shkresës me nr.646 prot., datë 19.06.2018 ka njoftuar Shoqërinë Albpetrol sh.a se ka konstatuar një sërë problematikash që kanë lidhje me ndotjen ambientale nga aktiviteti i kësaj Shoqërie, si:
 - ndotje të ajrit (erë e rëndë e hidrokarbureve dhe vështirësi në frymëmarrje), ndotje të territorit nga mbeturinat e naftës dhe nënprodukteve të saj,
 - ndotje nga mbeturinat e mjeteve dhe godinave të ndryshme të cilat kanë dalë jashtë përdorimit,
 - ndotje të ajrit nga stacionet e përpunimit apo dekantimit të hidrokarbureve që menaxhohen nga Albpetrol sh.a¹³,
 - ndotje të territorit nga substancat polimere të naftës, ndotje të lumejve Seman, Gjanicë dhe degë të tjera të tyre dhe kanale vaditëse, ardhur si pasojë e aktivitetit të Albpetrol sh.a,
 - prani të shumë mjeteve, depozitave apo godinave të harruara dhe të dala jashtë funksioni, amortizimi i tyre dhe mos shfrytëzimi për vite me radhë dhe që janë nën juridiksionin e Albpetrol sh.a kanë sjellë shtimin e brejtësve të ndryshëm të cilët janë burim infeksioni tek njerëzit.
 - Nëpërmjet shkresës sipër përmendur, në përfundim të kontrollit të ushtruar DRSH Fier ka rekomanduar që në ambientet e punës dhe zonat e cituara në shkresë duhet të ndërhyhet urgjentisht nga ana e Albpetrol sh.a nëpërmjet aplikimit të Dezinfektim,

¹² Me nr.extra prot., datë 05.07.2018.

¹³ Kontrolli i ushtruar në zonat: Patos, Zharrëz, Marinëz, Visokë, Belinë, Mollaj.

Adresa: Rruga e Durrësit, (ish-Ministria e Mjedisit) Tiranë, Tel: +355 4 2431078, e-mail: info@kmd.al, web: www.kmd.al

Deratizim, Dezinsektim (DDD) në bazë të ligjit nr.10138, datë 11.05.2009 “Për Shëndetin Publik”, për parandalimin e përhapjes të sëmundjeve infektive në komunitet.

- Shkresa sipërcituar është protokolluar pranë Albpetrol sh.a me nr.5159 prot., datë 20.06.2018 dhe me datë 21.06.2018 i është përcjellë për trajtim Drejtorisë së MSHTS¹⁴ me shënimin që të trajtohet me prioritet.
- Me qëllim shmangien e gjobës nga DRSH Fier, e cila kërkonte që të aplikohet DDD urgjentisht për parandalimin e sëmundjeve infektive në komunitet, ankuesi nëpërmjet urdhërit verbal të Drejtorit ka ndjekur praktikën e mëparshme për nënshkrimin e Akt-Marrëveshjes me Ndërmarrjen e Pastrim Gjelbërimit dhe ka përmbushur rekomandimet e DRSH Fier. Në këto kushte, nuk është kundërshtuar nga pala e Albpetrol sh.a fakti i pretenduar nga ankuesi se ai ka zbatuar urdhërin e Drejtorit të tij, z.Sh.G.
- Ky fakt provohet edhe nëpërmjet shkresës me nr.5772 prot., datë 09.07.2018 “Detyra të lëna gjatë mbledhjes për analizën e Raportit të veprimtarisë administrative për periudhën 02.07.2018-07.07.2018”, ku Administratori i Shoqërisë ka lënë si detyra për t’u përmbushur:
 - Të merrej masa për dhënien e vërejtjes me shkrim”Paralajmërim për pushim nga puna për z.Sh.G, me detyrë Drejtor i MSHTS”, për keqmenaxhim të detyrave funksionale, mosmarrjen e miratimit nga organet eprore, si dhe prishjen e mbarëvajtjes të procesit të punës në datën 06.07.2018 mbi dizinfektimin e ambjenteve të godinës së Administratës.
 - Të merrej masa për fillimin e procedurës për zgjidhje të menjëherëshme të punës për V. H, me detyrë Specialist i MSHTS, me motivacionin e nënshkrimit në emër të Administratorit të Shoqërisë Albpetrol sh.a pa autorizim përkatës të Akt-Marrëveshjes me Ndërmarrjen e Pastrim, Gjelbërimit Fier.
 - Pra, nga sa konkludohet qartazi lidhur me sa mësipër, subjekti ankues, për zbatimin e urdhërit të eprorit direkt, z.Sh.G është ndëshkuar me masën më të ashpër, atë të zgjidhjes së menjëherëshme të marrëdhënieve të punës, krahasuar me eprorin e tij, z.Sh.G. Ndërsa vetë urdhëruesi, z.Sh.G ka marrë masë më të lehtë disiplinore, edhe pse në thelb bëhej fjalë për të njëjtën “shkelje” të perzumuar nga ana e Albpetrol sh.a. Në këtë kontekst, haptazi Albpetrol sh.a ka bërë një trajtim të diferencuar, të pabarabartë dhe të pafavorshëm të ankuesit krahasuar me z.Sh.G.

Së treti, Albpetrol sh.a nuk ka justifikuar në mënyrë objektive dhënien e masës disiplinore ekstreme ndaj ankuesit.

Neni 57 i Kontratës Kolektive përcakton se: *“Masat disiplinore jepen të shkallëzuara. Dhënia e shkallëzuar e masave nuk ruhet vetëm në raste e shkeljes së detyrimeve kontraktuale të punës me faj të rëndë të punëmarrësit ose të shkeljeve me pasoja të ndjeshme”.*

Dhënia e masave disiplinore është pjesë e mjeteve ligjore për mbrojtjen e punëdhënësit, në rastet kur punëmarrësi nuk i respekton rregullat dhe normat kontraktore dhe ligjore. Masa disiplinore

¹⁴ Referuar Kartelës shoqëruese të praktikës për marrjen e masave urgjente nga Shoqëria Albpetrol sh.a.

Adresa: Rruga e Durrësit, (ish-Ministria e Mjedisit) Tiranë, Tel: +355 4 2431078, e-mail: info@kmd.al, web: www.kmd.al

jepet për të përmirësuar performancën e punëmarrësit dhe për të parandaluar dëmet ndaj punëdhënësit dhe ndaj të tretëve, që mund të përfitojnë shërbimin apo mallrat e punëdhënësit. Masat disiplinore duhet të jepen duke respektuar parimin e proporcionalitetit, që parashikon se për një shkelje të lehtë, duhet të jepet masë disiplinore e lehtë e më tej duke u përshkallëzuar. Masa disiplinore duhet të dokumentohet, të materializohet dhe t'i bëhet me dije punëmarrësit në kohën kur jepet, sepse ai ka të drejtën e ankimit ndaj masës, si dhe për faktin se masat disiplinore më të lehta parashkruhen me kalimin e afateve të caktuara ligjore.

Nëse procedura e njoftimit apo e masës disiplinore do të respektohet, atëherë pa diskutim që punëdhënësi ka të drejtë ta përshkallëzojë dhënien e masës deri në ekstremin e saj. Në të kundërt, nëse punëdhënësi nuk e provon këtë gjë, atëherë ai mund të abuzojë me preteksin e shkeljes së disiplinës për të pushuar nga puna çdo punëmarrës. Komisioneri, thekson faktin se punëdhënësi duhet të kishte marrë në konsideratë edhe faktin që ankuesi nuk ka patur gjatë gjithë viteve të tij të punës pranë Shoqërisë Albpetrol sh.a asnjë masë disiplinore.

Dhënia e kësaj mase disiplinore nga ana e Shoqërisë është joproporcionale dhe e pavërtetuar, pasi nuk është provuar që ankuesi të ketë kryer faj të rëndë apo të ketë bërë shkelje me pasoja të rënda për Shoqërinë Albpetrol sh.a.

Përkundrazi, efektet e nënshkrimit Akt-Marrëveshjes së datës 05.07.2018, me nr.extra prot., janë në favor të Albpetrol sh.a dhe për më tepër nuk ka patur asnjë pasojë, kosto financiare për Shoqërinë, pasi shërbimi është kryer pa pagesë. Shërbimi i DDD i kryer në ambjentet e Albpetrol sh.a është një shërbim në dobi të përmirësimit të higjenës së Shoqërisë dhe shëndetit të punonjësve, po ashtu dhe zbatim i Rekomandimit të lënë nga DRSH Fier për ndërhyrje urgjent lidhur me sa mësipër. Nga ana tjetër, ankuesi ka shmangur dhe gjobën që do merrej nga DRSH Fier nëse nuk do ndërhyhej urgjent për marrjen e masave.

Së katërti, referuar Rregullores së Shoqërisë për DMSHTS, dhe akteve të disponuara gjatë procedurës hetimore¹⁵, konstatohet se ndër të tjera, detyrat e realizuara nëpërmjet lidhjes dhe zbatimit të Akt-Marrëveshjeve të tilla bëjnë pjesë në detyrat funksionale të kësaj Drejtorie, për pasojë janë edhe detyra funksionale të ankuesit si specialist i saj.

Për sa më lart, Komisioneri duke mos gjetur shkak të ligjshëm për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës së ankuesit nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a, konstaton se ai është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pabarabartë dhe se masa e marrë ndaj tij për largimin nga puna është e pajustificuar, jo proporcionale dhe e pa bazuar në prova dhe ligj.

Për sa mësipër kemi trajtim të padrejtë dhe të pabarabartë të subjektit ankues krahasuar me Drejtorin e tij, z.Sh.G, nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a.

¹⁵ Në shkresat poshtëcituar ankuesi ka firmosur si person përgjegjës i kontrolluar i Shoqërisë Albpetrol sh.a:

- Akt-kontroll i DRSH Fier, me nr.171 prot., datë 25.01.2-018.
- Akt-kontroll i DRSH Fier, me nr.177 prot., datë 26.01.2-018.
- Akt-kontroll i DRSH Fier, me nr.178 prot., datë 26.01.2-018.
- Akt-kontroll i DRSH Fier, me nr.1110 prot., datë 25.04.2-018.

- **Lidhur me pretendimin për trajtimin e padrejtë, dhe disfavorizues të ankuesit nga ana e Albpetrol sh.a, lidhur me mos emërimin e tij në pozicionin e Kryespecialistit të Drejtorisë së Mjedisit, Shëndetit dhe Sigurimit Teknik (MSHST).**

Në vlerësim të pretendimeve të subjektit ankues dhe dokumentacionit të administruar, lidhur me trajtim të padrejtë dhe disfavorizues të tij krahasuar me z.D.Sh, i cili është emëruar në pozicionin e Kryespecialistit të Drejtorisë së MSHST, Komisioneri konstaton se:

- Subjekti ankues nuk ka paraqitur asnjë kërkesë zyrtare për emërimin e tij në pozicionin e Kryespecialistit të Drejtorisë së Mjedisit, Shëndetit dhe Sigurimit Teknik (MSHST).
- Në mënyrë indirekte, vetë subjekti ankues nëpërmjet pohimit të tij se, Administratori i Shoqërisë nuk ka marrë parasysh punën e tij të mirë, referuar shkresës “Informacion mbi dënimet nga ISHMPU dhe vendimet përfundimtare...”, ku Drejtori i Drejtorisë së MSHST ka propozuar që ankuesi të emërohej Kryespecialist në këtë Drejtori”, ka pranuar se ai personalisht nuk ka depozituar një kërkesë të mirëfilltë për emërimin e tij në këtë pozicion. Në përmbajtje të shkresës sipërcituar, e cila në thelb ka të bëjë me raportimin e përmbushjes së detyrave të Drejtorisë së MSHTS, citohet dhe propozimi i Drejtorit, për z.H për pozicionin e Kryespecialistit, por që nuk mund të konsiderohet një kërkesë e mirëfilltë nga ana e ankuesit, sa kohë që në lëndë të saj ka tjetër objekt: “Informacion mbi dënimet nga ISHMPU dhe vendimet përfundimtare ...”.
- Në këto kushte, kur ankuesi nuk ka depozituar një kërkesë për t’u emëruar si Kryespecialist në Drejtorinë e MSHTS, Komisioneri nuk ka marrë në shqyrtim procedurën e ndjekur për emërimin e z.D. Sh, dhe as pretendimin se ankuesi është trajtuar në mënyrë disfavorizuese, për shkak të anëtarësisë së tij në Partinë Demokratike dhe se z.D.Sh është me bindje të majta politike (anëtar i Partisë Socialiste).

Në nenin 3/1 të ligjit 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, përcaktohet se: *“Diskriminimi” është 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 të 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 nenin 7, pika 1, të ligjit nr. 10 221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, parashtrohet: *“Çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i 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, përbën diskriminim.”*

Referuar situatës sa më sipër, Komisioneri vlerëson se subjekti ankues nuk i është nënshtruar një trajtimi disfavorizues krahasuar me z.D.Sh, lidhur me procedurën e mos emërimit të tij në pozicionin e Kryespecialistit të Drejtorisë së MSHST dhe për këtë për këtë arsye nuk kemi cënim të nenit 3/1, dhe 7/1 të LMD-së, lidhur me mos emërimin etij në pozicionin e Kryespecialistit në Drejtorinë e MSHTS.

B. Shkaku i mbrojtur.

Në ankesën e subjektit ankues pretendohet diskriminim, për shkak shkak të “*bindjeve politike*”¹⁶ dhe “*të gjendjes shëndetësore*”¹⁷, nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a.

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

- 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 jo vetëm parashikohet si i tillë në LMD, por edhe sepse ekzistojnë prova të mjaftueshme të depozituara pranë KMD-së, që faktojnë se ankuesi e mbart atë.
- Në lidhje me pretendimin e ankuesit për diskriminim për shkak të “*gjendjes shëndetësore*”, Komisioneri gjykon se “gjendja shëndetësore” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si i tillë në LMD, si dhe subjekti ankues ka depozituar prova, të cilat faktojnë se ai e mbart atë.
- Gjatë parashtrimeve të tij, ankuesi ka pretenduar dhe diskriminim “*për çdo shkak tjetër*”, duke argumentuar dhe provuar se trajtimi i padrejtë ndaj tij ka filluar në momentin e lindjes së ***konfliktit me Administratorin e Shoqërisë, për shkak të Raportit të hartuar prej tij lidhur me situatën e monitorimit mjedisor për 3 mujorin e parë të vitit 2018.***

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ofron mbrojtje dhe rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë jo shteruese shkaqesh¹⁸. Në nenin 1, ligji liston një sërë shkaqesh për të cilat garantohet mbrojtja nga diskriminimi, por mbyllet me përcaktimin se ligji merr në mbrojtje edhe shkaqe të tjera që nuk janë listuar në nenin 1.

Neni 1, i ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” është në linjë edhe me parashikimet e nenit 14 të Konventës Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut (KEDNJ-së), e cila sanksionon mbrojtjen nga diskriminimi bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh¹⁹.

¹⁶ Subjekti ankues provon anëtarësinë e tij në forcën politike të subjektit politik, Partia Demokratike e Shqipërisë, me kartën e anëtarësisë me nr.0029767, lëshuar me datë 11.02.2013. E vlefshme deri me datë 11.02.2013.

¹⁷ Referuar Raportit shëndetësor me nr. regjistri 2811, datë 19.07.2018, lëshuar nga mjeku i familjes.

¹⁸ Neni 1, i ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje meose me çdo shkak tjetër.”

¹⁹ Neni 14, I KEDNJ-së: “Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër.”

Në mungesë të një praktike kombëtare Komisioneri i referohet praktikës gjyqësore të Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ). Ky referim bëhet duke mbajtur parasysh, hierarkinë e normave juridike të sanksionuar në nenin 116 të Kushtetutës, i cili sanksionon epërsinë e të drejtës ndërkombëtare të ratifikuar nga Republika e Shqipërisë mbi ligjet e brendshme. Në referim edhe të evokimit që i bëhet Konventës në nenin 17/2 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, ajo merr një status kushtetues në të drejtën tonë të brendshme. Për rrjedhojë edhe praktika e Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut, me anë të të cilës bëhet interpretimi i Konventës, ka fuqinë e Konventës.

Referuar kësaj praktike, GJEDNJ-ja ka mbajtur qëndrimin se diferencat që kanë si bazë ose për arsye një karakteristikë personale, që e bëjnë të dallueshme një person ose grup personash nga të tjerët, janë të lidhura me nenin 14 të Konventës dhe me këtë interpretim ajo ka përcaktuar statuse të tjera që nuk janë përcaktuar në mënyrë të drejtpërdrejtë nga neni 14 i Konventës. I njëjti arsyetim mund të na shërbejë edhe në rastin e vlerësimit të shprehjes “*me çdo shkak tjetër*”, të parashikuar në nenin 1 të ligjit 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”. **Pretendimi i ankuesit se shkak për diskriminimin e tij është bërë denoncimi i situatës kritike mjedisore në disa nga stacionet e Shoqërisë qëndron mbështetur, në sa më poshtë citojmë:**

- Referuar shkresës me nr.4968 prot., datë 12.06.2018 “Dërgojmë të dhënat e monitorimit mjedisor në Albpetrol sh.a për 3 mujorin e parë të vitit 2018”, të dhënat e këtij raportimi janë negative, pasi është raportuar nga ankuesi se në disa stacione lëshohet gaz i cili është vdekjeprurës si për punëtorët ashtu edhe për banorët e zonës (janë cituar qendrat e Drenovës dhe Gorishtit). Është raportuar mungesa e fakelave, fakti që depozitat janë të çara si dhe problematika të tjera.
- Nga njëra anë, këmbëngulja e ankuesit për marrjen e masave për përmirësimin e situatës dhe njohja e punonjësve me të dhënat e raportit dhe nga ana tjetër, kërkesa për ndryshimin e të dhënave të këtij raportimi nga ana e Shoqërisë²⁰, me argumentimin se rezultatet negative të këtij raporti do krijonin panik dhe do trembnin punonjësit lidhur me kushtet e punës, shënjuan dhe lindjen e konfliktit të vërtetë mes ankuesit dhe Shoqërisë, gjë e cila u pasua menjëherë me largimin e tij nga puna.
- Relacioni lidhur me të dhënat e monitorimit mjedisor në Albpetrol sh.a për 3 mujorin e parë të vitit 2018, provohet nëpërmjet shkresës me nr.4784 prot., datë 05.06.2018, të ankuesit. Hartimi i Relacionit lidhet drejtpërdrejtë me kompetencat dhe detyrën funksionale të ankuesit, si specialist i MSHTS dhe në përmbushje të detyrimit të tij ligjor për kryerjen e saj.
- Ndërprerja e marrëdhënies së punës me ankuesin është bërë nëpërmjet Vendimit nr.444, datë 19.07.2018 të Administratorit të Shoqërisë. Pra, referuar kronologjisë së ngjarjeve dhe akteve shkresore sipërcituar, ankuesi provon se largimi i tij nga puna ka ardhur menjëherë pas konfliktit të lindur si rezultat i këtij raportimi.

Denoncimin e situatës kritike mjedisore në disa nga stacionet e Shoqërisë nga ana e ankuesit, për shkak të detyrës, kompetencave dhe të profesionit të ankuesit Komisioneri e vlerëson si shkak të mbrojtur të LMD-së, referuar si “çdo shkak tjetër”.

²⁰ Kopje të Raporteve ndodhen të depozituara në dosjen personale të ankuesit.

Adresa: Rruga e Durrësit, (ish-Ministria e Mjedisit) Tiranë, Tel: +355 4 2431078, e-mail: info@kmd.al, web: www.kmd.al

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

➤ **Lidhja e trajtimit të padrejtë dhe disfavorizues të ankuesit me shkakun e pretenduar prej tij.**

Mbështetur në provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, rezulton se subjekti ankues, i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë përsa i takon largimit të tij nga puna.

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 vlerësimin e ankuesit, transferimi dhe largimi përfundimtar nga puna kanë ardhur për arsye të ligjshme dhe objektive.

Në kontekst të mbrojtjes ligjore që i garantohet individit lidhur me këtë shkak, Komisioneri është mbështetur në analizimin e legjislacionit kombëtar dhe atij ndërkombëtar, lidhur me këtë fakt.

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 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-të 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.²¹

²¹ https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discri_laë_SQL.pdf, faqet 47 dhe 49

Karta Sociale Europiane²² parashikon si detyrim të të gjithë vendeve nënshkruese përmbushjen dhe zbatimin e disa parimeve. Në pjesën e parë të kësaj Karte parashikohet: *“Palët pranojnë si synim të politikës së tyre, që do të ndiqet me të gjitha mjetet e përshtatshme, si të karakterit kombëtar, ashtu edhe ndërkombëtar, arritjen e kushteve në të cilat të drejtat dhe parimet e mëposhtme mund të realizohen në mënyrë efektive: Cilido do të ketë mundësinë të fitojë jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht”*.

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. 10 221, 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.

Ligji nr. 10 221/2010 *“Per 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 10 221/2010 *“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 përfundim për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a nuk u arrit të provohej një përligjje e arsyeshme dhe objektive e veprimeve të saj ndaj ankuesit, lidhur me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me të. Argumentimi i saj për largimin e tij nga puna rezulton i pa bazuar në prova, i padrejtë dhe për më tepër i qëllimshëm.

Në kushtet kur, nga ana e Albpetrol sh.a nuk u arrit të provohej që zgjidhja e marrëdhënieve të punës me ankuesin ka ndodhur për shkaqe të arsyeshme, ligjore dhe se

²² Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

Adresa: Rruga e Durrësit, (ish-Ministria e Mjedisit) Tiranë, Tel: +355 4 2431078, e-mail: info@kmd.al, web: www.kmd.al

masa e marrë ndaj tij ka qenë e justifikuar, proporcionale dhe e drejtë; duke krijuar kështu dyshimin e arsyeshëm se qëndrimi i punëdhënësit ndaj tij ishte tendencioz dhe nga ana tjetër ankuesi provon dhe dokumenton se mbart një prej shkaqeve të mbrojtura nga LMD-ja; Komisioneri vlerëson se subjekti ankues, i është nënshtruar trajtimit të padrejtë nga ana e punëdhënësit, pikërisht për shkakun e pretenduar prej tij, atë të denoncimit të situatës kritike mjedisore në disa nga stacionet e Shoqërisë, si pasojë e së cilës rrezikohet jo vetëm shëndeti dhe jeta e punonjësve të saj, por edhe e komunitetit që jeton afër tyre.

➤ **Lidhja e trajtimit të padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë me “bindjet politike të ankuesit”.**

“Bindjet politike” janë shkak i pretenduar diskriminimi, që lidhet me situatën e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës së ankuesit nga Albpetrol sh.a. Për këtë situatë, KMD vlerëson se megjithëse ankuesi e bart dhe provon këtë shkak, largimi i tij nga puna nuk ka ardhur si rezultat i bindjeve të tij politike, pasi nuk u provua lidhja shkakësore e ankuesit me trajtimin e padrejtë të tij.

➤ **Lidhja e trajtimit të padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë me “gjendjen shëndetësore të ankuesit”.**

“Gjendja shëndetësore” është shkak i pretenduar nga ankuesi. Komisioneri vlerëson se, megjithëse ankuesi e bart dhe provon këtë shkak, largimi i tij nga puna nuk ka ardhur si rezultat i gjendjes së tij shëndetësore, pasi:

- Rezulton e provuar shkresërisht se vendimi për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin është marrë me datë 19.07.2018, pavarësisht faktit se kur ka marrë dënimin ai. Komisioneri vlerëson se procedura e njoftimit për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, gjatë periudhës që ai ishte me raport mjekësor, lidhet me momentin e zgjidhjes së këtyre marrëdhënieve në kohë të papërshtatshme, por nuk ka ndikuar apo shërbyer si shkak më vehte për largimin e tij nga puna.
- Bazuar në sistemin fingerprint të Shoqërisë Albpetrol sh.a rezulton e provuar se me datë 19.07.2018 ankuesi ka qenë në punë deri në orën 10.30 të po kësaj dite dhe më pas është larguar nga puna. Nga komunikimet telefonike të ankuesit me eprorin e tij direkt, z.Sh.G, evidentohet fakti se gjatë ditës ai nuk është ndjerë mirë nga ana shëndetësore dhe për këtë ka marrë raport mjekësor.
- Referuar Raportit mjekësor me nr.2811 regjistri dhe me nr.0957757 serie, ankuesit i është dhënë raport paaftësie e përkohëshme për punë nga data 19.07.2018 deri me datë 27.07.2018.
- Nëpërmjet verifikimit të dëftesës së pranimin të objekteve postare me Kod Bar: RR 269 404 800 AA, rezulton se ankuesi ka njoftuar Albpetrol sh.a për gjendjen e tij shëndetësore duke dërguar raportin mjekësor.
- Nëpërmjet verifikimit të protokollit hyrës së Albpetrol sh.a rezulton e provuar se njoftimi për raportin mjekësor të ankuesit është marrë nga shërbimi postar me datë 23.07.2018.

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”, 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. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit të V. H, nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a, për shkak të konfliktit të krijuar mes tij dhe me Administratorit të Shoqërisë, si rezultat i raportit të hartuar prej tij lidhur me situatën e monitorimit mjedisor për 3 mujorin e parë të vitit 2018.
2. Konstatimin e mosdiskriminimit nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a, për shkaqet e tjera të pretenduara nga V. H.

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

Robert GAJDA

KOMISIONER

Fusha: Punësim

Shkaku: Bindjet politike, gjendja shëndetësore, çdo shkak tjetër