



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 1597 prot.

Tiranë, më 18. 10. 2019

V E N D I M

Nr. 150, Datë 18. 10. 2019

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën Nr. 48, datë 16.05.2019, e shtetases E. Dh., përfaqësuar me prokurë të posaçme¹ nga M. M., kundër Bankës Amerikane të Investimeve (në vijim ABI Bank) dhe drejtorit të ABI Bank, Dega Gjirokastër, në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të *gjendjes shëndetësore*² dhe *përkatësisë në një grup të veçantë*³.

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Ankuesja shpjegon se prej 16 vitesh është punësuar në sektorin bankar, në bankat e nivelit të dytë në Shqipëri, duke filluar si supervizore pranë ish-Bankës Amerikane të Shqipërisë, Dega Gjirokastër (sot Intesa San Paolo Bank), duke u vlerësuar me Çertifikatë Mirënjohje, për kontributin e dhënë në krijimin e rritjen e Bankës Amerikane të Shqipërisë. Më datë 03.12.2007, ankuesja ka filluar punë në pozicionin e drejtueses së Bankës Kombëtare të Greqisë (NBG Bank), dega Gjirokastër, detyrë të cilën e ka mbajtur deri në fillim të vitit 2014. Sipas saj, pas lindjes së fëmijës së dytë, në rrethana diskriminuese, është detyruar të vazhdojë marrëdhëniet e punës gjatë pjesës së mbetur të vitit 2014 si Drejtues Rajonal për marrëdhëniet me biznesin e

¹ Nr. 837 Rep., Nr. 404 Kol., datë 16.07.2019

² Mbështetur në shkresën datë 29.11.2017, lëshuar nga Spitali Villa Maria Tiranë.

³ Në grupin e punonjësve të ish NBG Bank

vogël (SBB Regional Relationship Manager), për degët Gjirokastrë dhe Sarandë, pa ndryshim financiar. Prej datës 03.01.2015, ka mbajtur detyrën Përgjegjës i Komanduar i Shitjeve të Produkteve Individuale (Acting Retail Sales Manager), pa ndonjë ndryshim thelbësor në trajtimin financiar.

Në mes të vitit 2018 ish-NBG Bank është blerë nga ABI Bank dhe për rrjedhojë NBG Bank, dega Gjirokastrë është shkëputur, duke u bashkuar në një të vetme me degën ABI Bank Gjirokastrë. Gjatë periudhës së bashkimit të dy bankave, në fund të vitit 2017, ankuesja është diagnostikuar me një sëmundje tumorale, duke kryer kështu ekzaminime të ndryshme, ndërhyrje kirurgjikale dhe disa seanca kimioterapie që vazhdon t'i kryej edhe në këtë periudhë. Gjendja shëndetësore, sipas ankueses është një fakt i ditur nga i gjithë stafi i ABI Bank, dega Gjirokastrë, si dhe nga ana e stafit drejtues të ABI Bank në Tiranë. Pavarësisht gjendjes së rënduar shëndetësore, fizike dhe psikologjike, ka vijuar marrëdhënien e punës me orare të zgjatura për shkak të procesit të bashkimit të dy bankave, duke përmbushur kështu çdo detyrë individuale dhe kolektive me përgjegjësi, korrektesë dhe devotshmëri brenda afateve të kërkuara dhe të përcaktuara.

Sipas ankueses, në strukturën e ABI Bank, dega Gjirokastrë, nuk ekzistonte pozicioni i Supervizores dhe gjatë kësaj periudhe, në zbatim të kontratës së mëparshme të punës që ka patur me NBG Bank, e cila nuk ishte zgjidhur ende, të drejtat dhe detyrimet në raportin punëdhënës-punëmarrës, kanë mbetur të pandryshuara, duke u njohur dhe pranuar të gjitha detyrimet e kontratave të mëparshme nga punëdhënësi i ri. Në këto kushte, ankuesja ka vijuar të ushtrojë detyrën e Supervizores edhe pas bashkimit të dy bankave për disa muaj.

Më datë 02.05.2019, me anë të një e-maili ankuesja është informuar nga drejtori i ABI Bank Gjirokastrë për strukturën e re të kësaj dege, të miratuar mbi bazën e propozimeve të drejtorit të degës nga Sektori i Retail-it dhe Burimeve Njerëzore, në selinë e ABI Bank në Tiranë, në bazë të të cilës ankuesja është caktuar të punojë në një pozicion më të ulët pune “Shërbim Operacional”, ndërsa në pozicionin e “Supervizores Operacionale” është punësuar duke u rritur në detyrë një punonjëse e ABI Bank Gjirokastrë, e cila nuk kishte qënë më parë pjesë e NBG Bank dhe deri në momentin e emërimit në pozicionin e ri, kryente detyrën “Këshilluese e Shitjeve Individuale” (Individual Sales Advisor), pra një detyrë më të ulët se pozicioni i ankueses. E ndodhur në këtë situatë, ankuesja me anë të telefonit ka komunikuar me Sektorin e Burimeve Njerëzore, ku i ka vënë në dijeni se nuk është dakord me këtë ndryshim të kushteve të punës, duke sqaruar se një ndryshim i tillë është diskriminues, në rrethanat e një karriere të gjatë në sistemin bankar.

Ankuesja sqaron se aktualisht gjendja e saj shëndetësore është rënduar dhe për këtë ka vënë në dijeni edhe punëdhënësin e saj, duke i vënë në dispozicion raportet mjekësore.

Përsa më lart, ankuesja pretendon se ndyshimi i pozicionit të punës, është bërë për shkak të gjendjes së saj shëndetësore dhe përkatësisë në grupin e punonjësve të ish NBG Bank.

Në zbatim të ligjit Nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, ankuesja ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi:

- konstatimin e diskriminimit në marrëdhëniet e punës,
- marrjen e masave nga punëdhënësi për ndalimin e diskriminimit,
- rivendosjen e marrëdhënies së punësimit në kushtet e mëparshme,
- shpërblimin e dëmit të shkaktuar nga cënimi i dinjitetit.

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

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

Neni 7 i LMD-së⁴, në pikën 1 të tij, parashikon se: *“Çdo veprim apo mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë apo privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë apo grupe personash, përbën diskriminim”*.

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

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

Pas analizimit të ankesës, 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.

⁴ Shkurtesë për Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Adresa: Rruga e Durrësit, Nr. 27 (ish Ministria e Mjedisit), Tiranë , Tel: +355 4 2431078, E-mail: info@kmd.al, Web: www.kmd.al

- Me anë të shkresës Nr. 736/1 prot., datë 17.05.2019, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi i është drejtuar subjekteve kundër të cilëve është paraqitur ankesa, ku i ka kërkuar informacion lidhur me pretendimet për diskriminim, të subjektit ankues.
- Në përgjigje të shkresës së sipërcituar, ABI Bank me anë të shkresës⁵ Nr. 9912-19 LO prot., datë 20.06.2019, vuri në dispozicion të KMD-së informacion lidhur me pretendimet e palës ankuese, duke sqaruar ndër të tjera se: *“...Në ankesën e saj, E. Dh. citon se ‘në mënyrë të menjëhershme, tinzare dhe në mungesë të çdo komunikimi paraprak mëngjesin e datës 02.05.2019 jam informuar me mail nga drejtori i ABI Bank Gjirokastër për strukturën e re të kësaj dege...’. Ky konstatim është i gabuar dhe i pavlerësuar nga ana e punonjësës pasi nuk jemi në kushtet e gjendjes së ndryshimit të strukturës në mënyrë definitive apo përfundimtare apo të kemi diçka që të cilësohet strukturë e re. Në asnjë rast, edhe komunikimi me email, nuk ka referuar se ndryshimet e kryera janë ndryshime të karakterit përfundimtar, por se kemi të bëjmë me një organizim të përkohshëm organizativ dhe ky cilësim është specifikuar qartë edhe në komunikimin me email të Drejtorit të ABI Bank, dega Gjirokastër...Në rastin konkret nuk jemi para situatës së ndryshimit të kushtit të punës, por para situatës së një udhëzimi specifik të Punëdhënësit për sa i takon organizimit të një strukture provizore për arritjen e një qëllimi organizativ në lidhje me migrimin e sistemit T24 në flex. Vetë emaili njoftues i punëdhënësit specifikon qartë qëllimin e ndryshimit provizor të vendit të punës duke mos lënë vend për asnjë interpretim më të zgjeruar në lidhje me çështjen e diskriminimit, pasi ndryshimi nuk ka lidhje me asnjë nga shkaqet të cilat në kuptim të ligjit për mbrojtjen nga diskriminimi (neni 1), cilësohen si shkaqe diskriminuese. Duket qartë se qëllimi i punëdhënësit nuk është asnjë formë pengimi i punëmarrësës për ushtrimin në të njëjtën mënyrë me të tjerët të së drejtës për punë. Gjithashtu këtij ndryshimi i mungon ekskluziviteti apo trajtimi i pafavorshëm i një subjekti në veçanti. Rishikimi i organizimit të përkohshëm është bërë për një pjesë të konsiderueshme të stafit dhe jo vetëm për E. Dh. . Ky fakt përjashton kategorikisht ekzistencën e diskriminimit për shkak të gjendjes shëndetësore dhe cilësive personale të kësaj punonjëse.”*

Në vijim të arsyetimit, lidhur me diskriminimin për shkak të përkatësisë në një grup të veçantë, ABI Bank ndër të tjera theksoi se: *“...1. Gjatë periudhës tetor 2015-Korrik 2018 (kohë kur ABI Bank bleu ish Bankën NBG Albania sha) ABI Bank ka punuar në mënyrë të vazhdueshme për rritjen e cilësisë së punonjësve të saj, duke i trajnuar kolegët e vjetër dhe duke punësuar nga tregu bankar punonjës të tjerë shumë të kualifikuar. Kështu që blerja e ish NBG Albania gjeti ABI Bank me një staf të konsoliduar dhe të punësuar në përputhje me kërkesat e pritshmëritë më të larta të tregut. Pas një periudhe relativisht të gjatë pas blerjes, menaxhimi i ABI Bank në të*

⁵ Protokolluar pranë KMD-së me Nr. 994 prot., datë 21.06.2019

Adresa: Rruga e Durrësit, Nr. 27 (ish Ministria e Mjedisit), Tiranë , Tel: +355 4 2431078, E-mail: info@kmd.al, Web: www.kmd.al

cilën bëjnë pjesë aktive kryesore edhe drejtues të lartë të ish-NBG Albania, bëri një analizë të thelluar e të gjatë disa mujore, për të dalë në përfundime të lëvizjeve të domosdoshme për të rritur efektivitetin e Bankës; kjo edhe në përputhje me kërkesat e Bankës së Shqipërisë pas kontrollit të ushtruar në Janar 2019. Kriteret bazë të përcaktuara për ndryshimin e pozicioneve si dhe statistikave përkatëse brenda strukturës ku përket punonjësja janë: -Eksperienca e mëparshme, e preferueshme ajo në bankat e mëdha; - Performanca në punë; - Aftësi të spikatura individuale dhe përshtatja e tyre me profilin e kërkuar (orientim drejt shitjes, drejt operacioneve etj.) Në këtë kuadër, gjatë bashkimit të degëve duke qënë e pamundur menaxhimi i degës me dy drejtor, për njërin prej tyre është menduar të emërohet Menaxher i Zhvillimit të Biznesit. Ky pozicion raporton direkt tek Drejtori i Retail dhe shfrytëzon gjithë eksperiencën e tij në funksion të gjenerimit të biznesit duke mbështetur kështu degën në të cilën ishte drejtor deri para bashkimit. Kriteret e përzgjedhjes janë ato të përmendura më lart. 2. Në strukturën e Njesisë Retail (e cila përfshin strukturat e Drejtorisë dhe atë të degëve) janë ndërmarrë ndryshimet si më poshtë vijon:

- Në drejtori- 17 ndryshime në pozicione ku 8 i përkasin strukturës së ABI Bank përpara bashkimit dhe 9 strukturës së Ish-NBG.

- Në rrjetin e degëve- janë ndërmarrë 14 ndryshime ku 3 i përkasin strukturës së ABI Bank dhe 11 strukturës së Ish NBG. Ndryshimi konsiston në transferimin nga pozicioni i Drejtorit të Degës në pozicionin e Menaxherit për Zhvillimin e Biznesit, si dhe ripozicionime të tjera të lidhura me punonjës në nivel jo drejtues. Vlen të theksohet që të gjitha ndryshimet janë bërë në bazë të kriterëve të përmendura më sipër dhe të ekspertizës së punonjësve në fushën e marrëdhënies me Klientin, duke respektuar dhe ruajtur në të njëjtat parametra kushtet themelore të kontratës së punësimit.”.

Lidhur me diskriminimin për shkak të gjendjes shëndetësore, ABI Bank ndër të tjera theksoi se: “Në asnjë moment deri në paraqitjen e shkresës datë 15.05.2019, punonjësja nuk ka njoftuar zyrtarisht Punëdhënësin mbi gjendjen shëndetësore. Në kërkesat për leje deri më tani nuk është shënuar asnjëherë prej saj kërkesë për leje shtesë, leje të papaguar apo të ketë shënime se po merret për arsye shëndetësore. Aplikimi është bërë standard. Duke shkuar pas në kohë (deri në 2015), nuk ka asnjë kërkesë nga punonjësja, Drejtuar Divizionit të Burimeve Njerëzore për suport nga ana e Bankës, të kujtudo natyre (si p.sh. fleksibilitet orare, mbështetje financiare etj). Lidhur me statistikave e raporteve/leje për paaftësi të përkohshme për vitet 2018 dhe 2019 E. Dh. ka pasur përkatësisht 8 ditë në 2018 dhe 13 për periudhën Janar-Qershor 2019. Ndërkohë përgjatë vitit 2018 ka pasur 26 punonjës me leje për paaftësi të përkohshme me 8 dhe më shumë se 8 ditë raport. Për gjysmën e parë të vitit 2019, janë rreth 5 punonjës me 13 dhe më shumë ditë raport. Nga asnjë prej punonjësve të kategorive të sipërcituara nuk ka ardhur asnjë ankesë për diskriminim për shkak të gjendjes shëndetësore.”

Në vijim ABI Bank sqaroi se: “Në kuptimin ligjor të konceptit të diskriminimit, legjislatori ka parashikuar specifikisht dhe e ka lidhur nocionin e diskriminimit me qëllimin, apo qëndrimin subjektiv të punëdhënësit për mosushtimin në të njëjtën mënyrë me të tjerët të të drejtave dhe lirive themelore si edhe me konceptin e pasojës që sjell ky dallim, përjashim apo kufizim. Në kushtet kur: 1. Ndryshimi organizativ i përkohshëm nuk është ndryshim i kushteve të punës; 2. Ndryshimi organizativ i përkohshëm hyn në udhëzimet e veçanta të organizimit të punës; 3. Në kushtet kur organizimi i ri ka karakter të përgjithshëm dhe kurrsesi specifik, të lidhur me një subjekt në veçanti, nuk ka lidhje me asnjë cilësi të veçantë të punëmarrëses përjashtuar gjendjen shëndetësore apo çdo lloj elementi tjetër të karakterit personal dhe subjektiv, atëherë nuk jemi brenda konceptit ligjor të diskriminimit pasi mungon shkaku për të penguar subjektin për të ushtruar njësoj me të tjerët kushtet e punës, po kështu mungon pasoja objektive e ndryshimit të përkohshëm të vendit të punës për sa kohë trajtimi financiar i punonjësës është njësoj (vërtetimet e pagave ndër vite). Ndonëse nuk jemi në situatën e ndryshimit të kushtit të punës që do të sillte nevojën e një kontrate të re pune, por jemi në kushtet e arritjes së një qëllimi organizativ nga ana e punëdhënësit në mënyrë masive, referuar gjithë degës dhe asnjë subjekti në veçanti, përcaktuese për vlerësim kanë qënë kritere objektive dhe të domosdoshme. Kjo nënkupton se punëdhënësi për arritjen e qëllimit organizativ, mbi bazën e vlerësimeve objektive dhe menaxheriale, ka riorganizuar në mënyrë provizore degën Gjirokastër. Kriteret objektive të supervizores së re:

1. Njohje shumë të mirë të sistemit qëndror që përdor banka duke ofruar kështu siguri operacionale për Drejtorin gjatë kohës që ai është në takime me klientët e jashtë degës.
2. Profil shumë i mirë, e pjekur, e matur, me eksperiencë drejtuese në dy banka të mëdha.
3. Opinioni i Drejtorit me të cilën/cilin do të punojë çdo ditë dhe me të cilën/cilin do të ndajnë përgjegjësitë e mbarëvajtjes së degës.

Theksojmë se vlerësimi i kriterëve përzgjedhëse nuk lidhet vetëm me eksperiencën e një punonjësi, sidomos eksperiencë e fituar në banka të mëdha të sistemit, të cilat sjellin know-how dhe natyrë kulture evropiane, por lidhet me kritere menaxheriale si fleksibiliteti, efikasiteti në përputhje me qëllimin që synohet të arrihet. Në asnjë rast punëdhënësi nuk i ka dhënë asnjë rëndësi praktike, përveçse njerëzore, gjendjes shëndetësore të E. Dh., qartësisht trajtimi me të njëjtën pagë si dhe dhënia e një roli me më pak përgjegjësi pa ndryshuar asnjë kusht pune konsiderohet favorizuese dhe me qëllim pozitiv dhe njerëzor dhe kurrsesi me qëllim apo pasojë të privimit të saj nga ndonjë e drejtë e parashikuar nga legjislacioni në fuqi.

Struktura e përkohshme organizative i referohet arritjes së një qëllimi objektiv për nevojat e punëdhënësit dhe është në raport të drejtë me masat e marra edhe në kuptim të nenit 6 të ligjit ‘Për Mbrojtjen nga Diskriminimi’. Përsa i takon gjendjes shëndetësore si shkak diskriminues të pretenduar nga ana e E. Dh. , ky pretendim rezulton të jetë jashtë kuptimit ligjor dhe faktit të diskriminimit përsa kohë:

1. Mungon qëllimi i diskriminimit
2. Mungon pasoja e diskriminimit
3. Mungon lidhja shkakësore midis gjendjes shëndetësore si shkak diskriminues dhe situatës së organizimit të përkohshëm në degë
4. Nuk jemi në kushtet e trajtimit të pafavorshëm të E. Dh. në raport me situatat e ngjashme pasi ndryshimi i referohet degës dhe jo subjektit.
5. Ekziston qëllimi objektivisht i justifikueshëm dhe i përligjur i punëdhënësit për organizimin e ri të përkohshëm të degës si kërkesë e domosdoshme për degën.

Më tej, në përmbajtje të ankesës së saj E. Dh. ka pretenduar edhe diskriminimin për shkak të përkatësisë së saj në grupin e ish punonjësve të NBG Bank. Ky pretendim është totalisht i pabazuar dhe i paargumentuar objektivisht dhe është një vlerësim subjektiv dhe abuziv i punonjësës duke arbitruar në mënyrë paragjyquese dorëheqje për këtë shkak. Në këto kushte ky konstatim nuk mund të cilësohet as pretendim përse kohë nuk ka asnjë indicie dhe provë që të lidhë këtë shkak diskriminues me trajtimin e punonjësve.”

Në përfundim të arsyetimit ABI Bank, sqaroi se: “...Duke theksuar se E. Dh. ka pasur edhe më herët ndryshime në pozicion brenda vetë ish NBG Albania, por që në asnjë rast nuk mund të konsiderohet si diskriminim, pavarësisht se pretendohet të jetë i tillë. Kush e diskriminoi në 2014 E. Dh. kur ajo ishte pjesë e vetë NBG Albania dhe nuk kishte ‘grupim’ tjetër brenda bankës dhe as nuk ishte e sëmurë. Ndryshimi dhe ulja në pozicion kanë ardhur për shkak të performancës së saj:

- në 7.04.2014 ka patur ndryshim pozicioni nga Drejtuese Dege në Drejtuese për Marrëdhëniet me Klientët e Biznesit të Vogël në Degën Gjirokastër. SBB (SBB relationship manager). Në këtë ndryshim trajtimi financiar mbetet i njëjtë. Arsyeja e ndryshimit ka qënë rezultatet e ulëta.
- Në janar 2015 ka një vendim menaxhimi të ish NBG Albania për ndryshimin e shpërblimit financiar (ulje page) bazuar në të njëjtën arsye, kusht që u pranua nga punonjësja dhe figuron i reflektuar në shtojcat e kontratave që ka pasur me Bankën ish NBG Albania.
- Në 05.01.2015, vetëm për arsye të kërkesave operacionale në Degën Gjirokastër kalon e komanduar në pozicionin e Përgjegjës për Shitjet Individuale (Acting Retail Sales Manager). Në përfundim të shpjegimeve të mësipërme dhe në përputhje me bazën ligjore në fuqi, nuk ka asnjë bazë për diskriminim. Gjendja shëndetësore, përveçse lidhet me një konsideratë normale njerëzore të Punëdhënësit, nuk është përcaktuese për asnjë zgjedhje dhe vendimmarrje të ABI Bank, trajtimi financiar me të njëjtën nivel page tregon qartë këtë aspekt.”

Në përfundim të përgjigjes, ABI Bank vuri në dispozicion të KMD-së:

- Kopje të planit të ri të punësimit në rrjetin e degëve të ABI Bank.
- Kontratë Pune, lidhur më datë 03.12.2007, ndërmjet E. Dh. dhe NBG Bank, për pozicionin Punonjës me detyra drejtuese.

- Shtesë Kontratë Pune, datë 01.08.2009, për pozicionin e *Drejtuesit të Njësisë*.
 - Shtesë Kontratë Pune, datë 01.11.2009, për pozicionin e *Drejtuesit të Njësisë*.
 - Kontratë Pune me afat të pacaktuar, lidhur më datë 07.04.2014, ndërmjet ankueses dhe NGB Bank, për pozicionin *Drejtues i Marrëdhënieve me Klientin për produktet e biznesit të vogël për Degët Gjirokastrë, Sarandë*.
 - Shtojca 2, Pagesa, nënshkruar nga E. Dh. më datë 01.01.2015.
 - Shkresa datë 02.04.2014 për riorganizimin e Degës Gjirokastrë.
 - Informacion lidhur me mungesat e bëra nga ankuesja në punë për periudhën Janar 2014-Dhjetor 2018.
 - Kopje të 5 (pesë) Raporteve⁶ për Paaftësi të Përkohshme në Punë.
 - Kopje e e-mailit datë 30.04.2019: Njoftim lidhur me organizimin e ri në Degën ABI Bank Gjirokastrë.
 - Kopje të dosjes personale të E. Dh.
 - Kontratë Pune me afat të pacaktuar të E. R., datë 01.07.2016.
 - Kopje të dosjes personale të E. R.
- Më datë 05.07.2019, nga ana e KMD-së pala ankuese u vu në dijeni të përgjigjes së dhënë nga ABI Bank.
 - Me anë të shkresës⁷ datë 15.07.2019, pala ankuese vuri në dispozicion të KMD-së kundërshtime për prapësimet e paraqitura nga subjekti ABI Bank.
 - Në vijim të parashtrimeve të paraqitura, pala ankuese ndër të tjera sqaroi se: “...Nga përmbajtja e e-mailit të Drejtoreshës, si i vetmi akt provues i vlefshëm që pasqyron vullnetin dhe vendimarrjen e punëdhënësit në raport me ndryshimet strukturore në Degën Gjirokastrë rezulton qartësisht se në fakt punëdhënësi ka propozuar një strukturë të re të kësaj dege që në thelb ka çënuar në mënyrë drastike kushtet e kontratës time të punës, pasi; i) Sipas pjesës hyrëse të këtij e-maili rezulton të jetë pasqyruar si subjekt ‘Organizimi i ri i degës Gjirokastrë’; ii) Në pjesën në vazhdimësi, në mënyrë koherente me pjesën hyrëse është theksuar se ndryshimet e propozuara janë rrjedhojë e rishikimit të organizimit dhe kompozimit për çdo funksion me stafin respektiv, pa përmendur aspak, në të kundërt të keqinterpretimit djallëzor të drejtorit të degës, që ky organizim ka karakter të përkohshëm; iii) Në paraqitjen tabelare të strukturës së re rezulton qartësisht propozimi për ndryshimin e vendit tim të punës, në një pozicion shumë më të ulët ‘shërbim klienti’; iv) Nga të gjithë punonjësit e degës Gjirokastrë deri në atë moment kohor jam i vetmi punonjës që jam ulur në detyrë, fakt ky i cili qëllimisht anashkalohet

⁶ Nr. 015233, datë 11.02.2019- 3 (tre) ditë; Nr. 012967, datë 03.05.2019- 7 (shtatë) ditë; Nr. 012973, datë 10.05.2019- 7 (shtatë) ditë; Nr. 014669, datë 24.04.2018- 7 (shtatë) ditë; Nr. 014674, datë 02.05.2018- 7 (shtatë) ditë

⁷ Protokolluar pranë KMD-së me Nr. 1123 prot., datë 17.07.2019

nga punëdhënësi në prapësimet e paraqitura, me të vetmin synim që të shmang karakterin personal të këtyre ndryshimeve në degën Gjirokastrë, si të kryera vetëm ndaj personit tim, duke u përpjekur t'i servirë ato ndryshime që kanë prekur një pjesë të konsiderueshme të stafit; v) Elementi më kulminant në përmbajtje të këtij e-maili që vërteton katërcipërisht të kundërtën e asaj që është parashtruar në prapësimet e punëdhënësit, është pjesa fundore e këtij elementi ku pasqyrohet porositja e veçantë e Drejtoreshës së Rrjetit, Znj. B. K., se: 'Ju lutem si drejtor dege të bëni komunikimin verbal vetëm tek stafi i cili ka ndryshim roli apo funksioni. Këto ndryshime do të zyrtarizohen edhe nëpërmjet një komunikimi që do të ketë secili staf nëpërmjet Burimeve Njerëzore'. Jo pa qëllim e citova përmbajtjen e kësaj pjesë të e-mailit, pasi nëpërmjet saj rrëzohet totalisht prapësimi i bërë se gjoja ndryshimet e propozuara nuk paskan patur karakter përfundimtar, por kanë qënë të përkohshme. Në qoftë se këto ndryshime, sipas drejtoreshës së Divizionit Ligjor dhe Përputhshmërisë, znj. V. L. që ka nënshkruar prapësimet në emër të punëdhënësit, paska patur karakter të përkohshëm, atëherë pse ka qënë e nevojshme që të udhëzohej drejtori i degës që të bënte komunikimin verbal të këtyre ndryshimeve vetëm tek stafi që ka patur ndryshim roli, që në rastin konkret për degën Gjirokastrë kam qënë vetëm unë? Në qoftë se këto ndryshime paskan patur karakter të përkohshëm përse ka qënë e nevojshme që ato të zyrtarizoheshin nëpërmjet një komunikimi që do të kishin punonjësit e prekur nga ndryshimet me Burimet Njerëzore? 4. Drejtori i degës si ideatori i këtij propozimi diskriminues, si një burracak i vërtetë, nuk pati kurajon, madje duke shkelur edhe udhëzimin e Znj. B. K. sipas këtij e-maili, që të realizonte komunikimin verbal të uljes time në detyrë. Edhe pse nga prapësimet e paraqitura pohohet se ka qënë ai që ka propozuar uljen time në detyrë si dhe ngritjen në detyrë në pozicionin e supervizores, për arsye preferenciale dhe në kundërshtim me rregullat e konkurrencës së ndershme dhe meritokracisë, të një punonjëse tjetër që ka qënë në një pozicion pune më të ulët se unë, ai në mënyrë dashakeqe për të vënë në zbatim planin e tij të përgatitur kohë më parë vazhdoi sjelljen diskriminuese ndaj meje duke mos marrë mundimin të realizonte qoftë edhe një komunikim normal njerëzor, për të shpjeguar arsyet se përse kishte bërë një propozim të tillë."

- Në vijim sipas ankueses: "Nuk ka patur përpara momentit të komunikimit të e-mailit për strukturën e re, nuk ka patur as pas këtij momenti dhe nuk ka as në vazhdimësi asnjë lloj njoftimi nga ana e drejtorit të degës në lidhje me nevojën për ndryshime strukturore, krijimin e vendit të ri të punës si supervizore në degën Gjirokastrë, arsyet se përse unë duhet të ulesha në detyrë dhe nuk meritoja të punoja në pozicionin e supervizores apo edhe arsyet se përse e preferuara e tij gëzonte objektivisht cilësi apo aftësi më të lartë për tu ngritur në detyrë në këtë pozicion të ri. Në prapësimet e bëra rreth këtij fakti, punëdhënësi hesht duke mos dhënë asnjë lloj argumenti se përse kam gabuar në pretendimin e shfaqur se drejtori ka vepruar në mënyrë të menjëhershme, tinzare dhe në

mungesë të çdo komunikimi paraprak dhe duke pranuar për rrjedhojë në mënyrë indirekte se në kushtet e krijimit të një vendi të ri pune, janë shkelur në mënyrë flagrante rregullat e konkurrencës së ndershme duke më përjashtuar mua nga mundësia e dhënies së shanseve të barabarta, jo për të më promovuar, por për të mbajtur pozicionin e punës që kam patur, vetëm mbi bazën e motiveve diskriminuuese...5... menjëherë pas komunikimit të e-mailit jam njoftuar disa herë nëpërmjet telefonit nga persona me pozita drejtuese në Sektorin e Burimeve Njerëzore, pa më dhënë paraprakisht arsyet e uljes në detyrë, por duke u nxituar të më hiqnin qafe sa më shpejt. Në qoftë se nuk pranoja uljen në detyrë, duhet të fillonin procedurat për zgjidhjen e kontratës së punës ose të pranoja kompromisin për të dhënë dorëheqjen dhe për të pranuar në formën e mëshirës 'shpërblimin e zakonshëm' që ABI Bank akordon në këto raste. Personi në fjalë, për të cilin për arsye etike, morale dhe njerëzore, nuk dua t'ia përmend emrin, më ka telefonuar disa herë në mënyrë sistematike, madje menjëherë pas momentit të trajtimit me kimioterapi, për të më kërkuar marrjen në një kohë sa më të shpejtë të vendimit për të dhënë dorëheqjen, edhe pse ishte në dijeni të plotë të gjendjes time shëndetësore...6. Nga përmbajtja e shkresës së datës 24.10.2018, me objekt lënde 'Optimizimi i rrjetit të degëve' të paraqitur si provë në mbështetje të prapësimeve nga punëdhënësi ABI Bank, për të justifikuar si të përkohshme ndryshimet strukturore në degën Gjirokastër, rezulton në fakt e kundërta, pasi për këtë degë rezulton të jetë planifikuar nga punëdhënësi, që në këtë periudhë kohore, të ketë një strukturë prej 7 punonjësish nga 9 që ka patur struktura ë mëparshme. Në zbatim të këtij ristrukturimi të përhershëm rezulton në fakt se që në muajin mars të vitit 2019 të jetë larguar nga dega Gjirokastër, për shkak të dorëheqjes së imponuar, një punonjëse dhe konkretisht znj. S. S., shërbim klientele, punonjëse e ish NBG Bank. Ndërkohë që, synimi ka qënë për të larguar edhe një punonjëse tjetër, që me sa duket me sjelljen në vazhdimësi të punëdhënësit ndaj meje, ekzistojnë të gjitha arsyet për të dyshuar se 'personi i piketuar' për tu larguar kam qënë pikërisht unë."

- Përsa i përket vënies në dijeni mbi gjendjen shëndetësore, ankuesja sqaron se: "...për faktin e sëmundjes time kam njoftuar në mënyrë verbale eprorët e mi direkt, ish drejtorin e degës NBG Gjirokastër, drejtorin e degës ABI Bank Gjirokastër, drejtoreshën e Burimeve Njerëzore në ish-NBG Bank, aktualisht me të njëjtën pozitë drejtuese në ABI Bank, ish drejtorin e rrjetit (punonjës i ish NBG Bank, aktualisht në të njëjtën pozitë në ABI Bank). Nga informacionet e marra në rrugë konfidenciale rezulton se në mbledhjen e Komitetit të Vlerësimit të realizuar pak kohë më parë, por pas momentit të përgatitjes së këtyre prapësimeve nga punëdhënësi, konstatohet se nga disa prej këtyre eprorëve të jetë pohuar se kanë patur dijeni për sëmundjen time. Pra, provohet nëpërmjet veprimeve konkludente periodike, pasi në vazhdimësi gjatë një periudhe 18 mujore, një herë në tre javë, pra çdo 21 ditë, që përkon me periudhën kohore brenda të cilës duhet të kryhet një seancë kimioterapie, me leje të punëdhënësit dhe për shkak të komplikacioneve të shumta

që sjellin në gjendjen shëndetësore përdorimi i këtyre ilaçeve, nuk jam paraqitur në punë.”

- Mbështetur në nenin 33/8, të ligjit nr. 10221/2010 *"Për Mbrojtjen nga Diskriminimi"*, për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës nr. 48, datë 16.05.2019, Komisioneri me shkresën nr. 1122 prot., datë 16.07.2019, pasi mori miratimin e palëve në proces, njoftoi zhvillimin e seancës dëgjimore në datë 25.07.2019.

Në seancë ishin të pranishëm ABI Bank, përfaqësuar nga J. P., me detyrë Drejtore e Divizionit të Burimeve Njerëzore dhe V. L., me detyrë Drejtore e Divizionit Ligjor dhe Përputhshmërisë, ndërsa pala ankuese ishte prezent përfaqësuesi ligjor i ankueses, M. M..

Bazuar në nenin 80/1/b të Kodit të Procedurave Administrative dhe Rregullores së Brendshme të Komisionerit, seanca dëgjimore u regjistrua audio dhe përmbajtja e saj do të përdoret si provë gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës.

Gjatë seancës dëgjimore, përfaqësuesi i palës ankuese veç parashtrimeve të bëra gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës, ndër të tjera sqaroi se: *“Në kundërshtim me përmbajtjen e nenit 15 të ligjit nr.10221, datë 04.02.2010 ‘Për mbrojtjen nga diskriminimi’, Drejtori i ABI Bank, Dega Gjirokastrë, nuk i ka kthyer përgjigje ankesës së E. Dh. drejtuar atij më datë 16.05.2019... Në lidhje me diskriminimin për shkak të gjendjes shëndetësore:*

1. *Ekzistojnë të gjitha provat që vërtetojnë se punëmarrëses E. Dh. i është ndryshuar pozicioni i punës, në mënyrë shumë përkeqësuese, nga grada 7 në gradën 4, gjatë momentit kohor kur ajo ishte duke marrë trajtim të posaçëm mjekësor për të mposhtur një sëmundje shumë të rëndë.*
2. *Ekzistojnë të gjitha provat që vërtetojnë se Drejtori i Degës ABI Bank Gjirokastrë dhe për rrjedhojë edhe punëdhënësi, ka qenë në dijeni të gjendjes veçanërisht të rëndë shëndetësore të punëmarrëses dhe të trajtimit mjekësor të posaçëm që ajo ishte duke ndjekur edhe gjatë momentit kohor, kur ka propozuar uljen drastike të saj në detyrë.*
3. *Ekzistojnë të gjitha provat që vërtetojnë se është Drejtori i Degës ABI bank Gjirokastrë, i cili pavarësisht se kishte dijeni për gjendjen shëndetësore të punëmarrëses, ka propozuar uljen drastike të saj në detyrë, pa marrë aspak në konsideratë stresin që mund t'i ngarkojë ankueses, si dhe ndikimin negativ të kësaj gjendjeje stresuese për të fituar betejën me sëmundjen e rëndë nga e cila vuan. Punëdhënësi e ka miratuar këtë propozim të drejtorit të degës, duke i besuar verbërisht këtij të fundit dhe pa kryer as më të voglin verifikim, analizë apo vlerësim objektiv dhe të paanshëm.*

4. *Pavarësisht dijenisë për gjendjen e rëndë shëndetësore të punëmarrëses dhe pavarësisht dijenisë për pasojat negative që një vendimarrje e tillë, mund të shkaktonte në gjendjen shëndetësore të punëmarrëses, drejtori i degës dhe punëdhënësi nuk kanë hezitur as gjatë periudhës në vazhdimësi për të rishikuar një vendimarrje të tillë, por kanë vazhduar trajtimin ndaj punëmarrëses me të njëjtën sjellje.*

Në lidhje me diskriminimin për shkak të përkatësisë në grupin e punonjësve të ish-NBG Bank, përfaqësuesi i ankueses sqaroi se:

1. *Nga sjellja në vazhdimësi e drejtorit të degës dhe e punëdhënësit, para gjatë dhe pas momentit të propozimit për ndryshimin e pozicionit të punës së ankueses, rezulton se nuk duhet të ekzistojë as dyshimi më i vogël se, qëllimi i këtij propozimi ka qenë ndryshimi përfundimtar i pozicionit të punës duke e ulur ankuesen në mënyrë drastike në detyrë, për shkak se ka bërë pjesë në grupin e punonjësve të ish-NBG Bank, qartazi të trajtuar në mënyrë tërësisht të pabarabartë dhe mbi baza diskriminuese në raport me punonjësit e ABI Bank, pas procesit të bashkimit të dy bankave.*
2. *Ekzistojnë të gjitha provat që vërtetojnë se në ABI Bank Dega Gjirokastrë është krijuar si vend i ri pune, vendi i supervizores, që nuk ka ekzistuar në strukturën e mëparshme, dhe se në këtë vend pune është caktuar apo emëruar faktikisht një punonjëse e ABI Bank, Dega Gjirokastrë, e cila ka qenë në një pozicion pune më të ulët se ankuesja.*
3. *Ekzistojnë të gjitha provat që në mënyrë bindëse vërtetojnë se propozimi dhe caktimi faktik në pozicion e ri të punës të punonjësës së ABI Bank, është bërë tërësisht mbi bazën e kriterëve jo objektive, që nuk kanë lidhje me aftësitë profesionale apo performancën në punë, por vetëm mbi bazën e trajtimit preferencial të drejtorit të degës, i cili në shkelje flagrante të rregullave të një gare transparente dhe të ndershme, jo vetëm nuk ka njoftuar hapjen e garës për këtë vend të ri pune, por edhe nuk ka denjuar të ketë qoftë edhe komunikimin më minimal njerëzor për të shpjeguar arsyet e uljes në detyrë të ankueses.*
4. *Të ashtuquajturat kritere objektive të prezantuara nga punëdhënësi, jo vetëm që nuk rezultojnë të jenë të tilla, por përkundrazi nga vetë pohimet e përfaqësueses së punëdhënësit në prapësimet e bëra rezultoi që ato janë tërësisht subjektive dhe arbitrare, pasi janë produkt personal i drejtorit të degës. Mungesa e rregullave të shkruara në drejtim të kriterëve të rekrutimit apo rritjes në detyrë i lë shteg abuzivizmit, dhe në veçanti e ka ekspozuar ankuesen, për shkak të cilësive të veçanta që ka, gjendja e saj shëndetësore dhe përkatësia në grupin e ish-punonjësve të ABI Bank, përpara rrezikut të vazhdueshëm të të qenurit e diskriminuar në marrëdhënien e punës.*

5. *Gjatë procesit të caktimit punonjësës tjetër në pozicionin e supervizores nëpërmjet uljes në detyrë nga ky pozicion të ankueses, ka munguar analiza e thellë krahasuese e aftësive profesionale apo performancës në punë të secilës prej këtyre dy punonjësve dhe përzgjedhja e punonjësës tjetër në këtë pozicion ka ndodhur vetëm duke u bazuar apriori në opinionin e drejtorit të degës, i cili në opinionin e shfaqur, qartazi e ka diskriminuar ankuesen vetëm për shkak të gjendjes së saj shëndetësore dhe të faktit që i përket grupit të punonjësve të ish-NBG Bank.*
6. *Ulja në detyrë e ankueses ka ndodhur pikërisht menjëherë pas përfundimit të procesit të bashkimit të sistemeve, me të cilët operonin të dy bankat, në mungesë totale të vlerësimit të punës dhe kontributit të ankueses gjatë këtij procesi bashkimi.*
7. *Ulja në detyrë e ankueses ka ndodhur duke mos mbajtur paarsysh dhe duke mos vlerësuar aspak faktin që ajo ka qenë në pozicione drejtuese në dy banka të mëdha për një periudhë të gjatë kohore, krahasimisht shumë herë më të madhe se punonjësja tjetër, me një ecuri në karrierë dhe performancë më të mirë, dhe mbi të gjitha gjatë momentit të hapjes së degëve të këtyre bankave në qytetin e Gjirokastrës, e dhënë dukshëm më avantazhuese për ankuesen për të konkurruar në pozicionin e ri të supervizores të hapur si vend pune rishtazi në strukturën e ABI Bank, Dega Gjirokastrë.*
8. *Mbi bazën e pohimeve të vetë punëdhënësit rezulton e provuar se në rrjetin e degëve janë ndërmarrë 14 ndryshime, nga të cilat janë prekur 11 punonjës nga struktura e ish-NBG-së dhe 3 nga struktura e ABI Bank, statistikë kokëfortë kjo, që edhe pse nuk përmban në vetvete përmasën e vërtetë të të gjithë numrit të punonjësve të ish-NBG Bank të prekur (edhe në formën e largimit apo të dhënies së dorëheqjes) nga të ashtuquajturat ndryshime strukturore pas procesit të bashkimit të dy bankave, konfirmon vërtetësinë e pretendimeve të ankueses se është ulur në pozicionin e punës, vetëm për shkak të përkatësisë së saj në grupin e punonjësve të ish-NBG Bank.*
9. *Sipas pohimeve të punëdhënësit rezulton se numri i të larguarve pas procesit të bashkimit të bankave është 38, shifër e cila në kushtet e refuzimit të dhënies së informacionit të kërkuar nga punëdhënësi, se cilit grup punonjësish i përket, përligj si tërësisht të besueshëm pretendimin e ankueses se largimet apo dorëheqjet nga puna pas procesit të bashkimit të dy bankave kanë ndodhur në mënyrë masive dhe shpërpjestimore vetëm tek grupi i punonjësve të ish-NBG Bank.”.*

Në vijim të seancës, përfaqësueset e ABI Bank, informuan KMD-në ndër të tjera se: “Lidhur me pretendimin e ankueses, se ajo është e sëmurë, nuk kemi patur asnjë herë një njoftim zyrtar nga ana e saj. Nga Raportet e paraqitura, përshkrimi i mjekut në asnjë moment nuk ka cituar sëmundjen që ankuesja ka. Ankuesja nuk ka patur asnjë moment ku punëdhënësi të jetë shqetësuar prej saj për shkak të mungesave në punë. Për asnjë moment sëmundja e ankueses nuk

ka qënë shqetësuse për ABI Bank, pasi referuar mungesave në punë gjatë vitit 2018, ka vetëm 8 ditë leje. Ndërsa gjatë 6 muajve të parë 2019, ka 13 ditë leje. Nga statistikën që ABI Bank administron, vërehet se ka punonjës të tjerë të ABI Bank të cilët kanë raporte paaftësie në punë apo mungesa në periudha më të gjata se ankuesja. Zyrtarisht për sëmundjen e ankueses jemi vënë në dijeni në momentin që na është paraqitur shkresa e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.”

Përsa i përket refuzimit të ABI Bank, për të kthyer përgjigje lidhur me ankesën për diskriminim drejtuar drejtorit të Degës Gjirokastër, u sqarua ndër të tjera se: “...nuk i kemi kthyer përgjigje E. Dh. lidhur me ankesën për diskriminim drejtuar ABI Bank, pasi në të njëjtën kohë janë depozituar pranë ABI Bank, shkresa e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe shkresa e ankueses. Në këto kushte është menduar se duke i kthyer përgjigje Komisionerit kemi ezauruar edhe kthimin e përgjigjes ndaj ankueses.”

Lidhur me veprimet e kryera nga drejtori i Degës së ABI Bank Gjirokastër, mbi emërimin e ankueses në një pozicion më të ulët, u theksua se: “...Sipas ligjit ‘Për Bankat në Republikën e Shqipërisë’, miratimi i strukturës është pjesë e vendimmarrjes së Këshillit Drejtues të bankave. Pra, në procesin e miratimit të strukturës nuk janë vendimmarrës as drejtorët e degëve të bankave dhe as drejtori i përgjithshëm. Në këtë kuptim, pretendimet e ngritura ndaj drejtorit të degës Gjirokastër nuk qëndrojnë, pasi ai nuk vendos në vendimmarrje, por Këshilli Drejtues.”

Sa i përket emërimit të E. R., në pozicionin e Supervizores dhe jo ankuesja, u sqarua se: “...ABI Bank vjen nga një histori që bleu bankën Credit Agricole. Gjatë kësaj kohe u rekrutuan shumë punonjës të rinjë që vinin kryesisht nga banka të mëdha. Ne kemi në fokus që nëse nga nevojitet një drejtor i mirë mundohemi ta marrim nga bankat më të mëdha, sepse ai është i trajnuar, i mësuar, njeh tregun, procedurat, shërbimin me klientët. Në këto kushte, kemi rekrutuar drejtorë që vijnë nga bankat më të mëdha dhe minimalisht me një eksperiencë në pozicion prej 4-5 vite. E. R. që është emëruar në pozicionin e Supervizores, ka një eksperiencë pune rreth 13 vite, ka qënë drejtuese në bankën Procredit, në Agjencinë Raiffesien Gjirokastër dhe së fundmi drejtuese e bankës NOA Gjirokastër. Pra, ka një eksperiencë të gjatë në sistemin bankar, në anën menaxheriale, në atë operacionale dhe në aspektin se si menaxhohet aktiviteti i një dege. Edhe sot nëse do të zgjidhnim për të emëruar një punonjëse në pozicionin e Supervizores do të bënim të njëjtën zgjedhje. Në përzgjedhjen e stafit të bankës, drejtori i degës është absolutisht pjesë e vendimmarrjes. Përpara se të merrej vendimi për emërimin e E. R. në pozicionin e Supervizores është folur edhe me drejtorin e degës së ABI Bank Gjirokastër. Pjesë e vendimmarrjes ka qënë Drejtori i degës së ABI Bank Gjirokastër, Drejtoresha e Rrjetit në Tiranë, Divizioni i Burimeve Njerëzore dhe një kolegia ime e cila ka qënë 15 vite drejtore e NBG-së në pozicionin e Drejtores së Retail-it. Pra, të gjithë kemi qënë pjesë e vendimmarrjes, jo vetëm për pozicionin e Supervizores së Gjirokastërs, por për çdo ndryshim që ka pësuar rrjeti i degëve. Për pozicionin e Supervizores, kanë qënë tre kandidatë, ankuesja, E. R. dhe B. S. Drejtori i degës Gjirokastër, e

njihte ankuesen prej muajit Tetor 2018, shtetasen B. S. e ka gjetur në punë në kohën që është emëruar, pasi ajo ka qënë pjesë e ABI Bank që në kohën kur është blerë Credit Agricole. Pra, punonjësja B. S. është punonjësve e ABI-t përpara emërimit të Drejtorit, ndësa E. R. ka rreth 2 vite e gjysëm që është emëruar në degën e Gjirokastrës, në pozicionin e Shërbimit të Klientit. Në rastin konkret, arsyet e emërimit të E. R. në pozicionin e Supervizores kanë qënë cilësitë më të mira të saj, eksperiencia ndër vite në bankat më të mira në treg. Ndërsa përsa i përket ankueses, ajo ka patur një cikël karriere jo shumë konsistent. Ajo ka qënë drejtore dege, më pas është ulur në detyrë, që do të thotë nuk ka përmbushur pritshmëritë e NBG-së, më pas ka kaluar në një sektor që merrej me biznesin e vogël, përsëri edhe aty nuk ka patur sukses dhe është kthyer në pozicionin aktual. Pra, performanca e saj nuk ka qënë në rritje apo konsistente, nuk ka qënë bindëse. Ndërsa znj. E. R. nuk ka patur ulje në detyrë, ka qënë në pozicione shumë të mira drejtuese si dhe ofron njohuri teknike dhe menaxheriale më të mira.”

Në përfundim, nga ana e përfaqësuesve të ABI Bank, u theksua se: “Kemi folur përpara se të realizohej seanca dëgjimore dhe i kemi kërkuar të arrijmë një marrëveshje, duke qënë se nuk ka pranuar pozicionin në të cilin është emëruar, por nga ana e saj është refuzuar dhe nuk na ka dhënë një zgjidhje se çfarë ajo kërkon. Në këtë moment nuk është mundësia e emërimit në pozicionin e Supervizores, kështu që i kemi kërkuar të gjejmë një zgjidhje miqësisht. Nga ana e saj na është thënë se edhe kur ka qënë pjesë e ABI Bank është diskriminuar dhe ende tani vijon të diskriminohet. Pra, në momentin që ajo nuk merr atë pozicion pune që do, ngre pretendimin se diskriminohet nga punëdhënësi.”

Në mbështetje të pretendimeve të sipërcituara nga ana e përfaqësuesit të ankueses u depozitua një kopje e shkresës së lëshuar nga Spitali i Përgjithshëm Universitar “Attikon”, në Greqi.

- Në vijim të procedurës hetimore për marrjen e çdo prove dhe informacioni që i shërben procesit, ABI Bank, me shkresën⁸ Nr. 12388 prot., datë 02.08.2019, vuri në dispozicion të KMD-së, informacion shtesë lidhur me pretendimet e ngritura nga ankuesja.

Në referim të shkresës së sipërcituar ABI Bank, sqaroi ndër të tjera se: “ Pretendimi i ankueses se banka nuk ka marrë në konsideratë dhe nuk ka respektuar ankesën e saj dhe rregulloret e brendshme të trajtimit të ankesave, siç u theksua edhe në seancë, nuk ka bazë, pasi ndërkohë që banka po shqyrtonte ankesën e saj, na u dorëzua edhe ankesa e Komisionerit dhe kërkesa e këtij të fundit për shpjegimet tona datë 17 Maj 2019. Kështu që banka duke respektuar procesin e nisur nga Komisioneri, vijoi vetëm me këtë proces për të mos patur diskutime paralele me ankuesen.”

Lidhur me përfaqësimin e drejtorit të degës Gjirokastër në seancë dëgjimore, u sqarua ndër të tjera se: “...nuk ka bazë ligjore, pasi ankuesja pretendon diskriminim të marrëdhënies së punës

⁸ Protokolluar pranë KMD-së me Nr. 1122/1 prot., datë 05.08.2019.

Adresa: Rruga e Durrësit, Nr. 27 (ish Ministria e Mjedisit), Tiranë , Tel: +355 4 2431078, E-mail: info@kmd.al, Web: www.kmd.al

dhe kjo marrëdhënie ekziston vetëm mes saj dhe bankës. Marrëdhënia e punësimit është një marrëdhënie ndërmjet bankës me cilësinë e punëdhënësit dhe individëve që janë në cilësinë e punëmarrësve. Në këtë kuptim banka, si person juridik i organizuar në formën e një shoqërie tregtare, përfaqësimin e saj e ka të rregulluar me ligj dhe me aktet e themelimit të saj. Janë këto dispozita ligjore dhe statutoe që në asnjë rast nuk i japin tagër përfaqësimi drejtuesve të degëve. Drejtori i degës është vetë i punësuar i bankës dhe nuk ka cilësinë e personave që kanë tagër përfaqësimi të bankës në marrëdhëniet juridike me të tretët dhe për rrjedhojë ai nuk ka si të ketë posaçërisht një marrëdhënie punësimi me ankuesen. Në veprimet e tij, drejtori sipas kompetencave dhe kufizimeve të pozicionit të tij, vepron vetëm si përfaqësues i bankës dhe jo si punëdhënës i pavarur. Si rrjedhim ai nuk mund të jetë subjekt i këtij gjykimi pasi nuk ka mundësi objektive dhe ligjore të kryejë diskriminim në marrëdhënie pune ndaj një punëmarrësi, në momentin kur vetë nuk është punëdhënës”.

Përsa i përket strukturës së ABI Bank, sqarohet se: “Struktura aktuale e degëve është miratuar sipas vendimit të Këshillit Drejtues të bankës të datës 8 Prill 2019. Në bazë të këtij vendimi, strukturat e tjera drejtuese të bankës kanë marrë vendimet përkatëse të detajuara me informacionin e nevojshëm si: numrin dhe emrat e punonjësve të nevojshëm në strukturat e tyre dhe datën e hyrjes në fuqi të këtyre vendimeve. Në momentin e parë siç është theksuar edhe në pretendimet tona, struktura e degës Gjirokastër ishte e përkohshme, pasi do të shihej për një farë periudhe se si do të funksiononte. Aktualisht struktura është permanente, por nisur nga fakti se ankuesja nuk ka pranuar ndryshimin e pozicionit dhe për shkak se tashmë ajo ka një proces të iniciuar prej saj përpara Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, pozicioni i saj ka mbetur i njëjtë me atë që ka patur në momentin e ankesës. Në këto kushte, pavarësisht se nuk është pjesë e strukturës së miratuar nga Këshilli Drejtues, pozicioni i saj nuk ka ndryshuar, paga është po ajo dhe nuk ka patur asnjëherë asnjë veprim apo qëllim për ta ulur në pagë siç pretendon pa bazë faktike ankuesja.”

Lidhur me pretendimin e ankueses se është e vetmja punonjëse që ka ulje në pozicion, u theksua se: “...ky është një pretendim i pavërtetë, pasi në tërësi të ristrukturimit në vijim të vendimmarrjes së Këshillit Drejtues ka shumë ripozicionime, të cilat janë të domosdoshme për veprimtarinë e degëve dhe të çdo njësie të bankës, kështu që ripozicionimi në përputhje me strukturën e miratuar nuk ka karakter personal. Këtë e provojmë me Memon e grupit të Retail të datës 23.04.2019, në të cilën janë parashikuar të gjitha pozicionet nëpër degë. Duhet gjithashtu të theksojmë se në përputhje me pagën dhe kompetencat e pozicionit të propozuar për ankuesen, ajo mban Gradën G5 dhe jo G4 dhe nuk ka mbajtur asnjëherë gradën G7, e cila siç e shihni në dokumentin bashkëngjitur është një gradë që i përket Drejtorit të Degës.”

Sa i përket shtimit në strukturë të pozicionit të Supervizores, u theksua se: “Ky pozicion lindi si nevojë pas bashkimit të shumë degëve në Tiranë si dhe në shumë qytete të tjera. Në kushtet kur gjithmonë si pasojë e bashkimit, në degë janë rritur portofolet, janë shtuar transaksionet dhe ka

një numër të madh punonjësish, lind si domosdoshmëri organizimi ndryshe i aktivitetit operacional të degës për të garantuar mirëfunksionimin e saj. Që do të thotë, ankuesja nuk është zëvendësuar, pasi ajo nuk ka qënë më parë supervizore, përderisa ky pozicion nuk ka ekzistuar më parë. Siç u shpjegua edhe gjatë seancës dëgjimore, kriteret mbi bazën e të cilave u përzgjedh kolegia që mban aktualisht këtë post, janë kriteret objektive, të cilat janë përgjithësisht të përdorshme nga ABI Bank, dmth nuk janë të posaçme që kanë lidhje vetëm me këtë rast, por janë kriteret të cilat qëndrojnë në bazë të rekrutimit dhe vendimmarrjes së Burimeve Njerëzore dhe njësisë respektive të bankës. Kriteret bazë të përcaktuara për ndryshimin e pozicioneve, si dhe statistikave përkatëse brenda strukturës, të cilës i përket punonjësja janë: Eksperienca e mëparshme, e preferueshme ajo në bankat e mëdha, Performanca në punë, Aftësi të spikatura individuale dhe përshtatja e tyre me profilin e kërkuar (orientim drejtë shitjes, drejtë operacioneve etj.). Duke pasur parasysh kriteret e mësipërme dhe pas një analize të potencialeve e kapaciteteve brenda në degë, u vendos që kandidatja më e përshtatshme për rolin e Përgjegjëses Operacionale, të jetë E. R. Arsyet që na çojnë drejtë këtij vendimi lidhen me aftësitë e mëposhtme të identifikuar tek ajo: 1. Njohje shumë të mirë të sistemit qëndror që përdor banka duke ofruar kështu siguri operationale për Drejtorin gjatë kohës që ai është në takime me klientët jashtë. 2. Profil shumë i mirë, e pjekur, e matur, me eksperiencë drejtuese në dy banka të mëdha. 3. Opinioni i drejtorit me të cilin do punojë çdo ditë dhe me të cilin do ndajnë përgjegjësitë e mbarëvajtjes së degës”.

Lidhur me pretendimin e ankueses se është diskriminuar për shkak të gjendjes shëndetësore, u sqarua se: “...nuk ka asnjë arsye të qënësishme për të patur një sjellje të qëllimshme diskriminuese ndaj një punonjëse e cila ka një gjendje shëndetësore që nuk sjell asnjë shqetësim për bankën, kolegët, klientët, përveçse shqetësim njerëzor dhe urime për të, që ajo të kalojë sa më shpejt sëmundjen. Siç theksuam edhe në seancë, nuk është hera e parë që një koleg i bankës ka një sëmundje të tillë, por në asnjë rast nuk ka patur ndonjë qasje diskriminuese, përkundrazi është mbështetur nga banka dhe shoqëria e sigurimit me të cilën ka kontaktuar banka për sigurimin shëndetësor të punëmarrësve, duke financuar ndërhyrjet kirurgjikale dhe rimbursimin e analizave dhe medikamenteve të terapisë post operatore. Gjithsesi duhet të theksojmë se banka nuk ka njohuritë profesionale për të ditur dhe kuptuar se seanca e kimioterapisë kanë një periodicitet të caktuar. Në kuptimin ligjor të konceptit të diskriminimit, legjislatori ka parashikuar specifikisht dhe ka lidhur nocionin e diskriminimit me qëllimin, apo qëndrimin subjektiv të punëdhënësit për mosushtimin në të njëjtën mënyrë me të tjerët të të drejtave dhe lirive themelore si dhe me konceptin e pasojës që sjell ky dallim, përjashtim apo kufizim. Për këto arsye, pretendimi për diskriminim për shkak të sëmundjes nuk qëndron.”

Lidhur me pretendimin e ankueses se është diskriminuar për shkak të përkatësisë në një grup të veçantë, u sqarua se: “...Dega aktualisht përbëhet nga 7 + 1 (BD-Zhvillues Biznesi) punonjës, 4 prej të cilëve janë ABI Bank dhe 4 nga ish NBG Bank. Në të gjitha strukturat e ABI Bank, si në njësitë më të larta dhe në ato më të ulta, ka shumë drejtues të ish NBG Bank, që vijojnë të kenë të

njëjtat pozicione ose akoma më të larta në hierarki... Vetë drejtuesja e Njesisë Retail që përfshin Rrjetin e Degëve të Bankës në të gjithë Shqipërinë, është Drejtorja e së njëjtës strukturë në ish NBG. Drejtorët e Departamentit Ligjor, të Divizionit të Burimeve Njerëzore të ish NBG janë bashkëdrejtorë të të njëjtave struktura si të ish NBG. Nuk ka vend pretendimi kur dy nga ish drejtorët e drejtëpërdrejta të saj, që merren me degët dhe punësimet, janë përsëri aty duke u kujdesur për mbarëvajtjen e punës dhe mbrojtjen e interesave të punëmarrësve.”

- Në vijim të procedurës hetimore për marrjen e çdo prove dhe informacioni që i shërben procesit, pala ankuese, me shkresën⁹ datë 14.08.2019, vuri në dispozicion të KMD-së, informacion shtesë lidhur me pretendimet e ngritura nga ankuesja.

Në shkresën e depozituar pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, përfaqësuesi i ankuses ka paraqitur një pjesë të pretendimeve të bëra me dije Komisionerit edhe në informacionet e shkëmbyera më parë. Në vijim të pretendimeve të paraqitura në shkresën e sipërcituar, ndër të tjera është sqaruar se: “..., në mënyrë të çudishtme rezulton që ankuesja të jetë caktuar në një pozicion të ri pune “shërbim i lartë klienti”, edhe pse gjatë kësaj periudhe, pas refuzimit të uljes në pozicionin e punës si “shërbim klienti”, faktikisht, edhe pse është paraqitur rregullisht në punë duke u ofruar për të punuar, i është refuzuar dhënia e punës, për të merituar këtë “vlerësim të lartë” të punëdhënësit ndaj saj. Në referim të kësaj strukture të re për të cilën ankuesja vihet në dijeni për herë të parë, vetëm nga përmbajtja e akteve shkresore që shoqërojnë prapësimet e dyta të punëdhënësit të datës 02.08.2019, rezulton që ajo të jetë caktuar në pozicionin “shërbim i lartë klienti” me gradë “G 05”, i cili qëndron në një gradë më të lartë se pozicioni i punës që punëdhënësi i ka caktuar fillimisht “shërbim klienti “G 04”, por sërish më i ulët se pozicioni i punës që ka patur si drejtuese në ish-NBG Bank, e konvertuar me gradën “G 07” sipas sistemit të gradave që aplikon “ABI Bank”. Një mënyrë e tillë e të vepruarit nga ana e punëdhënësit, që për më tepër, evidentohet të ketë ndodhur edhe gjatë shqyrtimit të ankesës nga ana e Komisionerit për Mbrojtjen e Diskriminimi, pasi: a) Në kushtet kur ankuses, pavarësisht vullnetit të saj, i është refuzuar ofrimi i punës gjatë kësaj periudhe kohore, është jashtë çdo lloj logjike, ligjore dhe faktike, në kushtet e mungesës së performancës dhe për rrjedhojë e mungesës së vlerësimit për të, e ashtuquajtura “rritje në pozicion” në të ashtuquajturën “strukturë të re përfundimtare”, nga “shërbim klienti” në “shërbim i lartë klienti”; b) Qartazi rezulton se pozicionimi i ankuses, sipas kësaj “strukture të re përfundimtare” në funksionin “shërbim i lartë klienti” me gradë “G05”, është bërë me të vetmin qëllim për të zbutur ndryshimin drastik të ndodhur në pozicionin e punës të ankuses sipas strukturës së mëparshme të bërë të ditur me e-mailin e datës 30.04.2019, ku ankuesja ishte caktuar në pozicionin e punës “shërbim klienti G 04”, 3 gradë më poshtë se pozicioni i mëparshëm i punës që ka patur; c) Është e dallueshme, se ripozicionimi në strukturën e re, me rritje në detyrë “shërbim i lartë klienti” të një punonjëse tjetër, është bërë me të vetmin qëllim

⁹ Protokolluar pranë KMD-së me Nr. 1246 prot., datë 14.08.2019.

Adresa: Rruga e Durrësit, Nr. 27 (ish Ministria e Mjedisit), Tiranë, Tel: +355 4 2431078, E-mail: info@kmd.al, Web: www.kmd.al

për të justifikuar mungesën e karakterit personal, vetëm në dëm të ankueses, të ndryshimeve të mëparshme në degën Gjirokastër, si dhe mungesën e karakterit përfundimtar të këtyre ndryshimeve sipas pretendimeve të ankueses; d) Nuk ekziston asnjë arsye objektive që të ketë diktuar brenda një periudhe kaq të shkurtër kohore, ripozicionimin në vendin e punës, sipas të ashtuquajturës “strukturë përfundimtare” në detyrën “shërbim i lartë klienti” vetëm të ankueses dhe të një punonjëseje tjetër, të deklaruar nga punëdhënësi vetëm gjatë këtyre prapësimeve të dyta se ishte gjithashtu kandidate potenciale për pozicionin e punës së “supervizores operacionale”, së bashku me ankuesen dhe punonjësen e caktuar tani më përfundimisht në këtë pozicion; f) Në të ashtuquajturën “strukturë të re përfundimtare” e preferuara e drejtorit të degës, në koherencë të plotë me qëllimet dhe veprimet e mëparshme të punëdhënësit, vazhdon të mbetet në pozicionin e “supervizores operacionale”; g) Përfshirja e ankueses në dy struktura të ndryshme, me ndryshime në pozicionin e punës brenda një harku të shkurtër kohor, nga “shërbim klienti” në “shërbim i lartë klienti”, pa pëlqimin e ankueses dhe në kushtet e mohimit të trajtimit të barabartë për të konkurruar në një garë të ndershme, vetëm mbi bazën e meritës dhe aftësive profesionale, për pozicionin e punës së “supervizores operacionale”, si dhe pohimi kontradiktor i punëdhënësit në prapësimet e datës 02.08.2019 se ankuesja vazhdon ende të jetë në pozicionin e punës që ka patur në ish-NBG Bank Gjirokastër, krijon një pasiguri të frikshme për ankuesen në marrëdhënien e saj aktuale të punës me “ABI Bank” sh.a dhe e ekspozon atë po në mënyrë të frikshme, jo vetëm para rrezikut permanent për të qenë e diskriminuar për shkak të gjendjes së saj shëndetësore dhe përkatësisë në ish-grupin e punonjësve të ish-NBG Bank, por edhe para rrezikut permanent për të qenë e diskriminuar dhe e ndërshtuar nga punëdhënësi, për shkak se ka guxuar ta paraqesë ankesën ndaj këtij të fundit te Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Gjithsesi, pavarësisht kundërshtimeve tona, karakteri i këtyre ndryshimeve mund të evidentohet lehtësisht, nëqoftëse do të disponohej për marrjen si provë të vendimit të Këshillit Drejtues të Bankes, nga i cili mund të kuptohej, në varësi të momentit kohor kur është marrë si vendim, se nëse struktura e re, e bërë me dije me e mailin e datës 30.04.2019, ka qënë e përkohshme apo përfundimtare. Nëqoftëse ky vendim do të rezultonte që të ishte marrë para datës 30.04.2019 atëherë do të rezultonte tërësisht i vërtetë pretendimi jonë se kjo strukturë ka qënë përmanente që në momentin e parë, ndërsa në të kundërt struktura do të konsiderohej si përfundimtare pikërisht në një moment të dytë, pas datës 30.04.2019... në fakt rezulton se është vetëm ankuesja që është ulur në detyrë, në 3 gradë, nga “Acting Retail Sales Manager” në “shërbim klientele”, pasi E. R., në mënyrë befasuese rritet në detyrë, me dy gradë, nga “keshilltare për shitjet individuale” në “supervizore operacionale”. Në përgjigje të prapësimeve të bëra në lidhje me pikën 4, theksojmë gjithashtu se në mënyrë kontradiktore me prapësimet e bëra në pikën 3 ku evidentohet se pozicioni i punës i ankueses është i njëjtë me atë që ka patur në momentin e paraqitjes së ankesës, pra “Acting Retail Sales Manager”, punëdhënësi pohon se ankuesja aktualisht është në pozicionin e punës “shërbim i lartë klienti”, sipas të ashtuquajturës strukturë përfundimtare dhe që i korespondon gradës “G05”, që edhe pse nuk i është dhënë mundësia për t’u njohur më parë, sërish ankuesja në respektim të dinjitetit dhe vlerave të larta

etiko, morale dhe profesionale që e karakterizojnë, deklarën se nuk e pranon, për shkak se përbën një ulje poshtëruese në detyrë, në vazhdim të njëjtës sjelljeje diskriminuese të punëdhënësit, të shfaqur që në momentet e para të ndryshimeve strukturore dhe në vazhdimësi gjatë shqyrtimit të ankesës nga ana e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Gjithashtu rezultoi se në të kundërt të prapësimeve të bëra në pikën 4 nga ana e punëdhënësit se ankuesja mban gradën “G 05” dhe jo “G 04”, dhe se nuk ka mbajtur ndonjëherë gradën “G 07”, ju sqarojmë se nuk ka asgjë të pavërtetë në këtë pretendim të bërë nga ankuesja sipas kundërshtimeve të datës 15.07.2019, pasi: a) Në momentin kohor të paraqitjes së këtyre kundërshtimeve ankuesja nuk ka patur asnjë lloj dijenie për ekzistencën e të ashtuquajturës “strukturë përfundimtare”, në bazë të të cilës, në mënyrë të çuditshme dhe në kushtet e mungesës së pëlqimit të dhënë nga ana e saj sipas nenit 23 të Kodit të Punës, rezultoi që ajo të mbajë gradën “G05”; b) Deri në momentin e paraqitjes së këtyre kundërshtimeve, ankuesja ka qenë e caktuar sipas strukturës së bërë me dije me e-mailin e datës 30.04.2019, në pozicionin “shërbim klientele”, që sipas të ashtuquajturës strukturë përfundimtare, i korrespondon pikërisht gradës “G 04”, që ka pohuar ankuesja sipas këtyre kundërshtimeve; c) Ashtu sikundër është pasqyruar në kundërshtimet e datës 15.07.2019, ankuesja para ndryshimeve strukturore të propozuara nga punëdhënësi i ri “ABI Bank” sh.a, sipas kontratës së punës që pranohet edhe nga ky i fundit në prapësimet e dyta se është ende në fuqi, rezultoi se ka patur pikërisht pagën sipas gradës “G 07”, si një fakt që për rrjedhojë kundërshtohet apriori nga ana e punëdhënësit, pa u mbështetur në provat e paraqitura gjatë hetimit administrativ të kësaj çështjeje...”

- Në vijim të shqyrtimit të ankesës nga ana e palës ankuese me anë të shkresës¹⁰ datë 27.08.2019, u paraqitën pretendime shtesë lidhur me ankesën e saj.

Referuar shkresës së sipërcituar, ankuesja ka pretenduar se vijon të diskriminohet nga ana e punëdhënësit ABI Bank, për shkak se gjatë muajit Korrik 2019, punonjësve të ABI Bank, Dega Gjirokastër, i është dhënë bonus për vitin 2018, ndërsa vetëm ajo nuk është trajtuar si punonjësit e tjerë. Në këto kushte, i është drejtuar me e-mail O. I., më datë 26.08.2019, ku i ka kërkuar informacion arsyen pse është përjashtuar nga trajtimi me bonus si të gjithë punonjësit e tjerë, por nuk ka marrë asnjë përgjigje.

- Komisioneri pasi u vu në dijeni të informacionit të dhënë nga ankuesja iu drejtua punëdhënësit të saj ABI Bank, me shkresën nr. 1303 prot., datë 02.09.2019, ku i kërkoj informacion lidhur me pretendimin e ngritur prej saj.

Në përgjigje të shkresës së sipërcituar, ABI Bank, me anë të shkresës¹¹ nr. 13630-19HR prot., datë 09.09.2019, informoi Komisionerin se: “ABI Bank zhvillon çdo vit vlerësimin e performancës së punonjësve të saj, i cili është një proces kompleks dhe i gjatë i bazuar në tre

¹⁰ Protokolluar pranë KMD-së me nr. 1285 prot., datë 27.08.2019

¹¹ Protokolluar pranë KMD-së me nr. 1303/1 prot., datë 10.09.2019

element kryesorë: a) rezultatet financiare, b) vlerësimi kulturor, c) vlerësimi i menaxherëve. Shpërblimi i fundvitit për secilin punonjës përcaktohet në mbyllje të vlerësimit të performancës në bazë të koeficientit të rezultuar në bazë të analizës së të gjithë elementëve. Ndërsa theksojmë se ish banka NBG Albania, nuk kishte një proces të tillë vlerësimi për të përcaktuar shpërblimin e fundvitit, por të gjithë punonjësit merrnin një pagë të trembëdhjetë pavarësisht nga performanca e tyre, e cila zakonisht paguhej një pjesë në mes të vitit dhe një pjesë në fund të vitit financiar në vijim. Më një vendim të menaxhimit të ish NBG-së (në prag të nënshkrimit të shitjes të ABI Bank), paga e trembëdhjetë u vendos të jepej përgjatë gjithë vitit duke qënë si pjesë e pagës për çdo muaj të vitit 2018. Pra të gjithë punonjësit e ish NBG e kanë marrë një shpërblim vjetor i dhënë nga ish punëdhënësi NBG, si pjesë e pagës mujore të vitit 2018. Procesi i performancës për vitin 2018 për punonjësit e ABI Bank u zhvillua gjatë muajve Qershor-Korrik 2019 duke përfshirë të gjithë punonjësit e bankës së bashkuar. Duke qënë se punonjësit e ish NBG Bank iu bashkuan ABI Bank vetëm në 6 muajorin e dytë të vitit 2018, vlerësimi i performancës së tyre ishte i kufizuar vetëm për këtë 6 muaj dhe duhet theksuar se për këta punonjës nuk pati vlerësim të rezultateve financiare (vetëm vlerësim kulturor dhe menaxherial) pasi objektivat dhe rezultatet dhe mënyrat e matjes së tyre ishin të ndryshëm për të dy bankat kështu që nuk kishte mundësi të gjehej një bazë krahasimore për rezultatet e punës (KPI) të punonjësve të ABI dhe ish punonjësve të NBG, ku të gjithë të nisnin garën e vlerësimit të performancës si të barabartë. Për të gjithë punonjësit e ish NBG-së, vlerësimi i të cilëve lidhet vetëm me gjysmën e vitit 2018, nga vlera përkatëse e llogaritur sipas koeficientit të secilit është zbritur paga e trembëdhjetë e marrë sipas vendimit të ish NBG. Në rastin e E. Dh. koeficienti i performancës është 0.92, që do të thotë se paga e saj është shumëzuar me këtë koeficient dhe shpërblimi vjetor që i takon për vitin 2018 të ABI Bank është më i vogël se shpërblimi që ka marrë çdo muaj gjatë 2018, si pjesë e pagës mujore sipas vendimit të ish NBG. Theksojmë se rreth 20 % e ish punonjësve të NBG Bank, koeficienti i rezultuar nga vlerësimi i performancës së tyre është nën 1, dmth nga 0-0.95. Për këtë arsye nuk ka asnjë bazë për pretendime të mëtejshme diskriminimi. E. Dh. është trajtuar e barabartë me të gjithë punonjësit e ABI Bank dhe të ish NBG Bank . Ajo ka marrë një shpërblim prej 134,076 lekë për vitin 2018, kështu që nuk mund të pretendojë të kundërtën.”

Në përgjigje¹² të pretendimeve të sipërcituara nga ana e palës ankuese, më datë 19.09.2019, janë vënë në dispozicion të KMD-së pretendimet përkatëse në të cilat theksohet se: “...E. Dh. nuk është dakord me ato çka paraqitur ABI Bank, pasi vetë përgjigja e kthyer prej tyre provon dukshëm, se nga ana e tyre vijon të kryhen pa ndërprerje veprime diskriminuese ndaj saj. Një vlerësim i tillë është në vetvete poshtërues dhe diskriminues pasi nga ana e ABI Bank, janë vlerësuar me koeficient më të lartë performance ish-punonjëse të tjera të NBG-së dega Gjirokastër, të cilat nuk kanë ushtruar funksione drejtuese, kanë patur pozicione më të ulta dhe më pak eksperiencë. Gjithashtu koeficienti i vlerësimit të performancës është tërësisht subjektiv

¹² Me anë shkresës së protokolluar pranë KMD-së me nr. 994/1 prot., datë 19.09.2019

Adresa: Rruga e Durrësit, Nr. 27 (ish Ministria e Mjedisit), Tiranë , Tel: +355 4 2431078, E-mail: info@kmd.al, Web: www.kmd.al

dhe i qëllimshëm, si dhe pa asnjë bazë reale, sepse edhe nga përgjigja e kthyer rezulton që të jetë përcaktuar në periudhën qershor-korrik 2019, pra pasi është paraqitur ankesa pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në datë 16.05.2019. Nga aktet që janë vënë në dispozicion nga punëdhënësi, gjatë këtij hetimi administrativ të kryer nga Komisioneri, ndodhet edhe një akt vlerësimi ku ka qënë me koeficientin 3.8. Pra, është vetë punëdhënësi, ai që ka sjellë një provë me anë të së cilës tregon një vlerësim për performancën e lartë gjatë vitit 2018 dhe për këtë fakt e përfaqësuar prej meje duhej të përfitonte edhe bonusin në bazë të performancës, po ashtu është përsëri vetë punëdhënësi që menjëherë pas ankimit ka sjellë një vlerësim të performancës shumë të ulët, duke mos i dhënë edhe bonusin sipas koeficientit të performancës. Vlen të theksohet se bonusi i vitit 2018 iu është dhënë punonjësve të tjera të degës dhe se refuzimi i dhënies së tij ankueses, bazohet në kritere subjektive vlerësimi, të sajara për të fshehur sjelljet diskriminuese...”

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

A. Lidhur me trajtimin disfavorizues dhe të pabarabartë.

Nga kqyrja e dokumentacionit të depozituar pranë KMD-së, rezulton se, ankuesja prej 15 vitesh është punësuar në sektorin bankar, në bankat e nivelit të dytë në Shqipëri, duke filluar si supervizore pranë ish-Bankës Amerikane të Shqipërisë, Dega Gjirokastër (sot Intesa San Paolo Bank), 05.04.2004. Më datë 03.12.2007, ankuesja ka filluar punë në pozicionin e Drejtueses së Njesisë, së Bankës Kombëtare të Greqisë (NBG Bank), dega Gjirokastër, detyrë të cilën e ka mbajtur deri më datë 07.04.2014, kur është emëruar në pozicionin e Drejtueses Rajonale për marrëdhëniet me biznesin e vogël (SBB Regional Relationship Manager), për degët Gjirokastër dhe Sarandë, me të njëtin nivel page. Prej datës 03.01.2015, ka mbajtur detyrën Përgjegjës i Komanduar i Shitjeve të Produkteve Individuale (Acting Retail Sales Manager), pa ndonjë ndryshim thelbësor në trajtimin financiar.

Në mes të vitit 2018 ish-NBG Bank është blerë nga ABI Bank dhe për rrjedhojë NBG Bank, dega Gjirokastër është shkrire, duke u bashkuar në një të vetme me degën ABI Bank Gjirokastër.

Më datë 02.05.2019, me anë të një e-maili ankuesja është informuar nga drejtori i ABI Bank Gjirokastër për strukturën e re të kësaj dege, në bazë të të cilës ankuesja është caktuar të punojë në pozicionin e punës “Shërbim Klienti (operacione)”, pa patur ndryshim në pagë.

Në fund të vitit 2017, ankuesja është diagnostikuar me një sëmundje tumorale, duke kryer kështu ekzaminime të ndryshme, ndërhyrje kirurgjikale dhe disa seanca kimioterapie që vijuar t’i kryej edhe gjatë shqyrtimit të ankesës nga Komisioneri.

A/1. Lidhur me trajtimin disfavorizues dhe të pabarabartë, sa i përket pretendimit për emërimin në pozicionin e Supervizorit dhe uljen në detyrë.

Bazuar në aktet e administruara nga Komisioneri rezulton se, pas bashkimit të ABI Bank me NBG Bank, me Vendimin datë 08.04.2019 të Këshillit Drejtues të ABI Bank është miratuar struktura e ABI Bank. Referuar kësaj strukture, u bënë ndryshime në 27 degë të ABI Bank, në atë qendroren dhe në ato në qytetet përkatëse. Në degën e ABI Bank Gjirokastrë, numri i punonjësve u reduktua në 7, duke qënë se ishte 9 nga bashkimi i NBG-së dhe ABI-t. Nga ndryshimet e pësuara në strukturën e datës 08.04.2019, rezultoi shtimi i një pozicioni pune Supervizor.

Më datë 30.04.2019, nga ana e Drejtores së Divizionit të Rrjetit të Degëve, B. K., Drejtori i degës së ABI Bank Gjirokastrë, është vënë në dijeni lidhur me ndryshimet e strukturës së degës që ai administron. Më datë 02.05.2019, me anë të një e-maili zyrtar, Drejtori i degës së ABI Bank Gjirokastrë, ka vënë në dijeni ankuesen dhe të gjithë stafin lidhur me ndryshimet e pësuara në strukturë.

Nga ndryshimet e pësuara në strukturën e re, evidentohet shtimi i një pozicioni pune, ai i Supervizorit dhe emërimi i ankueses në pozicionin “Shërbim Klienti (operacione)”. Më datë 17.05.2019, pasi ankuesja është vënë në dijeni të ndryshimit të pozicionit të punës, i është përgjigjur e-mailit të sipërcituar duke vënë në dijeni drejtuesit e saj për refuzimin e pozicionit të ri në të cilin është emëruar.

Referuar informacionit të administruar, kandidatët për pozicionin e Supervizorit në degën e ABI Bank Gjirokastrë ishin: ankuesja, znj. B. S. dhe znj. E. R. Në analizë të pretendimeve dhe provave të administruara, Komisioneri administroi dokumentacionin përkatës të punonjësve të dhe evidentoi se:

- E. Dh. , ka përfunduar arsimin e lartë në Universitetin e Gjirokastrës, Fakulteti i Shkencave Shoqërore, në degën Kontabilitet-Financë, ku i është dhënë titulli Financier-Kontabilist, Profili Kontabilist. Ka një eksperiencë prej 15 vitesh në sistemin bankar, përkatësisht:
 - Supervizore, pranë ish-Bankës Amerikane të Shqipërisë
 - Drejtuese e Njesisë, pranë Bankës Kombëtare të Greqisë (NGB Bank)
 - Drejtuese Rajonale, për marrëdhëniet me biznesin e vogël (SBB Regional Relationship Manager)
 - Ulur në detyrë, në pozicionin Përgjegjëse e komanduar e Shitjeve të Produkteve Individuale (Acting Retail Sales Manager)

- Znj. B. S., ka përfunduar arsimin e lartë në Universitetin e Gjirokastrës, në degën Administrim Publik, të Fakultetit të Shkencave Shoqërore. Ka një eksperiencë prej 14 vitesh në sistemin bankar, përkatësisht:

- Këshilluese Klienti në trajnim, pranë Procredit Bank (Gusht 2005)
- Këshilluese Klienti, pranë Procredit Bank
- Këshilluese Klienti e lartë, pranë Procredit Bank
- Këshilluese Klienti e lartë për individ, pranë Procredit Bank
- Këshilluese Klienti e lartë biznesi, pranë Procredit Bank
- Shërbim Klienti (kredi), pranë ABI Bank (nga viti 2014 e në vazhdim)

- Znj. E. R., ka përfunduar arsimin e lartë në Universitetin e Gjirokastrës, në degën Administrim Publik, të Fakultetit të Shkencave Shoqërore. Ka një eksperiencë prej 14 vitesh në sistemin bankar, përkatësisht:

- Këshilluese Klienti në trajnim, pranë Procredit Bank (Gusht 2005)
- Koordinatore Shërbimesh Bankare, pranë Procredit Bank
- Koordinatore Agjencie, pranë Procredit Bank
- Drejtuese Dege, pranë Raiffeisen Bank
- Supervizore Agjencie, pranë NOA sh.a.
- Shërbim Klienti, pranë ABI Bank (nga Korrik 2016 e në vazhdim)

Mbështetur në provat dhe informacionin e administruar nga palët, fillimisht janë vlerësuar nga Këshilli Drejtues i ABI Bank, në disa mbledhje¹³ të njëpasnjëshme struktura e gjetur në momentin e bashkimit të 2 bankave dhe ndryshimet që duhet të pësonte pas bashkimit të tyre. Nga vlerësimi i bërë për degën e ABI Bank Gjirokastrë, Këshilli Drejtues vendosi që numri i punonjësve të shkonte nga 9 në 7 punonjës dhe funksionet e tyre të ishin: Drejtor Dege, Shërbim Klienti (operacione), Shërbim Klienti (kredi), Supervizor Operacional, Shërbim Klienti (operacione) dhe 2 arkëtar. Në ndryshim nga struktura e mëparshme, Këshilli Drejtues kishte vendosur shtimin e një pozicioni atë të Supervizorit Operacional. Pas miratimit të funksioneve të rrjetit të degëve, Këshilli Drejtues në bashkëpunim me Njësine e Retail-it , Divizionin e Burimeve Njerëzore dhe propozimet e drejtorëve të rrjetit të degëve, kanë propozuar në mbledhjen e datë 23.04.2019, emrat e punonjësve që do të mbanin funksionet respektive. Në këtë takim kanë marrë pjesë: znj. A. A., me detyrë Drejtore e Njesisë Retail (punonjëse në të njëjtin pozicion drejtues në ish NBG Bank), znj. B. K., me detyrë Drejtore e Divizionit të Rrjetit të Degëve, znj. J. P., me detyrë Drejtore e Divizionit të Burimeve Njerëzore dhe znj. N. D., me detyrë Bashkëdrejtore e Divizionit të Burimeve Njerëzore (ka mbajtur më parë detyrën e Menaxheres së Burimeve Njerëzore në ish NBG Bank). E njëjta procedurë është ndjekur edhe

¹³ Datë 16.01.2019; 18.01.2019; 06.03.2019; 03.04.2019; 08.04.2019

për emërimin e punonjësve sipas funksioneve edhe në degën e ABI Bank Gjirokastër. Nga kqyrja e provave të vëna në dispozicion rezulton se Dega Gjirokastër është propozuar të jetë:

Nr.	Propozimet	Funksioni
1.	J. G.	Drejtor Dege
2.	E. Dh.	Shërbim Klienti (operacione)
3.	B. S.	Shërbim Klienti (kredi)
4.	E. R.	Supervizor Operacional
5.	R. B. (ish punonjëse e NBG)	Shërbim Klienti (operacione)
6.	E. A.	Arkëtar
7.	E. Sh.	Arkëtar

Nga informacioni i administruar nga ana e ABI Bank, për përzgjedhjen e punonjësve në funksionet respektive ishin menduar disa kritere, si më poshtë:

- Eksperienca e mëparshme, e preferueshme në bankat e mëdha
- Performanca në punë
- Aftësi të spikatura individuale dhe përshtatja e tyre me profilin e kërkuar

Referuar kritereve të sipërcituara Këshilli Drejtues në bashkëpunim me Njësinë e Retail-it, Divizionin e Burimeve Njerëzore dhe propozimin e drejtorit degës Gjirokastër, kishin vlerësuar tre punonjëse për pozicionin e Supervizorit Operacional të degës Gjirokastër, përkatësisht: ankuesja, znj. E. R. dhe znj. B. S., që kishin të njëjtën vite eksperiencë pune në sistemin bankar. Mbështetur në kriteret e vendosura dhe në ndryshim nga ankuesja dhe znj. B. S., shtetësja E. R., kishte një eksperiencë pune në rritje në sistemin bankar dhe kishte qënë drejtuese në një prej bankave më të mëdha në rrjetin e bankave në Shqipëri. Në këtë kuptim është vlerësuar që pozicionin e Supervizorit Operacional ta mbajë shtetasja E. R.

Në kushtet që pozicioni që mbante më parë ankuesja, ai i Përgjegjës së Shitjeve të Produkteve Individuale (Acting Retail Sales Manager) nuk ekzistonte më dhe pozicion analog me të nuk kishte në strukturën e re të miratuar, nga ana e grupit të punës së sipërcituar ishte menduar që ankuesen ta emërojnë në pozicionin “Shërbim Klienti (operacione)”, pa pësuar ndryshime në pagë.

Në faqen 6 të shkresës “Takim për konkluzionet e procesit të organizimit të rrjetit të degëve”, datë 23.04.2019, citohet shprehimisht se: *“...Nëse gjatë procesit të bashkimit, apo menjëherë pas tij, konstatohen që këto ndryshime sigurojnë dhe garantojnë mirëfunksionimin e degës dhe shpërndarjen e drejtë të detyrave dhe përgjegjësi, ky propozim do të konsiderohet si final duke u validuar nga Drejtues të Grupit të Transformimit. Nëse vihen re mosfunksionime të roleve të reja, aty ku identifikohen, apo rezulton që ka nevojë për ndryshime, këto nevoja do të vlerësohen*

sërish nga i njëjti komitet, i cili mund të dalë në vendime rregulluese për tu pasqyruar sërish tek Drejtuesit e Grupit të Transformimit”. Referuar më sipër dhe informacionit të administruar gjatë seancës dëgjimore, ndyshimet në strukturën e miratuar më datë 23.04.2019, nuk ishin të karakterit përfundimtar, por do të vlerësoheshin nëse siguronin dhe garantonin mirëfunksionimin e punës në rrjetin e degëve të ABI Bank, e më pas do të bëheshin definitive në një moment kur të shihej i arsyeshëm. Në këtë kuptim pasi ishte bërë ky vlerësim nga strukturat përkatëse të ABI Bank, ishte vendosur që struktura përfundimtare e ABI Bank, dega Gjirokastër të ishte:

Nr.	Emër Mbiemër	Pozicioni	Grada
1.	J. G.	Drejtor Dege	G07
2.	E. Dh.	Shërbim i Lartë Klienti (operacione)	G05
3.	B. S.	Shërbim i Lartë Klienti (kredi)	G05
4.	E. R.	Supervizor Operacional	G06
5.	R. B. (ish punonjëse e NBG)	Shërbim Klienti (operacione)	G04
6.	E. A.	Arkëtar	G03
7.	E. Sh.	Arkëtar	G03

Gjithashtu, në strukturën e sipërcituar nuk është përfshirë Menaxheri i Zhvillimit të Biznesit, I. Sh. (ish drejtor i dëges në NBG prej vitit 2014), i cili në bazë të strukturës së miratuar nga Këshilli Drejtues, nuk është pjesë e strukturës së degës, por raporton drejtpërdrejtë tek Drejtoria e Njesisë Retail.

Në analizë të informacionit të administruar vërehet se bazuar në kriteret e vendosura nga strukturat drejtuese të ABI Bank, rezulton se punonjësja E. R., i plotësonte ato dhe për këtë shkak ishte emëruar në pozicionin e Supervizores së Operacionale. Duke qënë se ajo nuk kishte patur ndryshime të pozicioneve të punës, por prej kohësh kishte qënë drejtuese në disa institucione bankare si në banka të mëdha apo edhe në institucione të mikrokredive, ishte vlerësuar të emërohej në këtë pozicion pune. Në ndryshim nga znj. E. R., ankuesja referuar dokumentacionit të administruar kishte patur ulje dhe ngritje në detyrat e mbajtura, si dhe nuk kishte patur një trend në rritje të detyrave të ushtruara. Në kushtet që emërimi në një pozicion tjetër të të njëjtit nivel me pozicionin që kishte mbajtur përpara bashkimit të 2 bankave, ishte i pamundur, nga ana e strukturave drejtuese të ABI Bank, ishte vlerësuar që ankuesja të emërohej në pozicionin “Shërbim i Lartë Klienti”, me të njëjtën pagë.

Nga analiza e provave të vëna në dispozicion nga palët, Komisioneri vlerëson se nuk kemi një trajtim të padrejtë apo të pafavorshëm të subjektit ankues.

Për sa më sipër, Komisioneri gjykon se ABI Bank, nuk ka ndërmarrë veprime që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj ankuses, ose që e kanë ekspozuar atë, ndaj një trajtimi të padrejtë

dhe jo të barabartë, në krahasim me persona të tjerë, që ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme me të.

A/2. Lidhur me trajtimin disfavorizues dhe të pabarabartë, sa i përket vlerësimit të performancës.

Referuar shkresës së sipërcituar, ankuesja ka pretenduar se vijon të diskriminohet nga ana e punëdhënësit ABI Bank, për shkak se gjatë muajit Korrik 2019, punonjësve të ABI Bank, Dega Gjirokastër, i është dhënë bonus për vitin 2018, ndërsa vetëm ajo nuk është trajtuar si punonjësit e tjerë. Në këto kushte, i është drejtuar me e-mail O. I., më datë 26.08.2019, ku i ka kërkuar informacion arsyen pse është përjashtuar nga trajtimi me bonus si të gjithë punonjësit e tjerë, por nuk ka marrë asnjë përgjigje.

Mbështetur në informacionin e administruar, ABI Bank realizon çdo vit procesin e vlerësimit të performancës së punonjësve të saj, bazuar në tre element kryesorë: a) rezultatet financiare, b) vlerësimi kulturor dhe c) vlerësimi i menaxherëve. Në ish bankën NBG Albania, në ndryshim nga ABI Bank, të gjithë punonjësit merrnin një pagë të trembëdhjetë pavarësisht performancës në punën e kryer. Me vendimin e Bordit të Menaxhimit të ish NBG Bank, më datë 02.05.2018 (në prag të nënshkrimit të shitjes të ABI Bank), paga e trembëdhjetë u vendos të jepej përgjatë gjithë vitit duke qënë si pjesë e pagës për çdo muaj të vitit 2018. Në këtë kuptim, të gjithë punonjësit e ish NBG-së deri në fund të vitit 2018 merrnin shpërblimin vjetor.

Procesi i performancës për vitin 2018 për punonjësit e ABI Bank ishte zhvilluar gjatë muajve Qershor-Korrik 2019 duke përfshirë të gjithë punonjësit e bankës, pas bashkimit me ish NBG Bank. Në këtë kuptim, punonjësit e ABI Bank shpërblimin vjetor për vitin 2018, e merrnin gjatë vitit pasardhës, pra në rastin konkret në vitin 2019. Duke qënë se punonjësit e ish NBG Bank iu bashkuan ABI Bank vetëm në 6 muajorin e dytë të vitit 2018, vlerësimi i performancës së tyre ishte kryer vetëm për 6 muajorin e dytë të vitit 2018. Për të gjithë punonjësit e ish NBG Bank, nga vlera përkatëse e llogaritur sipas koeficientit të secilit është zbritur paga e trembëdhjetë e marrë sipas vendimit të ish NBG Bank.

Në rastin konkret për E. Dh. , nga ana e strukturave përkatëse të ABI Bank ishte vlerësuar se koeficienti i performancës të ishte 0.92, që do të thotë se paga e saj ishte shumëzuar me këtë koeficient për të përlllogaritur shpërblimin vjetor që i takon për vitin 2018 nga ABI Bank. Në këtë rast, shuma e përftuar nga shumëzimi koeficientit me pagën e ankueses është më i vogël se shpërblimi që ka marrë gjatë vitit 2018, si pjesë e pagës mujore sipas vendimit të ish NBG Bank. Në këtë kuptim, rezulton se ankuesja gjatë vitit 2018 ka marrë një shpërblim më të lartë se ai i përlllogaritur nga ana e ABI Bank. Pra, referuar analizës së sipërcituar dhe bazuar në përlllogaritjen e bërë nga ana e ABI Bank, ankuesja e kishte përftuar tashmë shpërblimin për vitin 2018 dhe nuk mund të shpërblehej sërish.

Nga provat e administruara, në degën e ABI Bank Gjirokastrë rezulton se ankuesja edhe punonjësja B. S. (edhe ajo punonjëse e ish NBG Bank), nuk kishin përfituar bonus shpërblimi për vitin 2018, duke qënë se për 6 mujorin e dytë që ishin bërë pjesë e ABI Bank, ato e kishin përfituar këtë shpërblim së bashku me pagën mujore. Nga analiza e provave të vëna në dispozicion nga palët, Komisioneri vlerëson se nuk kemi një trajtim të padrejtë apo të pafavorshëm të subjektit ankues.

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

Në nenin 12/1/c) të Ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, parashikohet se: *“Ndalohej 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: trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimit, 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”.*

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

Gjithashtu, diskriminimi karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstrohet se viktima e pretenduar është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme për shkak të një karakteristike që përfshihet në “shkakun e mbrojtur”. Trajtimi më pak i favorshëm përcaktohet me anë të krahasimit ndërmjet viktimës së pretenduar dhe një personi tjetër në një situatë të ngjashme, i cili nuk posedon karakteristikën e mbrojtur.

Për sa më sipër, në referencë të nenit 7, pika 1 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri gjykon se ABI Bank, nuk ka ndërmarrë veprime që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj ankueses, ose që e kanë ekspozuar atë, ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, në krahasim me persona të tjerë, që ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme me të.

Në mungesë të një trajtimi të padrejtë, të pafavorshëm e të pabarabartë, Komisioneri arrin në konkluzionin që nuk kemi të bëjmë me një sjellje diskriminuese nga ana e ABI Bank, për shkaqet e pretenduara nga ankuesja.

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”,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e mosdiskriminimit të shtetases E. Dh. nga ana e Banka Amerikane e Investimeve, për shkak të *gjendjes shëndetësore dhe për përkatësisë në një grup të veçantë*¹⁴.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

Robert GAJDA

KOMISIONER

(Shkaku: Gjendja shëndetësore dhe Përkatësia në një grup të veçantë)
(Fusha: Punësim)

¹⁴ Në grupin e punonjësve të ish NBG Bank

Adresa: Rruga e Durrësit, Nr. 27 (ish Ministria e Mjedisit), Tiranë , Tel: +355 4 2431078, E-mail: info@kmd.al, Web: www.kmd.al