



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

## KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 1721/1 Prot.

Tiranë, më 11 / 11 / 2019

### V E N D I M

Nr. 162, Datë 11 / 11 / 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. 51, datë 16.05.2019, të bërë nga R.M kundër Shoqërisë Albpetrol sh.a Patos, në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të “gjendjes familjare dhe martesore<sup>1</sup>” dhe “përkatësisë në një grup të veçantë<sup>2</sup>”.

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.

Sipas shpjegimeve të dhëna<sup>3</sup>, subjekti ankues në mes të tjerash informon se: *“Ka qenë e punësuar pranë Albpetrol sh.a që prej datës 01.04.2011 deri më 26.10.2018 në pozicione të ndryshme pune. Në datë 26.10.2018 Albpetrol sh.a i ka shkëputur marrëdhëniet e punës me ankuesen për shkak të risstrukturimit. Në kuadër të risstrukturimit do bëhej bashkimi i Qendrës së Transportit Patos (QT Patos) dhe Qendrës së Furnizimit të Materialeve Teknike (QFMT) në një të vetme, në Qendrën e Furnizimit dhe Transportit (QFT) duke sjellë si pasojë reduktimin, nga dy pozicione “Jurist” në një pozicion juristi me emërtesën “Specialist zyre&kontratash”. Pozicioni i ri i krijuar me strukturën e re, në fakt ishte pozicioni i mirëfilltë juristi, që nuk*

<sup>1</sup> R.M është kryefamiljare, nënë e një fëmije të mitur.

<sup>2</sup> Referuar Vërtetimit të Gjendjes Gjqësore, nr.3805-2007, N.Sh me Vendimin 259, datë 09.09.1982 ka qenë i dënuar për krimin e agjitacionit dhe propagandës.

<sup>3</sup> Referuar shpjegimeve të dhëna me email-in datë 24.05.2019 pas kërkesës së inspektorit të çështjes për shpjegime dhe dokumentacion të datës 22.05.2019.

*ekzistonte si emertesë në asnjë nga të dyja Qendrat që u bashkuan dhe është një pozicion pune me ngarkesë dhe fushë veprimi më të reduktuar sesa ajo e juristit që është më gjithëpërfshirëse pasi përmban gjithë problematikat juridike që mund të ketë qendra, dhe jo vetëm të kufizohet tek kontratat. Në strukturën e re organizative, rezulton se ka mbetur një pozicion pune juristi, por që i kanë ndërruar emërtesën në “Specialist zyre&kontratash” pra vendi i punës nuk u mbyll, thjesht ishin dy kandidatë për këtë vend pune (juristi i QT Patos dhe A.C, juristi i QFMT Patos). R.M informon se ajo është një grua kryefamiljare, pasi bashkëshorti i ka ndërruar jetë në vitin 2015 dhe ka një vajzë të mitur 7 vjeçe si dhe babain 73 vjeç, me probleme të shumta shëndetësore, ish i përndjekur politik. Vlerësimi për secilin nga punonjësit nuk u bë asnjëherë transparent dhe përzgjedhja de facto nuk u bë në bazë të kriterëve të vendosura. Madje prej QT Patos në periudhën maj-qershor 2018 ankueses i hiqeshin ditët e punës kur mungonte për arsye shëndetësore, pavarësisht se dorëzonte raportet mjekësore të konfirmuara dhe nga mjeku i shoqërisë. Gjithashtu në muajin shkurt 2019, Albpetrol sh.a ka nxjerrë njoftim për hapjen e vendeve të reja të punës, ndër të cilat dhe për një pozicion juristi, ku ankuesja ka aplikuar është intervistuar, por rezultatet dhe procedura e përzgjedhjes nuk është bërë transparente”.*

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit dhe kthimin<sup>4</sup> në vendin e punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të.

## **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-së<sup>5</sup>, 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.

<sup>4</sup> Referuar Procesverbalit të seancës dëgjimore, datë 07.08.2019.

<sup>5</sup> Shkurtesë për Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga Ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”.

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

Pas analizimit paraprak të ankesës nr. 51, datë 16.05.2019, të paraqitur nga R.M u konstatua se nga pikëpamja formale, ajo i plotësonte kërkesat e parashikuara nga neni 33/3 të Ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”. Në këto kushte, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi filloi procedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.

- Me shkresën nr. 737/2, datë 27.05.2019, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga Albpetrol sh.a për ankesën e bërë nga R.M si dhe ka kërkuar parashtrime dhe dokumentacion provues si më poshtë:
  - Kopje të strukturës dhe organikës së vjetër të Qendrës së Transportit Patos dhe Qendrës së Furnizimit të Materialeve Teknike.
  - Kopje të strukturës dhe organikës të Qendrës së Furnizimit dhe Transportit.
  - Përshkrimin e punës dhe kualifikimet për pozicionin e punës “jurist” në Qendrën e Transportit Patos.
  - Përshkrimin e punës dhe kualifikimet për pozicionin e punës “jurist” në Qendrën e Furnizimit të Materialeve Teknike.
  - Përshkrimin e punës dhe kualifikimet për pozicionin e punës “specialist zyre&kontratash” në Qendrën e Furnizimit e Transportit.
  - Kopje të procesit të vlerësimit dhe pikëzimit për punonjësit e këtyre dy qendrave, veçanarisht për pozicionet “jurist”.
  - Shpjegime dhe kopje të dokumentacionit për mospagesën e ditëve të punës në të cilat ankuesja ka qenë me raport mjekësorë.
  - Shpjegime dhe kopje të dokumentacionit të procedurës së konkurimit dhe përzgjedhjes të fituesit për pozicionin jurist në muajin shkurt 2019.

Me shkresën nr. 5078/1, datë 01.07.2019, Shoqëria Albpetrol në mes të tjerash informoi se: *“R.M ka qenë punonjëse e Shoqërisë Albpetrol nga data 01.04.2011 deri më datë 26.10.2018, dhe në përfundim të marrëdhënieve të punës ka mbajtur pozicionin e punës “Juriste” në Qendrën e Transportit Patos (aktualisht Qendra e Furnizimit dhe Transportit Patos). Në datë 26.10.2018 Shoqëria Albpetrol sh.a, ka ndërprerë marrëdhëniet e punës me ankuesen për shkak të ristrukturimit organizativ. Një nga fazat e procesit të ristrukturimit organizativ të shoqërisë Albpetrol, ishte bashkimi i Qendrës së Furnizimit të Materialeve Teknike Patos (QFMT Patos) me Qendrën e Transportit Patos (QT Patos) dhe krijimin e një qendre të re pune me emërtimin Qendra e Furnizimit dhe Transportit Patos (QFT Patos), me pasojë shkurtimin e 12 vende pune.*

*Për këtë arsye, punonjësit e dy qendrave të bashkuara iu nënshtruan procesit të vlerësimit dhe pikëzimit sipas procedurës së përcaktuar në Akt-Marrëveshjen e arritur me organizatën përfaqësuese të punëmarrësve. Konkretisht, sipas strukturës së re organizative të miratuar pozicioni i punës që mbante ankuesja “Juriste” në QT Patos u shkurtua dhe për pasojë ankuesja u njoftua rregullisht më datë 28.09.2018 për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës. Në rastin konkret zgjidhja e marrëdhënieve të punës ka ardhur për shkaqe objektive që lidhen me punëdhënësin dhe aspak me punëmarrësin. Zgjidhja e marrëdhënieve të punës nuk lidhet aspak me ankuesen si individ por me vendin përkatës të punës që mbante ankuesja, vend i cili nuk përputhej me kërkesat e reja të punës pas ristrukturimit organizativ. Lidhur me pretendimin e ankueses mbi mos pagesën e ditëve të punës për muajt Maj-Qershor 2018, Albpetrol informon se: “Nga verifikimi i listë–prezencave për datat e pretenduara ankuesja nuk është paraqitur në vendin e punës dhe nuk ka paraqitur raport mjekësorë”. Lidhur me pretendimin e ankueses për pozicionin e punës Jurist në Drejtorinë Juridike, Albpetrol informon se: “R.M ka paraqitur aplikimin e saj për pozicionin e punës dhe është njoftuar për tu paraqitur në procesin e intervistës. Procesi i intervistës është realizuar nga një komision prej 3 anëtarësh. Për këtë konkurim kanë aplikuar 14 kandidatë në rrugë elektronike në adresën: [bnj@albpetrol.al](mailto:bnj@albpetrol.al) dhe nëpërmjet depozitimit fizikisht në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore. Drejtoria e Burimeve Njerëzore ka shqyrtuar dokumentacionin dhe ka vendosur që 13 kandidatë kualifikohen për fazën e dytë të aplikimit, atë të intervistës. Kandidatët e kualifikuar, ndër të cilët dhe R.M janë njoftuar që të paraqiten për intervistën e punës. Në vijim, komisioni përkatës ka zhvilluar intervista për secilin kandidat dhe në përfundim ka krijuar bindjen se kandidati i përshtatshëm për punësim ka qenë E.S”.*

Në përgjigje të shkresës së Shoqërisë Albpetrol, ankuesja R.M, me e-mail-in datë 10.07.2019 në mes të tjerash ka deklaruar se: “Vendi i saj i punës nuk është mbyllur por ka qëndruar në punë kandidati tjetër pa u bërë asnjëherë transparent sistemi i pikëve si dhe pa iu komunikuar se do të ishte pjesë e ristrukturimit. Përsa i përket mospagesës së ditëve të punës edhe kur paraqiste raporte mjekësore, ankuesja informon se raportet mjekësore i ka patur të konfirmuara nga mjeku i shoqërisë Albpetrol, por punëdhënësi donte ta largonte për mungesa në punë. Përsa i përket përzgjedhjes së E.S, ankuesja informoi se, komisioni përzgjedhës ka qenë i përbërë nga 5 anëtare dhe jo 3, dhe në dijeninë e saj E.S nuk ka marrë pjesë fare në procedurën e konkurimit”.

- Mbështetur në nenin 33/8, të ligjit nr. 10221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës nr. 51, datë 16.05.2019, Komisioneri me shkresën nr. 1184, datë 29.07.2019 njoftoi palët për zhvillimin e seancës dëgjimore më datë 07.08.2019, ora 11.00, duke kërkuar shpjegime dhe kopje të dokumenteve si më poshtë:
  - Përshkrimin e punës dhe kualifikimet për pozicionin e punës “jurist” në Qendrën e Transportit Patos dhe në Qendrën e Furnizimit të Materialeve Teknike.
  - Përshkrimin e punës dhe kualifikimet për pozicionin e punës “specialist zyre&kontratash” në Qendrën e Furnizimit & Transportit Patos dhe kopje të procedurës së përzgjedhjes së punonjësit për këtë pozicion.

- Kopje të procedurës së konkurimit dhe përzgjedhjes të E.S në pozicionin jurist në Drejtorinë Juridike të Shoqërisë Albpétrol: (formulari i aplikimit, njoftimi për intervistë, vlerësimi me pikë nga komisioni dhe vendimi i emërimit në punë).

Në seancën dëgjimore të zhvilluar në datën 07.08.2019, u paraqit subjekti ankues, R.M ndërsa Shoqëria Albpétrol me e-mail-in datë 07.08.2019, ora 11.19 informoi se nuk mund të marrin pjesë, për arsye se personat e angazhuar në këtë çështje janë me leje vjetore.

Gjatë zhvillimit të seancës dëgjimore, ankuesja konfirmoi dhe njëherë pretendimin për diskriminim dhe kërkoi rikthimin në pozicionin e punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të. Gjithashtu, ankuesja kërkoi që duke qenë se i përket shtresës së të përndjekurve politikë, të shtohet ky pretendim si shkak diskriminimi. Gjatë seancës dëgjimore ankuesja informoi se duke mos rënë dakord me vendimin për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës ka ngritur padi në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Fier, e cila me Vendimin nr. 923, datë 25.06.2019 ka vendosur pranimin pjesërisht të padisë duke i dhënë dëmshpërblimet përkatëse sipas ligjit për zgjidhje të kontratës së punës pa respektuar procedurën dhe afatet, vendim i cili nuk ka marrë formë të prerë.

- Në vijim të procedurës hetimore për marrjen e çdo prove dhe informacioni që i shërben procesit, Komisioneri me shkresën nr.1316, datë 04.09.2019 i është drejtuar Shoqërisë Albpétrol sh.a duke kërkuar informacion dhe dokumentacion shtesë, si më poshtë:
  - Përshkrimin e punës dhe kualifikimet për pozicionin e punës “jurist” në Qendrën e Transportit Patos.
  - Përshkrimin e punës dhe kualifikimet për pozicionin e punës “jurist” në Qendrën e Furnizimit të Materialeve Teknike.
  - Përshkrimin e punës dhe kualifikimet për pozicionin e punës “specialist zyre&kontratash” në Qendrën e Furnizimit & Transportit Patos dhe kopje të procedurës së përzgjedhjes së punonjësit për këtë pozicion.
  - Kopje të procedurës së konkurimit dhe përzgjedhjes të E.S në pozicionin jurist në Drejtorinë Juridike të Shoqërisë Albpétrol: (formulari i aplikimit, njoftimi për intervistë, vlerësimi me pikë nga komisioni dhe vendimi i emërimit në punë).
  - Kopje të procedurës së dorëzimit dhe njohjes së raportit mjekësor në Albpétrol.

Me shkresën nr. 8123/1, datë 18.09.2019, administruar në KMD me nr.1316/1, datë 23.09.2019, Shoqëria Albpétrol sh.a ka dërguar një pjesë të dokumentacionit të kërkuar dhe në mes të tjerash informoi se: *“Shoqëria Albpétrol sh.a është në proces të hartimit të rregulloreve për Qendrat në varësi të saj, për të pasqyruar ndryshimet strukturore që ka pësuar shoqëria si pasojë e ristrukturimit, pas pushimit kolektiv. Pra, këto qendra aktualisht nuk kanë të miratuar rregullore të brendshme në të cilën të parashikohen detyrat përkatëse të çdo pozicioni pune. Lidhur me procedurën e dorëzimit dhe njohjes së raportit mjekësor, Albpétrol sh.a bën me dije se ankuesja*

*nuk është paraqitur në vendin e punës dhe nuk ka paraqitur raport mjekësor. Ky fakt është i konfirmuar nga qendra përkatëse me shkresën nr. 518/1, datë 26.06.2018”.*

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

#### **A. Lidhur me trajtimin disfavorizues dhe të pabarabartë.**

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka marrë në shqyrtim pretendimet e ankueses për trajtimin diskriminues në procedurën e ndjekur për largimin e saj nga puna, për shkak të gjendjes familjare e martesore dhe përkatësisë në një grup të veçantë.

Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, neni 1 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 subjektit ankues, në mënyrë që të mund të vlerësonte me objektivitet pretendimin e saj për trajtim të padrejtë dhe diskriminues.

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.

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

R.M ka qenë punonjëse e Shoqërisë Albpetrol sh.a në pozicione të ndryshme nga data 01.04.2011 deri në datë 26.10.2018, dhe që nga data 01.06.2017 ka mbajtur pozicionin e punës “Jurist” pranë Qendrës së Transportit Patos (aktualisht Qendra e Furnizimit dhe Transportit Patos, QFT Patos). Me Vendimin nr. 453, datë 20.07.2018 Administratori i Shoqërisë Albpetrol sh.a, ka miratuar listën e punonjësve që do të prekeshin nga procesi i ristrukturimit organizativ dhe reduktimi i fuqisë punëtore në QFT Patos, dhe 1 nga 13 punonjësit që prekeshin nga ristrukturimi organizativ, ishte dhe R.M në pozicionin e punës si juriste pranë QT Patos.

Referuar dokumentacionit të administruar gjatë procesit të hetimit administrativ të ankesës nr. 51, datë 16.05.2019, të R.M, rezulton se mbështetur në Programin e Zhvillimit të Rishikuar për vitin 2018, të miratuar me Vendimin nr. 08, datë 07.06.2018, të Këshillit Mbikqyrës dhe Vendimin nr.496/10, datë 25.06.2018, e Ministrit të Infrastrukturës dhe Energjisë, Shoqëria Albpetrol sh.a.i është nënshtruar procesit të ristrukturimit të saj, si rrjedhojë e të cilit i janë nënshtruar pushimit kolektiv rreth 450 punonjës, që bëjnë pjesë në administratën e kësaj Shoqërie dhe në qendrat e prodhimit e shërbimit në varësi të saj. Nga përmbajtja e akteve të sipërpërmendura rezulton se ky është një proces madhor që po ndodh në këtë Shoqëri, si pasojë e ndryshimeve të treguesve kryesore të Programit të Zhvillimit Ekonomik të shoqërisë “Albpetrol” sh.a. për vitin 2018.

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

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

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

Në kushtet kur fuqia punëtore e kësaj shoqërie do të reduktohej me rreth 450 punonjës, si dhe duke patur parasysh faktin se ndërmjet Sindikatës së Re të Naftëtarëve Shqiptarë (SRNSH) dhe Albpetrol sh.a. është lidhur një kontratë kolektive<sup>6</sup> për punonjësit e kësaj shoqërie, në referencë të nenit 148, pika 3, të Kodit të Punës, Albpetrol sh.a. bëri këshillime me organizatën sindikale, e njohur si përfaqësuese e punëmarrësve, me qëllim që të arrihet një marrëveshje. Në këtë kontekst

---

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

u realizuan takime me sindikatën e sipërpërmendur në mënyrë që të përcaktoheshin kriteret për kryerjen e reduktimit të fuqisë punëtore dhe rregullat e përgjithshme, të cilave do t'u nënshtroheshin punonjësit e kësaj shoqërie të cilët do t'i nënshtroheshin pushimit kolektiv në punë.

Në bazë të Akt-Marrëveshjes së lidhur ndërmjet Sindikatës së Re të Naftëtarëve Shqiptarë (SRNSH) dhe Albpetrol sh.a., si dhe Shtojcës 1 në vijim të kësaj Akt-Marrëveshjeje, kriteret të cilat do të merreshin në konsideratë gjatë procesit të ristrukturimit të shoqërisë dhe reduktimit të fuqisë punëtore ishin: (1) Arsimi, (2) Kualifikimi profesional/kategoria/patent specifike dhe (3) Vjetërsia në punë në industrinë e naftës. Përzgjedhja e punonjësve sipas kriterëve të përcaktuara më sipër do të kryhej sipas vlerësimit me pikë të përcaktuar në këtë marrëveshje. Sipas shpjegimeve të dhëna nga strukturat e Albpetrol sh.a., vlerësimit nëpërmjet sistemit të pikëzimit do t'i nënshtroheshin vetëm ata punonjës, të cilët kishin pozicione të njëjta punë, ndërkohë që nga këto pozicione, disa prej tyre suprimoheshin. Punonjësit, që kishin pozicion pune unik ose të vetëm dhe ky pozicion shkurtohej, nuk i nënshtroheshin vlerësimit nëpërmjet sistemit të pikëzimit.

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

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

Në referencë të Vendimit nr. 08, datë 07.06.2018, të Këshillit Mbikqyrës së Albpetrol sh.a, pas kryerjes së ristrukturimit të shoqërisë, numri i përgjithshëm i punonjësve të Qendrës së Furnizimit e Transportit Patos<sup>7</sup> do të ishte 85 punonjës, dhe numri i punonjësve të larguar do të ishte 13<sup>8</sup>. Në këtë strukturë nuk ishte parashikuar pozicioni i punës “jurist” por ishte parashikuar një pozicion pune i ri, “specialist zyre & kontratash”, me specialitetin e arsimit të lartë: jurist, ekon, ing, etj. Referuar organikës së vjetër të Qendrës së Furnizimit të Materialeve Teknike

<sup>7</sup> Referuar shkresës nr. 5533/7, datë 02.07.2018 të Albpetrol sh.a.

<sup>8</sup> Referuar shkresës nr. 6338/1, datë 20.07.2018 të Albpetrol sh.a.



Patos, rezulton se numri i përgjithshëm i punonjësve, ishte 34 dhe kishte të parashikuar 1 punonjës në pozicionin e punës si jurist (A.C). Referuar organikës së vjetër të Qendrës së Transportit Patos, rezulton se numri i përgjithshëm i punonjësve, ishte 67 dhe kishte të parashikuar 1 punonjës në pozicionin e punës si jurist (R.M). Për sa më sipër, vërehet se të dy pozicionet e punës, “jurist” ishin reduktuar dhe ishte parashikuar një pozicion pune i ri, “specialist zyre & kontratash”.

Në referencë të përcaktimeve të Urdhërit nr. 50, datë 02.07.2018, të Administratorit për ngritjen e Komisioneve dhe kryerjen e procesit të ristrukturimit, si dhe Shtojcës nr.1, e cila është pjesë integrale e këtij urdhëri, Komisioni i vlerësimit e pikëzimit pranë kësaj qendre ka hartuar listën e punonjësve të cilët prekeshin nga pushimi kolektiv mbi shkurtimin e pozicionit të vendit të punës, dhe një nga këto punonjëse ishte ankuesja R.M, pozicioni i të cilës si juriste pranë QT Patos ishte shkurtuar, ndërkohë që në këtë listë nuk figuron emri i punonjësit A.C, pozicioni i të cilit, si jurist pranë QFMT Patos, ishte shkurtuar njësoj si ankuesja.

Referuar përshkrimit të punës dhe kualifikimit të kërkuar për pozicionin e punës “specialist zyre&kontratash”, vlerësohet se përshkrimi i punës së këtij pozicioni është pothuajse i njëjtë me përshkrimin e punës së pozicioneve jurist pranë QFMT Patos dhe QT Patos, si dhe arsimi i lartë, jurist, ekon, ing, etj, pra nga ana teknike dhe kualifikimit nuk kishte asnjë pengesë që R.M të kishte konkuruar për këtë pozicion pune.

Në këto kushte, Komisioneri vlerëson se Shoqëria Albpetrol sh.a ka barrën e provës<sup>9</sup> të provojë, që procesi i riorganizimit dhe përzgjedhjes së punonjësve të QFT Patos, ka qenë i barabartë për të gjithë punonjësit

Lidhur me procedurën e përzgjedhjes së punonjësit për pozicionin e punës “specialist zyre&kontratash”, Shoqëria Albpetrol sh.a nuk vuri në dispozicion të Komisionerit<sup>10</sup> asnjë informacion apo dokumentacion për të vlerësuar se si ishte bërë përzgjedhja e punonjësit për këtë pozicion pune dhe arsyet përse nuk ishte vlerësuar ankuesja për të konkuruar për këtë pozicion pune.

Për sa më sipër, nga analiza e sipërpërmendur, Komisioneri gjykon se ankuesja R.M është ekspozuar ndaj një trajtimi të pabarabartë nga ana e Albpetrol sh.a, krahasuar me specialistin jurist të QFMT, i cili ishte në kushte të njëjta me ankuesen. Ky trajtim ka lidhje të drejtpërdrejtë me procesin e largimit të ankueses nga puna dhe të procedurës së përzgjedhjes së punonjësit për pozicionin e punës “specialist zyre&kontratash” pranë QFT Patos.

<sup>9</sup>Neni 82, pikat 2 dhe 3, të Ligjit nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë” (i ndryshuar) parashikon: “2.Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj. 3. Në mënyrë që të mbështesin pretendimet e tyre, palët mund t'i bashkëlidhin kërkesës për fillimin e procedurës administrative dokumente ose fakte të ndryshme.”

<sup>10</sup> Komisioneri ka kërkuar shpjegime dhe dokumentacion për këtë çështje me shkresat: nr. 737/2, datë 27.05.2019, Njoftim dhe kërkesë për informacion, nr. 1184, datë 29.07.2019, Njoftim për seancë dëgjimore dhe nr. 1316, datë 04.09.2019, Kërkesë për dokumentacion shtesë.

Përsa më lart, Komisioneri duke konsideruar se Shoqëria Albpetrol sh.a ka patur mundësinë për të bërë të mundur që R.M të konkuronte për një pozicion pune pranë QFT Patos, konstaton se ajo është trajtuar në mënyrë të pabarabartë duke u trajtuar ndryshe nga kolegët e saj që nuk u larguan nga puna.

**Në përfundim, përsa më lart, Komisioneri vlerëson se R.M, në referencë të nenit 7, pika 1, të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të pabarabartë nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a.**

- Lidhur me pretendimin e ankueses se ka pasur tendencë për ta larguar nga puna për shkak të mungesave duke mos i paguar ditët e punës që ka qenë me raport mjekësor, Komisioneri vlerëson se:

Ankuesja ka parashtruar pranë Komisionerit pretendime se nuk është paguar nga punëdhënësi për ditët që ka munguar në punë për arsye shëndetësore, në datat: 09.05.2018, 04.06.2018 dhe 27.07.2018.

Referuar listëpagesave të punonjësve të QFT Patos, për muajt, maj, qershor dhe korrik 2018, rezulton që ankuesja R.M nuk është paraqitur në punë në datët: 09.05.2018, 04.06.2018 dhe 27.07.2018.

Referuar provave dhe fakteve të administruara, ankuesja ka dorëzuar pranë KMD-së në cilësinë e provës, kopje të raporteve mjekësore, nr. Rregj. 1067, datë 04.06.2018 të lëshuar nga Qendra Shëndetësore Ballsh dhe nr. Rregj. 7443, datë 26.07.2018 të lëshuar nga Spitali Ballsh. Me anë të këtyre provave, rezulton se ankuesja R.M ka qenë e pajisur me raport për paaftësi të përkohshme në punë në datat, 04.06.2018 dhe 27.07.2018, por nuk provohet që ankuesja të këtë qenë e pajisur me raport mjekësor për datën 09.05.2018.

Në analizë të këtyre fakteve, Komisioneri vlerëson se nuk ka pasur një tendencë nga ana e Albpetrol sh.a për këtë rast, pasi ankuesja nuk ka paraqitur raport mjekësor për datën 09.05.2018, ndërsa lidhur me mospagesën e datës 27.07.2018, tendenca rezulton e parëndësishme, lidhur me marrëdhënien e punësimit, pasi emri i R.M figuronte për tu larguar nga puna që në datë 20.07.2018, kështu që dhe kjo mungesë nuk do të rëndonte pozitën e ankueses.

Pretendimet për pagesën e ditëve të punës që ka qenë me raport mjekësor, ankuesja i ka bërë dhe objekt të shqyrtimit nga Gjykata e Shkallës së Parë Fier, e cila me Vendimin nr. 923, datë 25.06.2019 në mes të tjerash ka vendosur dhe detyrimin e Albpetrol për ti paguar R.M, pagën për datën 04.06.2018 që ka qenë me raport për paaftësi të përkohshme në punë.

- Lidhur me pretendimin e ankueses për konkurimin për pozicionin e punës, jurist në Drejtorinë Juridike të Shoqërisë Albpetrol sh.a, në muajin shkurt 2019.

Referuar dokumenteve të shqyrtuara, rezulton se ankuesja është njohur me shpalljen për vendin e punës si dhe është njoftuar që është kualifikuar për në fazën e dytë, atë të intervistës. Komisioni i

vlerësimit i ngritur me Urdhërin nr. 43, datë 18.02.2019 “Mbi zhvillimin e procedurës për plotësimin e vendeve vakante në Shoqërinë Albpetrol sh.a” ka zhvilluar procesin e intervistës me 13 kandidatë dhe në përfundim me Shkresën nr. 4275, datë 07.05.2019 ka propozuar emërimin e E.S në pozicionin e punës si Specialist në Drejtorinë Juridike.

Referuar situatës sa më sipër, Komisioneri vlerëson se subjekti ankues nuk i është nënshtruar një trajtimi disfavorizues krahasuar me E.S, lidhur me procedurën e konkurimit për pozicionin e specialistit në Drejtorinë Juridike dhe për këtë arsye nuk kemi cënim të nenit 3/1, dhe 7/1 të LMD-së.

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

Në ankesën e subjektit ankues pretendohet diskriminim, për shkak shkak të “gjendjes familjare dhe martesore<sup>11</sup>” dhe “përkatësisë në një grup të veçantë”, nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a.

“Gjendja familjare dhe martesore” dhe “përkatësia në një grup të veçantë” janë shkaqe, për të cilat, Ligji nr.10221/2010 “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 ankueses për diskriminim për shkak të “përkatësisë në një grup të veçantë”, Komisioneri vlerëson se subjekti ankues ka depozituar pranë Komisionerit dokumentin, “Vërtetim të gjendjes gjyqësore”, por nuk ka sjellë një dokument të vlefshëm që të vërtetojë se ankuesja është përfituese e statusit të të përndjekurit politik dhe që Shoqëria Albpetrol sh.a, ka qënë në dijeni të këtij fakti. Në këto kushte nuk mund të pretendojë për diskriminim për këtë shkak.

Nga shqyrtimi i dokumenteve të administruara nga Komisioneri, rezulton se ankuesja është e ve, nënë e një vajze të mitur. Në këto kushte, subjekti ankues mbart shkakun e gjendjes familjare dhe martesore.

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

Çështjet e diskriminimit kërkojnë që të vërtetohet nëse ekziston një përligje e arsyeshme për trajtimin ndryshe të evidentuar.

---

<sup>11</sup> R.M është kryefamiljare, nënë e një fëmije të mitur.

Mbështetur në provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, rezulton se subjekti ankues, i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë duke u trajtuar ndryshe nga specialisti jurist i QFMT që nuk u largua nga puna.

**Nga Shoqëria Albpetrol sh.a nuk u sollën prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin apo përlegjinin faktin e largimit për pozicionin e punës jurist, vetëm të R.M dhe se si ishte bërë përzgjedhja e punonjësit për pozicionin e punës “specialist zyre&kontratash”, dhe se mosvlerësimi i ankueses për të konkuruar për këtë pozicion pune ka qenë për arsye të ligjshme dhe objektive.**

Gjithashtu, Komisioneri vlerëson se Shoqëria Albpetrol sh.a gjatë procesit të ristrukturimit duhet të kishte kryer dhe një vlerësim personal dhe profesional të çdo punonjësi që prekej nga ky proces dhe duhet të kishte marrë parasysh dhe pasojat sociale që do të sillte vendimmarrja e saj, duke shteruar çdo mundësi risistemimi në punë të punëmarrësve të cilëve iu ristrukturohej vendi i punës, në këtë rast të punonjësës R.M, e cila është e ve dhe me një fëmijë të mitur.

Në rastin në shqyrtim, gjykimi i Komisionerit mbështetet fuqimisht edhe në parashikime të akteve të miratuara nga Organizata të ndryshme Ndërkombëtare, ku Shqipëria aderon apo synon të bëhet pjesë e tyre. Parashikime në mbrojtje të grave dhe vajzave e në përgjithësi të gjinisë femërore janë pjesë e akteve të tilla si, Konventa e OKB-së “Për elememinimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave (2014), e duke vijuar me Direktivën e Këshillit 2000/78/KE të datës 27.11.2000 për “Përcaktimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe marrëdhëniet gjatë punës”, si dhe me Direktivën e Parlamentit European dhe të Këshillit 2006/54/KE të datës 05.07.2006 për “Zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimin dhe marrëdhëniet gjatë punës”, të cilat synojnë barazinë gjinore dhe mbrojtjen e gjinisë “femër”, sidomos në marrëdhëniet e punës. Aq më tepër, kjo mbrojtje bëhet e domosdoshme kur gruaja është kryefamiljare dhe ka në ngarkim të saj fëmijë të mitur.

Komisioneri vlerëson se nga ana e punëdhënësit, nuk u sollën prova për të hedhur poshtë pretendimin e ankueses se është trajtuar në mënyrë të pabarabartë krahasuar me punonjësin, A.C, dhe mos sistemimi i saj në pozicionin e “specialist zyre&kontratash” nuk ka ardhur si pasojë e gjendjes familjare e martesore të ankueses. Përkundrazi, Komisioneri vlerëson se argumentimi i Shoqërisë Albpetrol sh.a, se përfundimi i marrëdhënies së punës me ankuesen për shkak të ristrukturimit organizativ, ka shërbyer vetëm si justifikim, për ta larguar atë nga strukturat e Shoqërisë Albpetrol sh.a.

Kodi i Procedurës Administrative<sup>12</sup>, 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

---

<sup>12</sup> Kështu, neni 82, pika 2 e tij, përcakton se: “Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuuese 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”.

të provojë se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pabarabartë, për shkakun e pretenduar prej saj.

Kështu, 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 për Mbrojtjen nga Diskriminimi, si një institucion barazie i specializuar për mbrojtjen nga diskriminimi, në zbatim të dispozitave të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” ka si qëllim të sigurojë të drejtën e çdo personi për: “a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b) barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe për të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin”.

Neni 3 i Ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” ka përcaktuar se: *““Diskriminim i drejtëpërdrejtë” është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një person apo grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, apo një grup personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji”*.

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

Në këtë kontekst, referuar nenit 7, pika 1<sup>13</sup>, të Ligjit nr.10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, nga analizimi në tërësi i fakteve të sipërpërmendura dhe në mungesë të një justifikimi nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a, Komisioneri gjykon se ankuesja është ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë dhe diskriminues, nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a, trajtim i cili ka lidhje me gjendjen familjare e martesore të ankueses.

---

<sup>13</sup>Në nenin 7, pika 1, të Ligjit nr.10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, parashikohet: *“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”*.

## **PËR KËTO ARSYE :**

Mbështetur në nenin 1, nenin 3/1, neni 7/1, nenin 12/1/c, nenin 32, pika 1, gërma a), si dhe nenin 33, pika 10, të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

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

1. Konstatimin e diskriminimit, të shtetases R.M nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a, për shkak të gjendjen familjare e martesore.
2. Në referencë të pikës 1, të këtij vendimi, nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a, të merren masa për rivendosjen e marrëdhënieve të punësimit me R.M.
3. Brenda 30 (tridhjetë) ditëve nga marrja dijani për këtë vendim, Shoqëria Albpetrol sh.a të njoftojë Komisionerin, lidhur me masat e marra për zbatimin e këtij vendimi.
4. Në referim të nenit 33, pika 11, të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.
5. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

**Robert GAJDA**

**KOMISIONER**