



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr.19881/1 Prot.

Tiranë, më 30 / 12 / 2019

V E N D I M

Nr. 200 , Datë 30 / 12 / 2019

Mbështetur në nenin 32, pika 1, gërma a), të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr.84 Regj., datë 16.07.2019, të G. H, kundër Shoqërisë Albpetrol sh.a Patos, me pretendimin për diskriminim për shkak “*të gjendjes shëndetësore*¹”.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi²,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Subjekti ankues, G. H ka qenë në marrëdhënie pune me Shoqërinë Albpetrol sh.a (Shoqërinë) për rreth 38 vite, deri në datën 26.10.2018, datë në të cilën i është zgjidhur marrëdhënia e punës. Shoqëria Albpetrol sh.a ka shkëputur marrëdhëniet e punës me ankuesin për shkak të shkurtimit të vendit të punës, në kuadër të procesit të ristrukturimit të Shoqërisë. Së fundmi ai citon se ka punuar në pozicionin “Roje Objekti” pranë Qendrës së Administrimit të Kontrollit të Pronës Patos.

Mbështetur në Stukturën e Re Organizative të Qendrës së Administrimit të Kontrollit të Pronës (QAKP) Patos, pozicioni i punës Roje Objekti është shkurtuar, dhe për këtë shkak, ankuesi është përfshirë në procesin e pikëzimit, së bashku me punonjësit e tjerë. Në përfundim të këtij procesi ka rezultuar se G. H nuk plotëson kriteret e mjaftueshme për vazhdimin e marrëdhënieve të punës.

¹ Referuar Raporteve Mjekësore të ankuesit, depozituar pranë KMD-së..

²Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën KMD.

Ankuesi pretendon se është larguar pa të drejtë nga puna, pasi është naftëtar i vjetër, me 38 vite punë në këtë Shoqëri. Ai shprehet se ka fituar sëmundje profesionale gjatë ushtrimit të profesionit, gjë për të cilën kurohet çdo vit në spital.

G. H pretendon se është larguar në mënyrë të padrejtë nga puna, pasi ai është aksidentuar në vendin e punës, dhe kjo duhej t'i jepte përparësi atij në pikëzimin e bërë nga Shoqëria. Po ashtu, vlerësimin për performancë të dobët të tij në punë, ankuesi e sheh si diskriminuese dhe tendencioze nga ana e Shoqërisë, me qëllim që atë ta largonin nga puna. Të gjitha veprimet dhe mosveprimet e Albpetrol sh.a ankuesi pretendon se kanë ardhur pikërisht për shkak të gjendjes së shëndetësore, sëmundjes së tij profesionale.

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

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10 221/2010, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar se: *“Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzaninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.*

Neni 7 i LMD-së³, në pikën 1 të tij, parashikon se: *“Çdo veprim apo mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë apo privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë apo grupe personash, përbën diskriminim”.*

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

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

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

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

³Shkurtesë për Ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi.

1. Njëpërmjet shkresës me nr.1116/2 prot., datë 31.07.2019 nga ana e KMD i është kërkuar informacion dhe dokumentacion provues Shoqërisë Albpetrol sh.a, lidhur me pretendimin e ankuesit.

➤ Njëpërmjet shkresës me nr.7255/2 prot, datë 03.09.2019, Albpetrol sh.a ka dërguar një pjesë të dokumentacionit të kërkuar dhe ka parashtruar si më poshtë citohet:

“G. H ka qenë punonjës i Shoqërisë Albpetrol sh.a nga data 01.11.2011 deri me datë 26.10.2018 dhe së fundmi ka ushtruar detyrën “Roje Objekti” pranë QAKP Patos. Në zbatim të Programit të Zhvillimit të Rishikuar për vitin 2018, i miratuar me vendim nr.8, datë 07.06.2018 të Ministrisë të Infrastrukturës dhe Energjisë, Shoqëria Albpetrol sh.a iu nënshtrua procesit të ristrukturimit për reduktimin e fuqisë punëtore. Në këtë kuadër u ndërmorën hapat për nisjen e procedurave të pushimit kolektiv duke njoftuar punonjësit që do prekeshin nga ky proces”.

Albpetrol sh.a parashtron se, në qendrën ku punonte ankuesi, QAKP Patos është kryer një riorganizim tërësor duke shkurtuar disa pozicione të caktuara pune si: përgjegjës turni, magazinier, inxhinier zone si dhe roje objekti. Si rezultat i këtij procesi, punonjësit e kësaj qendre i janë nënshtruar procesit të rivlerësimit dhe pikëzimit të kryer nga Komisioni përkatës, i ngritur në zbatim të Urdhrit të Administratorit, me nr.50, datë 02.07.2018. Bazuar në strukturën e re organizative të miratuar për QAKP Patos, janë shkurtuar gjithsej 105 pozicione pune, pasi referuar strukturës së vjetër, kjo qendër ka patur gjithsej 253 punonjës.

Albpetrol sh.a citon se, me qëllim kryerjen e një procesi sa më transparent, ka aplikuar një sistem përzgjedhjeje me anë të vlerësimit me pikë, mbi bazën e të cilit janë përzgjedhur të qëndrojnë në punë ata punonjës që janë vlerësuar me më shumë pikë. Kriteret mbi bazën e të cilave u krye vlerësimi ishin: arsimi, kualifikimi, vjetërsia në punë.

Më tej, Albpetrol sh.a argumenton se, referuar procesit të vlerësimit dhe pikëzimit të kryer me punonjësit e QAKP Patos, ka rezultuar se G. H nuk plotëson kriteret e mjaftueshme për vazhdimin e marrëdhënieve të punës. Për këtë arsye, njëpërmjet shkresës me nr.6260 prot., datë 19.07.2018 e kanë njoftuar punonjësien mbi ndërprerjen e marrëdhënieve të punës për shkak të shkurtimit të vendit të punës. Albpetrol sh.a thekson faktin se, përzgjedhja e punonjësve të cilët kanë vazhduar marrëdhëniet e punës me Albpetrol sh.a dhe atyre që u janë ndërprerë marrëdhëniet e punës nuk ka patur asnjë kriter diskriminues por është kryer në bazë të pikëzimit nga Komisioni i Posaçëm, duke sjellë në vëmendje se procesi i ristrukturimit organizativ dhe reduktimit të fuqisë punëtore është një proces dinamik që ka prekur punonjës të profesioneve, moshave si dhe me vjetërsi pune të ndryshme.

Për sa i përket pretendimit të subjektit ankues se është diskriminuar për shkak të gjendjes së tij shëndetësore, Albpetrol sh.a informon se: *“Gjatë kohëzgjatjes së marrëdhënieve të punës me Shoqërinë Albpetrol sh.a, z.H nuk ka dorëzuar asnjë dokument që vërteton gjendjen shëndetësore të pretenduar prej tij. Në dosjen personale të z.H ekziston i dorëzuar nga ana e tij vetëm raporti mjeko-ligjor me nr.260 regj., i datës 10.03.2016, sipas të cilit z.H nuk vuan nga asnjë sëmundje dhe është i aftë për punë. Në dokumentacionin e dorëzuar nga ankuesi pranë KMD-së si provë shkresore, vërtetohet vetëm fakti që ankuesi ka qenë i shtruar në spital për periudha të ndryshme kohore, gjë që nuk lidhet aspak me periudhën në të cilën është zgjidhur marrëdhënia e punës nga ana e Shoqërisë. Ky dokumentacion vërteton thjesht*

paaftësinë e përkohshme për punë të ankuesit për këto periudha kohore. Ndërkohë që, përgjatë kohëzgjatjes së marrëdhënieve të punës me Shoqërinë, theksojmë sërish se sipas raportit mjeko-ligjor të dorëzuar, z.H rezulton i aftë për punë dhe nuk vuan nga asnjë sëmundje profesionale. Për më tepër, ky dokumentacion është dorëzuar nga ankuesi si provë shkresore, pas marrjes së vendimit dhe rrjedhimisht nuk mund të kemi patur dijeni në kohën e zgjidhjes së marrëdhënies së punës me ankuesin. Në rastin konkret, shkak i vetëm i zgjidhjes së marrëdhënies së punës është ristrukturimi i Shoqërisë dhe nuk lidhet aspak me punëmarrësin, prandaj pretendimi i tij për diskriminim është i pabazuar”.

Albpetrol sh.a informon KMD se, që nga momenti i punësimit dhe në vazhdim ndaj ankuesit nuk është marrë asnjë masë disiplinore.

2. Mbështetur në nenin 33, pika 8, të ligjit nr.10 221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", nëpërmjet shkresës nr.1434 prot., datë 20.09.2019, Komisioneri iu drejtua palëve të interesuara në proces, ku i njoftoi për pjesëmarrje në seancë dëgjimore.

Seanca u zhvillua në datën 15.10.2019, me praninë e të dy palëve në proces: subjektit ankues përfaqësuar nëpërmjet znj.E. H, si ndihmëse⁴/përfaqësuese e tij⁵dhe palës kundër së cilës është paraqitur ankesa, përfaqësueses me autorizim⁶ të Shoqërisë Albpetrol sh.a, znj.R. S.

Gjatë seancës dëgjimore, të dyja palët iu qëndruan të njëjtave parashtrime që kishin bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në, si dhe depozituan akte shkresore të cilat u administruan në cilësi prove dhe iu bashkëlidhën akteve të dosjes së ankuesit⁷.

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

A. Lidhur me trajtimin e padrejtë të ankuesit, sa i takon përfshirjes së tij në pushimin kolektiv nga puna, ndërmarrë në kuadër të zbatimit të ristrukturimit të Shoqërisë Albpetrol sh.a.

Referuar dokumentacionit të administruar gjatë procesit të hetimit administrativ të ankesës së G. H, rezulton se mbështetur në Programin e Zhvillimit të Rishikuar për vitin 2018, të miratuar me Vendimin nr. 8, datë 07.06.2018, të Këshillit Mbikqyrës dhe Vendimin nr.496/10, datë 25.06.2018, të Ministrisë të Infrastrukturës dhe Energjisë, Shoqëria Albpetrol sh.a i është nënshtruar procesit të ristrukturimit të saj, si rrjedhim i së cilit rezulton se i janë nënshtruar pushimit kolektiv rreth 450 punonjës, që bëjnë pjesë në administratën e kësaj Shoqërie dhe në qendrat e prodhimit e shërbimit në varësi të saj.

⁴ Kodi i Procedurës Administrative, i ndryshuar, në nenin 39 të tij, ka parashikuar për ndihmësin se: “1. Pala mund të paraqitet në organin publik në një seancë dëgjimore, e shoqëruar nga një ndihmës, i cili e ndihmon atë në çështje specifike, të nevojshme për procedurën administrative. 2. Çdo deklaratë e ndihmësit konsiderohet si e dhënë nga pala kur kërkohet shprehimisht prej tij/saj. Në çdo rast, pala mund të kundërshtojë aty për aty deklaratën e ndihmësit”

⁵Me vetëdeklarim në seancë nga ankuesi.

⁶ Me shkresën me nr.9036 prot., datë 07.10.2019, të Administratorit të Albpetrol sh.a.

⁷ Aktet janë cituar në vijim gjatë asyrtimit të vendimit dhe një pjesë e tyre janë dërguar edhe në vijim, pas séancës.

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 të tillë, duke u konsideruar një pushim kolektiv me përmasa të konsiderueshme.

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

Në pikën 2, të Vendimit nr. 8, datë 07.06.2018, të Këshillit Mbikqyrës të Shoqërisë 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 këtij vendimi miratohet Struktura Organizative e Shoqërisë Albpetrol sh.a me përbërje 3 (tre) Qendra të Prodhimit të Naftës, 7 (shtatë) Qendra Shërbimi dhe Administrata Qendrore. Në këtë vendim miratohet gjithashtu edhe numri total i punonjësve të Shoqërisë prej 1.828 punonjës, pas përfundimit të procesit të ristrukturimit organizativ, të shpërndarë sipas qendrave.

Në kushtet kur, fuqia punëtore e kësaj shoqërie do të reduktohej me rreth 450 punonjës, si dhe duke patur parasysh faktin se ndërmjet Sindikatës së Re të Naftëtarëve Shqiptarë (SRNSH) dhe Albpetrol sh.a është lidhur një kontratë kolektive për punonjësit e kësaj Shoqërie, në referencë të nenit 148, pika 3, të Kodit të Punës, Shoqëria Albpetrol sh.a bëri këshillime me organizatën sindikale, e njohur si përfaqësuese e punëmarrësve, me qëllim që të arrihet një marrëveshje. Në këtë kontekst u realizuan takime me sindikatën e sipërpërmendur në mënyrë të të përcaktoshin kriteret për kryerjen e reduktimit të fuqisë punëtore dhe rregullat e përgjithshme, të cilave do t’u nënshtoheshin punonjësit e kësaj shoqërie të cilët do t’i nënshtroheshin pushimit kolektiv në punë.

Në bazë të Akt-Marrëveshjes së lidhur ndërmjet Sindikatës së Re të Naftëtarëve Shqiptarë (SRNSH) dhe Albpetrol sh.a, sikurse dhe Shtojcës Nr.1⁸, të lidhur ndërmjet palëve, që ka ndryshuar disa parashikime të Marrëveshjes së sipërpërmendur, kriteret, të cilat do të merreshin në konsideratë gjatë procesit të ristrukturimit të shoqërisë dhe reduktimit të fuqisë punëtore ishin: (1) Arsimi, (2) Kualifikimi profesional/kategoria/patentë 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.

⁸Shtojca nr.1, është pjesë integrale e Urdhërit nr.50, datë 02.07.2018, të Administratorit të Albpetrol sh.a. për ngritjen e Komisioneve dhe kryerjen e procesit të ristrukturimit;

Sipas shpjegimeve të dhëna nga strukturat e Shoqërisë Albpetrol sh.a, vlerësimet 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 vlerësimet 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, të Administratorit për fillimin e procesit të ristrukturimit organizativ dhe reduktimin e fuqisë punëtore të Albpetrol sh.a; Urdhërin nr. 50, datë 02.07.2018, të 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, 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.14, datë 29.08.2018, të Këshillit Mbikqyrës së Albpetrol sh.a., “Mbi programin e zhvillimit ekonomik të rishikuar për vitin 2018”, pas kryerjes së ristrukturimit të Shoqërisë, dhe në qendrën ku punonte ankuesi, QAKP Patos është kryer një riorganizim tërësor duke shkurtuar disa pozicione të caktuara pune si: përgjegjës turni, magazinier, inxhinier zone si dhe roje objekti. Si rezultat i këtij procesi, punonjësit e kësaj qendre i janë nënshtuar procesit të rivlerësimit dhe pikëzimit të kryer nga Komisioni përkatës, i ngritur në zbatim të Urdhrit të Administratorit, me nr.50, datë 02.07.2018. Bazuar në strukturën e re organizative të miratuar për QAKP Patos, janë shkurtuar gjithsej 105 pozicione pune, pasi referuar strukturës së vjetër, kjo qendër ka patur gjithsej 253 punonjës.

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, parashikohet se: “Albpetrol sh.a do të ketë në konsideratë duke vlerësuar dhe mundësitë ligjore që nga pushimet kolektive, të përjashtohen kategoritë e punonjësve si më poshtë:

- Punonjësit të cilët janë pjesë e organeve drejtuese të SRNSH (Kryesia, Këshilli Drejtues, Koordinatori);
- Gratë kryefamiljare, kur nuk u mbyllet vendi i punës;
- Punonjësit që klasifikohen si persona me aftësi të kufizuara dhe që plotësojnë kërkesat e vendit të punës, kur nuk iu mbyllet vendi i punës;
- Punonjësit të cilët janë aksidentuar në punë, duke pasur aftësitë fizike për kryerjen e punës, kur nuk iu mbyllet vendi i punës;
- Punonjësit që kanë të zyrarizuar persekutimin politik me status, kur nuk iu mbyllet vendi i punës”.

Referuar pikës 4, sa mësipër, subjekti ankues nuk duhej t'i ishte nënshtruar pushimit kolektiv për faktin se:

- Ai është punonjës i aksidentuar në vendin e punës, fakt i dokumentuar me dokumentacionin mjekësor, nëpërmjet të cilit provohet se ai është shtruar dhe kuruar për një periudhë të gjatë disa mujore në Spitalin Rajonal Fier, kështu citojmë konkretisht, periudhat nga: 03.11.1990-13.11.1990; 26.02.1991-05.03.1991; 28.03.1994-05.04.1994, si dhe;
- Bazuar në dokumentet: “Vërtetim Diagnoze”, lëshuar nga Drejtoria e Spitalit Rajonal Fier, me datë 29.07.2019, “Përshkrim diagnoze dhe gjendjeje shëndetësore të ankuesit”, sipas përshkrimit të mjekes toksikologe, dr.L.B të Spitalit Rajonal Fier, datë 29.07.2019 dhe “Vërtetim Diagnoze”, lëshuar nga Drejtoria e Spitalit Rajonal Fier, me datë 03.10.2019, **Komisioneri vlerëson se, nëpërmjet dokumentacionit mjekësor, ankuesi ka provuar pretendimin e tij për faktimin e gjendjes shëndetësore/sëmundjes, ardhur për shkak të punës së tij, të përcaktuar si sëmundje kronike e fituar në vendin e punës, përcaktuar si: “intoksinacion kronik nga hidrokarburet e naftës/ hepatitis toxica chronica” si pasojë e intoksinimit”.**

Si pasojë e kësaj sëmundjeje kronike, fituar si pasojë e një aksidenti të ndodhur në vendin e punës, në vitin 1990, ankuesi është shtruar herë pas here për kurim në Spitalin Rajonal Fier. Shtrimi i fundit në spital daton në vitin 2017⁹, për të cilin ai pretendon se ka marrë nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a dhe shpërblim në trajtë ndihme ekonomike. Lidhur me këtë fakt, ankuesi ka depozituar në cilësi prove një kërkesë drejtuar Shoqërisë që me datë 18.11.2019, me nr. 10359 prot., nëpërmjet së cilës ka kërkuar vërtetim lidhur me këtë fakt, si dhe për klasën e kategorisë që ai posendon. Lidhur me këto kërkesa nuk ka marrë asnjë përgjigje.

Ankuesi ka depozituar në cilësi prove edhe një statement të bankës “Tirana Bank”, ku evidentohet shuma e derdhur në llogari të tij nga Shoqëria, e cila i shtohet pagës mujore të muajit Dhjetor 2017.

Fakti i dhënies së ndihmës ekonomike nga ana e Shoqërisë u ritheksua nga ndihmësja e ankuesit në seancën dëgjimore dhe nga ana e përfaqësueses së Shoqërisë nuk u kundërshtua si fakt. Në rast se do të kishte prova për të kundërtën, Komisioneri vlerëson se, Albpetrol sh.a do të duhej ta provonte shkresërisht një fakt të tillë. Në këtë kontekst, Komisioneri vlerëson të vërtetë dhe të drejtë pretendimin e ankuesit për gjendjen e tij shëndetësore, si dhe dijeninë e Shoqërisë Albpetrol sh.a për këtë fakt. (Ankuesi ka marrë shpërblim monetar nga Shoqëria pikërisht për gjendjen e tij shëndetësore).

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 tij për trajtim të padrejtë dhe diskriminues.

Kodi i Punës, i ndryshuar¹⁰, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/subjektit ndaj të cilit paraqitet ankesa, në këtë rast Shoqërisë

⁹ Data e shtrimit 11.10.2017 dhe dalja nga Spitali Rajonal Fier me datë 18.10.2017.

¹⁰ Kështu, neni 9, pika 10 e tij, përcakton se: “10. Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në

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

Albpetrol sh.a, e cila duhet të provonte se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë, për shkakun e pretenduar prej tij.

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

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

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

Nga ana e Shoqërisë nuk u sollën prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin apo përligjinin faktin se ata nuk kishin dijeni për gjendjen shëndetësore të ankuesit/sëmundjen e tij kronike, fituar gjatë marrëdhënieve të punës me Shoqërinë Albpetrol sh.a.

Pavarësisht, detyrimit të Albpetrol sh.a për ta përjashtuar z.H nga procesi i pikëzimit Komisioni i vlerësimit pranë kësaj Qendre ka vlerësuar me pikëzim edhe ankuesin, së bashku me të gjithë punonjësit e tjerë me detyrë “Roje objekti¹¹”.

Bazuar në Urdhërin 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, parashikohet se kriteret mbi të cilat do të kryhej vlerësimi me pikëzim ishin: (1)Arsimi, (2)Kualifikimi profesional/kategoria/patent specifike dhe (3)Vjetërsia në punë në industrinë e naftës. Mbështetur në këto kriteret, duke iu referuar Proçesverbalit Model-3, të datës 06.07.2018, si dhe Proçesverbalit Model-2/individual, të datës 06.07.2019, rezulton se ankuesi është vlerësuar në total me 40 pikë, respektivisht si më poshtë:

- 20 pikë është vlerësuar për plotësimin e kriterit të arsimit të ulët profesional që nuk përputhet me kërkesat e strukturës së re në qendrën përkatëse,
- 0 pikë për kriterin e kualifikimit profesional, pasi nuk ka kualifikim profesional
- dhe 20 pikë për kriterin e vjetërsisë në punë, pasi ky punonjës ka 37.9 vite punë në industrinë e naftës).

Në analizë të pretendimit të ankuesit se nuk është vlerësuar në mënyrë të drejtë nga ana e Komisionit për sa i takon kualifikimit të tij profesional, dhe pas verifikimit të dokumentacionit Komisioneri konstaton se, pretendimi i G. H është i drejtë, lidhur me pasaktësitë në vlerësimin e këtij kriteri, pasi:

ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë”.

¹¹ Në strukturën e re pozicioni i punës “Roje objekti” ka emërtesën “Kontrollor i pajisjeve të naftës”, pa ndryshuar në thelb kriteret dhe detyrat funksionale të punonjësve.

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

Referuar Shtojcës nr.1, të Urdhërit nr.50, datë 02.07.2018 të Administratorit, kualifikimi profesional është vlerësuar me pikë si më poshtë:

- 15 pikë kur punonjësi zotëron patentë specifike, licensë që kërkon vendi i punës.
- 20 pikë kur punonjësi zotëron kategorinë e III.
- 25 pikë kur punonjësi zotëron kategorinë e IV.

Në kontekst të provimit të pretendimit të ankuesit se ai zotëron kategorinë e V, dhe faktit që në Librezën e Punës së tij figuron e sigluar vetëm kategoria e dytë (respektivisht në vitin 1996), Komisioneri vlerëson se referuar barrës së provës, ishte detyrim i Shoqërisë të provonte të kundërtën.

Lidhur me këtë fakt, Komisioneri konsideron të vërtetë pretendimin e ankuesit, për arsyet poshtëcituara:

- Bazuar në kërkesat me shkrim¹² të depozituara pranë punëdhënësit, ankuesi ka ezauruar rrugët administrative për kërkimin dhe provimin e pretendimit të tij, drejtuar Shoqërisë, përse kohë ai nuk posedonte dokumentacionin përkatës dhe ai disponohej prej tyre.
- Shoqëria nuk ka përmbushur detyrimin e saj ligjor për t'iu përgjigjur ankuesit për kërkesat e tij.
- Shoqëria nuk ka provuar të kundërtën pranë Komisionerit; pra, që ankuesi nuk zotëronte asnjë kategori tjetër, përveç të II-ës, cituar në Librezën e Punës¹³, megjithëse përfaqësuesja e Albpetrol sh.a gjatë seancës dëgjimore pohoi që nuk ishte në dijeni se ankuesi zotëronte kategorinë e V¹⁴, për të cilën mund të ishte vlerësuar me pikë dhe se lidhur me këtë fakt do të verifikonte dokumentacionin pranë Shoqërisë.
- Komisionerit nuk i është dërguar në vijim asnjë përgjigje zyrtare nga ana e Shoqërisë lidhur me këtë fakt.

Bazuar në sa mësipër, sa i takon vlerësimin të Komisionit me 0 pikë për mosplotësim të kriterit të kualifikimit profesional, Komisioneri konstaton se subjekti ankues duhet të ishte vlerësuar me 25 pikë, pasi subjekti ankues ka kategorinë e V, dhe referuar tabelës së pikëzimit kategoria e IV është vënë si kufi maksimal për vlerësimin me 25 pikë.

Në konkluzion të sa mësipër, Komisioneri gjykon se subjektin ankues, në vlerësimin përfundimtar, Komisioni duhet ta kishte vlerësuar me 65 pikë. (20 pikë për plotësimin e kriterit të arsimit, 25 pikë për kriterin e kualifikimit profesional, bazuar në kriterin e kualifikimit profesional, ka kategorinë e IV dhe 20 pikë për kriterin e vjetërsisë në punë).

Referuar barrës së provës sikurse është cituar dhe më lart në vendim, Albpetrol sh.a, si subjekt nga i cili është pretenduar diskriminimi, duhet të provonte se ankuesi nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë apo të paligjshme, për shkakun e pretenduar prej tij.

Të provosh një çështje diskriminimi është e vështirë, pasi autorët e diskriminimit nuk deklarojnë se ata trajtojnë dikë në mënyrë më pak të favorshme se të tjerët, lidhur me një shkak të caktuar.

¹² Kërkesë e ankuesit drejtuar Albpetrol sh.a, me nr.10 35 prot., datë 18.11.2019.

Kërkesë e ankuesit drejtuar Albpetrol sh.a, me nr.11 294prot., datë 14.12.2019.

¹³ Librezës së Punës, sjellë pranë KMD-së I mungojnë respektivisht, faqet: 6,7,10,11,12,13,14,15 të saj.

¹⁴ Siç pretendon ankuesi.

Parimi i ndarjes së barrës së provës është shumë i ngjashëm me atë të supozimeve të marra si të vërteta deri në vërtetimin e të kundërtës - “*praesumptio iuris tantum*”.

Pra, nëse faktet e prezantuara nga ankuesi duken të besueshme dhe në përputhje me provat në dispozicion, GJEDNJ në praktikën e vet i ka pranuar ato si të provuara, përveçse kur i pala tjetër kundër së cilës paraqitet ankesa paraqet një shpjegim alternativ bindës. GJEDNJ pranon si fakte ato vlerësime “ *të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave...provat mund të vijnë nga bashkëekzistenca e deduksioneve/prezumimeve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara. Për më tepër, niveli i bindjes i nevojshëm për arritjen e një konkluzioni të veçantë dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht*”.

Nga ana e Shoqërisë nuk u sollën prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin apo përligjinin faktin se vlerësimi me pikëzim i ankuesit ishte korrekt dhe se ai nuk zotëronte kategorinë e V, sikundër pretendonte.

Referuar Dispozitës së Fundit të Shtojcës 1, të Urdhërit nr.50, datë 02.07.2018, të Administratorit të Albpetrol sh.a.përcaktohet: “*Në kryerjen e procesit të vlerësimit dhe pikëzimit, Komisioni për të përzgjedhur punonjësit që preken nga procesi i ristrukturimit organizativ dhe të fuqisë punëtore, pavarësisht klasifikimit të mësipërm, do të marrë në konsideratë edhe treguesit e mëposhtëm të performancës në punë:*

- *Masat disiplinore që rezultojnë për atë punonjës;*
- *Vlerësimi i treguesve në punë.”*

Njëkohësisht, duke iu referuar procesverbalit individual të vlerësimit me pikëzim të subjektit ankues, citohet se: “*Punonjësi G. H ka patur performancë të dobët në punë*”. Ndërkohë që, në të njëjtin procesverbal rezulton të jetë shënuar se për këtë punonjës nuk ka masa disiplinore.

Lidhur me vlerësimin e performancës së ankuesit nga ana e Komisionit të Vlerësimit, Komisioneri konstaton se:

Së pari, Albpetrol sh.a nuk ka dokumentuar, provuar nëpërmjet ndonjë akti shkresor vlerësimin e performancës së ankuesit, periudhën kur është matur kjo performance apo punonjësin që e ka vlerësuar atë, duke vënë në dyshim dhe vërtetësinë e saj.

Së dyti, është kontradiktore fakti që për punonjësin G. H në procesverbalin e vlerësimit të Komisionit citohet që nuk ka asnjë masë disiplinore, dhe në vlerësimin e performancës, po aty, citohet se nuk ka performancë të mirë.

Së treti, nuk rezulton që subjekti ankues të jetë vënë në dijeni lidhur me vlerësimin e performancës së tij, në mënyrë që të paraqiste objeksionet, nëse do të kishte. Ankuesi ka marrë dijeni për këtë fakt vetëm nëpërmjet procesverbalit të vlerësimit individual.

Në vjëm, subjekti ankues, nëpërmjet shkresës me nr.6260 prot., datë 19.07.2018 të Shoqërisë Albpetrol sh.a është njoftuar për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës për shkak të pushimit kolektiv, me arsyetimin se, pas procesit të vlerësimit dhe pikëzimit për punonjësit e QAKP Patos, ai nuk plotësonte kriteret e mjaftueshme për vazhdimin e marrëdhënieve të punës.

Mbështetur në gjithë sa më sipër, Komisioneri vlerëson se: ankuesi nuk duhej t'i ishte nënshtruar fare vlerësimit nëpërmjet pikëzimit, por dhe në rastin kur është realizuar,

për më tepër vlerësimi i kryer nga Komisioni i Vlerësimit, nuk ka qenë korrekt dhe i drejtë.

Komisioneri gjykon se ankuesi, 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 nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a.

B. Shkak i mbrojtur.

Në ankesën e subjektit ankues pretendohet diskriminim, për shkak shkak të “gjendjes shëndetësore¹⁵”, nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a.

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

Në të njëjtën linjë me parashikimet e LMD, është dhe parashikimi i bërë nga Kodi i Punës, dhe specifikisht, në nenin 9, të tij: “Me “diskriminim” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët”.

- Në lidhje me pretendimin e ankuesit për diskriminim për shkak të “gjendjes shëndetësore”/sëmundjes profesionale, Komisioneri gjykon se “gjendja shëndetësore” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si i tillë në LMD, si dhe subjekti ankues ka depozituar prova, të cilat faktojnë se ai e mbart atë. Kështu, nëpërmjet dokumentacionit mjekësor, ai provon pretendimin e tij për faktimin e gjendjes shëndetësore/sëmundjes kronike, fituar në vendin e punës, të përcaktuar si: ““intoksination kronik nga hidrokarburet e naftës/ hepatitis toxica chronica” si pasojë e intoksinimit”. Kështu citojmë:
 - Vërtetim Diagnoze, lëshuar nga Drejtoria e Spitalit Rajonal Fier, me datë 29.07.2019.
 - Përshkrim diagnoze dhe gjendjeje shëndetësore të ankuesit, sipas përshkrimit të mjekes toksikologe, dr.L.B të Spitalit Rajonal Fier, datë 29.07.2019.

¹⁵ Referuar Raportit Mjeko-Ligjor me nr.216 regj., datë 13.09.2018.

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

- Vërtetim Diagnoze, lëshuar nga Drejtoria e Spitalit Rajonal Fier, me datë 03.10.2019.

Lidhur me sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit, në Kodin e Punës parashikohet se: *“Punëdhënësi është përgjegjës në rastet e aksidenteve dhe sëmundjeve profesionale, pasi ai duhet të përcaktojë qartë rregullat e sigurimit teknik. Aksident në punë është dëmtimi i menjëhershëm i punëmarrësit gjatë kryerjes për në/nga/ose gjatë një procesi që ka lidhje me punën, i cili çon në humbjen e përkohshme ose të përhershme të aftësisë për punë ose edhe në vdekje. Sëmundje profesionale quhen ato sëmundje të shkaktuara si rezultat i ekspozimit ndaj rreziqeve që rrjedhin nga veprimtaria e punës. Në sëmundjet profesionale duhet të përfshihen jo vetëm ato të treguara në listën e sëmundjeve, por edhe komplikacionet edhe pasojat e tyre”.*

Ligji nr.10 237, datë 18.02.2010 “Për sigurinë dhe shëndetin në punë”, në nenin 5 të tij, ka përcaktuar se:

- *“Aksident në punë ose për shkak të punës” është çdo ngjarje e papritur, që shkakton dëmtimin e menjëhershëm trupor, që ndodh gjatë kryerjes së punës apo të një shërbimi lidhur me të, si dhe çdo dëmtim tjetër i shëndetit, që nuk rrjedh nga sëmundje e përgjithshme, por që sjell paaftësi të përkohshme ose të përhershme në punë ose vdekje.*

- *“Ngjarje” është aksidenti, që çon në vdekjen ose dëmtimet e trupit të njeriut, që shkaktohet gjatë procesit të punës ose gjatë realizimit të detyrave të punës, si dhe rastet e dyshuara si sëmundje profesionale.*

- *“Vend pune” janë të gjitha vendet e punës, ku punëmarrësit duhet të jenë ose duhet të shkojnë për qëllime pune dhe që janë nën kontrollin e drejtpërdrejtë ose të tërthortë të punëdhënësit.*

- *“Sëmundje profesionale” është çdo sëmundje e shkaktuar si rezultat i ekspozimit ndaj rreziqeve, që rrjedhin nga veprimtaria e punës”.*

Në nenin 25¹⁶, të këtij ligji është përcaktuar se: *“Mjeku i shërbimit mjekësor në punë, mjeku i familjes apo institucionet shëndetësore të tjera publike ose private deklarojnë sëmundjen profesionale të zbuluar gjatë ekzaminimeve mjekësore”.*

Në nenin 28, të tij, citohet se: *“Aksidenti vlerësohet se ka ndodhur në punë ose për shkak të punës, kur punëmarrësi dëmtohet gjatë: a) kryerjes së punës, sipas përshkrimit të saj; b) kryerjes së një pune tjetër, pa urdhër të punëdhënësit, por për arsye madhore, në interes të punës; c) kryerjes së një pune tjetër me porosi të punëdhënësit; ç) kohës së pushimit në vendin e përcaktuar nga punëdhënësi, ose për vënien në rregull të makinerive, veglave të punës, veshmbathjeve, para ose pas mbarimit të punës;*

d) rrugës në linjën e drejtpërdrejtë, nga banesa për në punë dhe anasjelltas, në rastet kur transporti është i organizuar nga punëdhënësi apo individualisht nga punëmarrësi; dh) kryerjes së kurseve të formimit profesional; e) dhënies së ndihmës së parë, për motive të kryerjes së detyrës, në rastet e fatkeqësive natyrore”.

Mbështetur në nenin 29, të po këtij ligji, aksidentet në punë, bazuar në pasojat e personave të dëmtuar, klasifikohen ndër të tjera, si: *“aksidente që shkaktojnë paaftësi të përkohshme në punë për më shumë se 3 ditë kalendarike; aksidente që shkaktojnë invaliditet të përkohshëm ose të përhershëm”.*

¹⁶ Pika 2, e tij.

Në kontekst të sa më sipër, qartazi diagnoza mjekësore e ankuesit¹⁷ nënkupton se sëmundja kronike e tij, *“intoksikacion kronik nga hidrokarburet e naftës/ hepatitis toxica chronica” si pasojë e intoksikimit*, mund të klasifikohet tek sëmundjet profesionale, pasi është sëmundje e fituar në vendin e punës dhe për shkak të veprimtarisë/natyrës së punës.

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë, të subjektit ankues me shkakun e mbrojtur.

➤ Lidhja e trajtimit të padrejtë të subjektit ankues me gjendjen e tij shëndetësore.

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

Nga Shoqëria Albpetrol sh.a nuk u sollën prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin apo përlligjinin faktin se procedura e ndjekur për vlerësimin e ankuesit, dhe largimi përfundimtar nga puna kanë ardhur për arsye të ligjshme dhe objektive, siç ishte ristrukturimi i Shoqërisë.

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

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët. Ky parim përshkon edhe nenin 49 të Kushtetutës sipas të cilit *“Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional”*. Dispozita kushtetuese i garanton çdo personi të drejtën për punë.

Sipas nenit 116 të Kushtetutës, marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara me ligj, në hierarkinë e normave juridike renditen menjëherë pas Kushtetutës. Për pasojë, ato zënë një vend të rëndësishëm në të drejtën e brendshme e bëhen të detyrueshme për t’u zbatuar për çdo shtet, për të gjithë organet shtetërore.

Shqipëria ka nënshkruar e ratifikuar disa akte ndërkombëtare, që në thelb kanë të bëjnë me trajtimin e barabartë, mosdiskriminimin, mbrojtjen dhe respektimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut në përgjithësi, ndër të cilat është edhe Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut, e cila jo vetëm që është pjesë e e legjislacionit të brendshëm të Republikës së Shqipërisë, por zë një vend të veçantë brenda tij. Konventa njih dhe parashikon kufizime të përgjithshme dhe kufizime specifike për të drejta të veçanta.

Neni 14 i Konventës garanton barazinë *“në gëzimin e të drejtave dhe lirive”* të përcaktuara në të. Protokollin 12-të i saj ndalon diskriminimin në lidhje me *“gëzimin e çdo të drejte të*

¹⁷ Provuar nëpërmjet dokumentacionit mjekësor të sipërcituar, lëshuar nga autoritetet përkatëse mjeko-ligjore (dr.L.B dhe Spitali Rajonal Fier).

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

parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe në fushëveprimin e tij sesa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.¹⁸

Organizata Ndërkombëtare e Punës ka miratuar një listë të të drejtave të punës, si të drejta të njeriut. Në vitin 1998, është miratuar Deklarata e Parimeve Themelore dhe e të Drejtave në Punë, e cila detyron të gjitha shtetet anëtare të organizatës, pavarësisht nëse ato kanë ratifikuar konventat përkatëse. Deklarata përmban katër të drejta kryesore: lirinë e organizimit dhe të drejtën për negociata kolektive, eliminimin e punës së detyruar, heqjen e punës së fëmijëve dhe eliminimin e diskriminimit në punësim.

Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike¹⁹ sanksionon parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit, duke u mbështetur në një listë joshteruese shkaqesh²⁰. Në përputhje me këtë parim shtetet palë zotohen të respektojnë dhe t’u sigurojnë të gjithë njerëzve që ndodhen në territorin e tyre dhe që varen nga juridiksioni i tyre, të drejtat e njohura në këtë Pakt, pa kurrfarë dallimi të bazuar në racë, ngjyrë, seks, gjuhë, fe, opinion politik ose çdo opinion tjetër, origjinë kombëtare apo shoqërore, pasuri, lindje ose çdo gjendje tjetër. Gjendja shëndetësore është shkak i mbrojtur nga ky Pakt.

Njëkohësisht, eliminimi i diskriminimit u ripohua si një kriter i pandarë i çdo politike të ILO-s²¹ që prej adoptimit në vitin 1998 të “Deklaratës së ILOS mbi kriteret themelore dhe të Drejtat në Punë”. Kjo Deklaratë përcakton se të gjitha të drejtat themelore të njeriut duke përfshirë edhe eliminimin e diskriminimit përsa i përket punësimit dhe profesionit janë shumë të domosdoshme për mandatin e ILO-s. Në Deklaratë citohet se anëtarësia në Organizatë nga një shtet krijon në vetvete një detyrim për të promovuar këto të drejta edhe sikur shteti të mos këtë ratifikuar Konventat Themelore që parashtrajnë këto kritere.

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

Në vijim, në nenin 1 të Kartës sanksionohet e drejta për punë dhe në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane parashikohet shprehimisht: *“Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Karte do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkakut të tillë si racë, ngjyrë, seks,*

¹⁸ https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_iaw_SQI.pdf, faqet 47 dhe 49

¹⁹ Hyrë në fuqi në vitin 1976.

²⁰ Neni 26, i Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike parashikon: *“Të gjithë njerëzit janë të barabartë përpara ligjit dhe kanë të drejtë mbrojtjeje të barabartë të ligjit pa kurrfarë dallimi. Lidhur me këtë, ligji duhet të ndalojë çdo diskriminim dhe të garantojë për të gjithë, mbrojtje të barabartë dhe efektive, kundër çdo diskriminimi e sidomos për shkak të racës, ngjyrës, seksit, gjuhës, fesë, opinionit politik dhe çdo opinionit tjetër, origjinës kombëtare apo shoqërore, pasurisë, lindjes ose çdo situatë tjetërbarabartë të ligjit pa kurrfarë dallimi. Lidhur me këtë, ligji duhet të ndalojë çdo diskriminim dhe të garantojë për të gjithë, mbrojtje të barabartë dhe efektive, kundër çdo diskriminimi e sidomos për shkak të racës, ngjyrës, seksit, gjuhës, fesë, opinionit politik dhe çdo opinionit tjetër, origjinës kombëtare apo shoqërore, pasurisë, lindjes ose çdo situatë tjetër”.*

²¹ International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës)

²² Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

gjuhë, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjine shoqërore, shëndeti, shoqërimi me një minoritet kombëtar, lindje ose statusi tjetër”.

Mbrojtjen e parimit të mosdiskriminimit në marrëdhëniet e punës e gjejmë të parashikuar edhe në *Direktivën e Këshillit 2000/78/KE të 27 nëntorit 2000 për “Përcaktimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe marrëdhëniet gjatë punës”,* ku në interpretim të zgjeruar të saj, ndër të tjera përfshihet edhe mbrojtja nga diskriminimi për shkak të *“gjendjes shëndetësore”.*

Kodi i Punës, i ndryshuar, në nenin 9, të tij ka parashikuar se: *“Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi”.* Ndërsa pika 5, germa c) e tij parashikon se: *“Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me:..c) kushtet e punës dhe punësimin, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën”.*

Ky parashikim është në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të LMD-së. Ligji nr. 10 221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”,* është një ligj që rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë, si dhe përcakton shkaqet në bazë të cilave ndaj një personi mund të ketë diskriminim.

Ligji nr. 10 221/2010 *“Per Mbrojtjen nga Diskriminimi”,* neni 12, pika 1, germa c), parashikon se:

“Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me:..c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës”.

Diskriminimi përkufizohet nga ligji 10 221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”* në nenin 3, pika 1, si: *“Çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi.*

Në përfundim për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a nuk u arrit të provohej një përlligje e arsyeshme dhe objektive e veprimeve të saj ndaj ankuesit, lidhur me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me të.

Në kushtet kur, nga ana e Albpetrol sh.a nuk u arrit të provohej që zgjidhja e marrëdhënieve të punës me ankuesin ka ndodhur për shkaqe të arsyeshme, ligjore dhe se masa e marrë ndaj tij ka qenë e justifikuar, proporcionale dhe e drejtë; dhe nga ana tjetër ankuesi provon dhe dokumenton se mbart një prej shkaqeve të mbrojtura nga LMD-ja; Komisioneri vlerëson se subjekti ankues, i është nënshtruar trajtimit të

padrejtë nga ana e punëdhënësit, pikërisht për shkakun e pretenduar prej tij, atë të gjendjes shëndetësore të tij/sëmundjes profesionale të fituar në vendin e punës. Bazuar në aktet e nxjerra nga Shoqëria Albpetrol sh.a, në kuadër të procesit të ristrukturimit të saj, ankuesi nuk duhet ti ishte nënshtruar fare procesit të pikëzimit, por dhe në rastin kur kjo ka ndodhur, është vlerësuar në mënyrë të gabuar dhe të padrejtë nga ana e Komisionit të vlerësimit të Shoqërisë, gjë që e ka vënë atë në pozita diskriminuese.

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenin 18 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, nenin 9, të ligjit nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, nenin 5, të ligjit nr.10 237, datë 18.02.2010 “Për sigurinë dhe shëndetin në punë”, në nenin 1, nenin 7, pika 1, nenet 11-13, nenin 21, pika 1, nenin 32, pika 1, gërma a) e nenin 33, pikat 10-11, të Ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit për shkak të gjendjes shëndetësore të G. H, nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a
2. Kundër këtij Vendimi lejohet ankim, brenda afateve ligjore, pranë Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë.

KOMISIONER

Robert GAJDA

Fusha: Punësim
Shkaku: Gjendja shëndetësore