



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. _____ Prot.

Tiranë, më ____ / ____ / 2021

V E N D I M

Nr. _____, Datë ____ / ____ / 2021

Mbështetur në nenin 32, pika 1, gërma a), të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën me nr. 44 Regj., datë 25.03.2021, të E. T, kundër Shoqërisë Albpetrol sh.a, me pretendimin e diskriminimit për shkak të “moshës¹”, “vendbanimit²” dhe “përkatësisë në një grup të veçantë³”.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi⁴,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Subjekti ankues, E. T, është emëruar në pozicionin “Drejtor i Departamentit Teknik”, pranë Shoqërisë Albpetrol sh. a (Shoqërisë), me datë 15.07.2020 dhe ka patur në varësi: Drejtorinë e Prodhimit, Drejtorinë e Gjeologjisë, Drejtorinë e Sigurimit Teknik, Shëndetit dhe Mjedisit, si dhe Drejtorinë e Planifikimit dhe Zhvillimit Strategjik, së bashku me qendrat respektive të përfshira tek këto drejtori.

¹ Ankuesi është i datëlindjes 13.10.1990.

² Ankuesi është banor i Bashkisë Ura Vajguore.

³ Subjekti ankues referon tek ky shkak, qënien e tij në grupin e punonjësve që nuk pranojnë të ekzekutojnë urdhra të kundraligjshëm dhe në shkelje të Rregullores së Shoqërisë nga eprorët e tyre.

⁴Në vijim do t’i referohemi me akronimin KMD.

Ankuesi shprehet se, nga momenti i emërimit të tij pranë Shoqërisë dhe deri në emërimin e B. Z në detyrën e Administratorit të ri të saj, ka punuar normalisht pa asnjë shqetësim dhe ka përmbushur detyrën e tij më së miri.

Subjekti ankues ka pretenduar se menjëherë pas emërimit të Administratorit të ri, ndaj tij ka filluar diskriminimi, duke ia deleguar kompetencat e tij si Drejtor i Departamentit Teknik personave të tjerë që nuk kishin kompetencë për vendimmarrje, si dhe është anashkaluar duke mos u njoftuar për të marrë pjesë në mbledhje apo takime të rëndësishme, dhe këtë trajtim të padrejtë ankuesi e lidh me moshën e tij relativisht të re dhe vendbanimin.

Nga dokumentacioni bashkëlidhur ankesës, rezulton se, ankuesi, nëpërmjet Urdhrit me nr. 266, datë 07.12.2020, të Administratorit, është liruar nga detyra e Drejtorit Teknik të Shoqërisë Albpetrol sh. a dhe është komanduar në pozicionin e punës si Drejtor i Drejtorisë së Prodhimit, deri në rikthimin në detyrë të A. D në vendin e punës.

Pasi është njohur me këtë urdhër, ankuesi i është drejtuar Shoqërisë nëpërmjet shkresës me nr. 7200 prot., datë 18.12.2020 duke kërkuar anulimin e tij, pasi cënonte kontratën e punës dhe interesat e tij si punëmarrës. Ai ka kërkuar sqarime nga Shoqëria, duke cituar si më poshtë:

- “ - *A nënkupton lirimi nga detyra ndërprerjen e kontratës së punës?*
- *Me rikthimin e ish-Drejtorit të Prodhimit a do të rikthehem në pozicionin e punës ku jam aktualisht?*
- *Shpërblimi për punën do të jetë sipas pikës 2 të Urdhrit apo sipas kontratës së punës? ”.*

Në vijim, ankuesi është liruar nga detyra pasi ka refuzuar të punojë në pozicionin e ri, i cili ishte në kundërshtim me kontratën e tij të punës. Me datë 06.01.2021, nëpërmjet Urdhrit nr. 12, datë 06.01.2021 Shoqëria ka urdhëruar I. M të kryejë funksionet e drejtorit të Drejtorisë së Prodhimit të Shoqërisë, deri në rikthimin e A. D në vendin e punës.

Në përfundim, subjekti ankues ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, të konstatojë diskriminimin e tij nga ana e Shoqërisë “Albpetrol” sh.a, për shkaqet e pretenduara, si dhe rivendosjen e të drejtave të cënuara.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar⁵, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

⁵ Në vijim do t'i referohemi me akronimin LMD.

Neni 7 i LMD-së⁶, 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/a të LMD-së, 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 këtij Ligji, ankesa përmban elementët e kërkuar nga ky ligj.

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, si dhe ato çështje që janë brenda afatit kohor për shqyrtim sipas parashikimeve të LMD-së.

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

1. Nëpërmjet shkresës nr. 549/1 prot., datë 31.03.2021 nga ana e KMD i është kërkuar informacion dhe dokumentacion provues Shoqërisë Albpétrol sh.a, lidhur me pretendimin e ankuesit.
2. Nëpërmjet shkresës me nr. 2303/1 prot, datë 08.04.2021⁷, Shoqëria Albpétrol sh. a ka dërguar parashtrimet e veta dhe kopje të dokumentacionit të kërkuar.

Parashtrimet dhe argumentat e dhënë në prapësim të pretendimeve të ankuesit, fokusohen në 5 (pesë) pika kryesore, si më poshtë citohen:

Në pikën e parë të kësaj shkrese, Shoqëria Albpétrol sh.a ka argumentuar se lirimi i ankuesit nga detyra e Drejtorit Teknik dhe komandimi i tij në detyrën e Drejtorit të Drejtorisë së Prodhimit, është bërë me qëllim marrjen e masave dhe garantimin e mbarëvajtjes së punëve të administratës qendrore për shkak të pamundësisë së A. D⁸ për t’u paraqitur në vendin e punës për një periudhë të pacaktuar për shkaqe shëndetësore.

Shoqëria ka vlerësuar se vendi i punës në cilësinë e Drejtorit të Drejtorisë së Prodhimit është pozicion tepër i rëndësishëm për natyrën e punës të vetë Shoqërisë dhe ka cituar se, në takimin e datës 07.12.2020, kur ankuesit i është komunikuar ndryshimi i vendit të punës, ai verbalisht e ka pranuar.

⁶ Shkurtesë për Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

⁷ Në shkresën e dërguar nga Shoqëria konstatohet se data e shënuar, dukshëm është lapsus material, pasi rezulton të jetë shënuar viti 2020 në vend të 2021. Në këtë kontekst, Komisioneri merr të mirëqenë datën, referuar vitit 2021.

⁸ A. D mbante deri në këtë moment detyrën e Drejtorit të Drejtorisë së Prodhimit.

Shoqëria shprehet se, ka vlerësuar arsimin dhe eksperiencën e E. T dhe pikërisht për këtë arsye i ka ofruar edhe pozicionin e punës “Këshilltar” pranë Kabinetit të Administratorit, duke treguar qartë vlerësimin për njohuritë profesionale të tij, si dhe vullnetin e Shoqërisë për të bashkëpunuar me këtë punonjës.

Pas këtij takimi, për periudhën nga data 08.12.2020 deri më datë 20.01.2021 ankuesi është trajtuar me raport paaftësie në punë. Pas përfundimit të raportit nuk është paraqitur në punë dhe për këtë arsye Shoqëria ka vijuar me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me të.

Në pikën e dytë, Shoqëria ka mbajtur qëndrimin se pretendimi i ankuesit për diskriminim për shkak të moshës nuk qëndron dhe nuk ka rrjedhojë logjike, pasi në politikat e punësimit ata nuk kanë si kriter as moshën, as vendbanimin, duke vijuar me arsyetimin se, vetëm 5 (pesë) muaj para se të komandohej në detyrën e Drejtorit të Drejtorisë së Prodhimit, ai mbante detyrën e Drejtorit Teknik. Shoqëria shprehet se, z. T nuk është trajtuar në mënyrë diferencuese krahasuar me punonjësit e tjerë, për shkak të moshës, pasi pranë Shoqërisë janë të punësuar mjaft inxhinierë apo punonjës në pozicionin e drejtorit, të cilët kanë afërsisht moshë të njëjtë me të dhe ka dërguar bashkëlidhur një listë me emra punonjësish, duke shënuar respektivisht pozicionet e punës që mbajnë dhe datëlindjet e secilit.

Në pikën e tretë, sqarohet se, për vetë natyrën e punës, Shoqëria ka shtrirje mjaft të gjerë territoriale dhe përfshin në strukturat e saj punonjës nga: qytete, fshatra e rrethe të ndryshme, gjë që përjashton faktin se vendbanimi mund të ketë shërbyer si kriter punësimi apo largimi nga puna për punonjësit e saj. Shoqëria ka dërguar bashkëlidhur një listë me emra punonjësish, duke shënuar respektivisht pozicionet e punës që mbajnë dhe vendbanimin e secilit.

Në pikën e katërt, Shoqëria ka shprehur qëndrimin e saj lidhur me pretendimin e ankuesit se është diskriminuar për shkak se i përket atij grupi punonjësish, që nuk pranojnë të ekzekutojnë urdhra të kundraligjshëm nga eprorët e tyre, duke parashtruar se është tërësisht i pabazuar, pasi z. T nuk ka kundërshtuar ndonjë urdhër të Administratorit të Shoqërisë me arsyetimin se është i kundraligjshëm, e për rrjedhojë nuk qëndron as pretendimi për diskriminim.

Në pikën e pestë, Shoqëria, në konkluzion të parashtrimeve të saj ka mbajtur qëndrimin se ankuesit nuk i është zgjidhur marrëdhënia e punës, por ai është ngarkuar me një detyrë të re, e cila në vlerësimin e Shoqërisë, është konsideruar si lëvizje paralele, në përputhje me përgatitjen dhe kualifikimin e tij si inxhinier; të cilën ka refuzuar ta pranojë⁹. Në këtë kontekst, është shprehur se ankuesi nuk është diskriminuar në asnjë moment dhe për asnjë shkak nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a.

⁹ Referuar e-mailit zyrtar dërguar në drejtim të Shoqërisë Albpetrol sh.a.

Adresa: Rruga e Durrësit, Nr. 27, Kodi Postar 1001, Tiranë, Tel: +355 4 2431078, e-mail: info@kmd.al, web: www.kmd.al

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

A. Lidhur me trajtimin e padrejtë, të pabarabartë e të pafavorshëm.

a) Lidhur me momentin e komandimit të ankuesit nga detyra e Drejtorit Teknik në atë të Drejtorit të Drejtorisë së Prodhimit, të Shoqërisë Albpetrol sh.a.

Si rregull, me qëllimin për të përcaktuar nëse ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë apo të pafavorshme krahasuar me punonjës të tjerë në një situatë të njëjtë apo të ngjashme me të, nevojitet “krahasuesi”.

Mirëpo, në kushtet kur ky “krahasues” mungon, vlerësohet nëse ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë në raport me parashikimet ligjore që normojnë marrëdhënien mes tij dhe punëdhënësit. Në këtë kontekst, Komisioneri ka analizuar dhe vlerësuar trajtimin që Shoqëria i ka bërë ankuesit në raport me të drejtat e tij ligjore.

Bazuar në analizimin e fakteve e kronologjinë e ngjarjeve, rezulton se:

Subjekti ankues është emëruar në detyrën e Drejtorit Teknik¹⁰ pranë Shoqërisë Albpetrol sh.a me datë 13.07.2020 dhe ka mbajtur këtë detyrë deri me datë 07.12.2020. Në pikën e dytë të këtij urdhri emërimi, evidentohet se paga mujore e ankuesit ishte në masën 190.000 lekë.

Me vendimin nr. 266, datë 07.12.2020, ankuesi është liruar nga detyra Drejtor i Departamentit Teknik dhe është komanduar në pozicionin e punës Drejtor i Drejtorisë së Prodhimit, deri në rikthimin e A. D në vendin e punës. Evidentohet se, në pikën e dytë të këtij vendimi, paga mujore e ankuesit është sipas vendit të punës Drejtor i Drejtorisë së Prodhimit, në masën 140.000 lekë.

Referuar raporteve për paaftësi të përkohshme në punë: me nr. 2647 regjistri dhe numër serie 011797, nr. 6179 regjistri dhe numër serie 0000380, si dhe nr. 6179 regjistri dhe numër serie 0556901, për periudhën nga data 08.12.2020 deri më datë 21.01.2021 ankuesi është trajtuar me raport për paaftësi të përkohshme në punë.

Nëpërmjet shkresës me nr. 7200 prot., datë 18.12.2020, ankuesi ka kërkuar anullimin e urdhrin të komandimit të tij, pasi cënonte kontratën e punës dhe interesat e tij si punëmarrës. Ai ka kërkuar sqarime nga Shoqëria, lidhur me 3 (tri) pika:

- Nëse lirimi nga detyra nënkuptonte ndërprerjen e kontratës së punës.
- Nëse me rikthimin e ish-Drejtorit të Prodhimit, do të rikthehej në pozicionin e Drejtorit Teknik, për të cilin ishte emëruar.
- Nëse shpërblimi për punën e tij, do të ishte sipas pikës 2 të Urdhrit apo bazuar në kontratën e punës.

Nuk rezulton që Shoqëria t’i jetë përgjigjur ankuesit lidhur me kërkesat e tij për sa më sipër.

¹⁰ Referuar Urdhrit nr. 171, datë 13.07.2020 të Administratorit të Shoqërisë Albpetrol sh.a.

Adresa: Rruga e Durrësit, Nr. 27, Kodi Postar 1001, Tiranë, Tel: +355 4 2431078, e-mail: info@kmd.al, web: www.kmd.al

Me shkresën me nr. 531 prot., datë 22.01.2021, Shoqëria ka njoftuar ankuesin lidhur me vendin e datën e takimit me të për të diskutuar mbi vijimësinë e marrëdhënies kontraktuale të punës.

Është pranuar nga të dyja palët në proces¹¹ se me datë 22.01.2021, ankuesi ka realizuar një takim me Administratorin e Shoqërisë, në prani të Drejtorit Teknik dhe Dejtorit të Drejtorisë së Burimeve Njerëzore dhe Administratës, ku i është propozuar detyra e Këshilltarit të Kabinetit të Administratorit, të cilën e ka refuzuar.

Me datë 26.01.2021 në ambjentet e Shoqërisë është mbajtur procesverbali¹², sipas njoftimit të kryer me datë 22.01.2021. Nga përmbajtja e këtij akti rezulton se ankuesi nuk është paraqitur në këtë takim, ndërsa përfaqësues të Shoqërisë ishin: Drejtori i Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, 3 (tre) specialistë të po kësaj Drejtorie, si dhe 1 (një) specialist i Drejtorisë së Çështjeve Ligjore dhe Përfaqësimit, të cilët evidentuan faktin e refuzimit nga ana e ankuesit për pozicionin e ofruar si “Këshilltar” .

Në vijim, nëpërmjet shkresës me nr. 531/1 prot., datë 26.01.2021, Shoqëria ka njoftuar ankuesin mbi ndërprerjen e marrëdhënieve të punës.

Nëpërmjet shkresës me nr. 1151 prot., datë 15.02.2021, ankuesit i është komunikuar një njoftim i dytë, për zhvillimin e një takimi për të diskutuar në lidhje me marrëdhënien e punës.

Referuar procesverbalit me nr. 1151/1 prot., datë 17.02.2021, evidentohet se sërish ankuesi nuk është paraqitur në takim, dhe në vijim, me vendimin nr. 184, datë 23.02.2021, Shoqëria ka ndërprerë marrëdhëniet e punës me E. T, me detyrë Drejtor i Komanduar i Drejtorisë së Prodhimit.

Duke iu referuar përgjigjes së Shoqërisë Albpetrol sh. a (pika 1, e shkresës me nr. 2303/1 prot., datë 08.04.2021, faqe 2 e saj), në të cilën citohet se: *“Z. T me veprime konkludente pas përfundimit të raportit të paaftësisë së përkohshme në punë nuk është paraqitur në vendin e punës duke vijuar më pas me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës për shkak të mosparaqitjes në vendin e punës”*, Komisioneri vlerëson se:

- Megjithëse Shoqëria ka patur dijeni që ankuesi ka refuzuar të pranojë pozicionin/detyrën e re, atë të Drejtorit të Komanduar të Drejtorisë së Prodhimit dhe e ka bërë të ditur shkresërisht këtë fakt, sërish ka vijuar të argumentojë dhe dokumentojë largimin e tij nga puna, me arsyen e mosprezencës së tij në vendin e punës.

Lidhur me sa sipërcituar, Komisioneri vlerëson se komandimi i ankuesit nga detyra e Drejtorit Teknik në Drejtor i Drejtorisë së Prodhimit, është në fakt ndërprerje e kontratës të punës, pasi kanë ndryshuar elementët thelbësore të saj.

Komandimi i tij ka sjellë si pasojë edhe ndryshimin e kushteve të kontratës të punës në dëm të tij, në mënyrë të njëanëshme, çka në fakt është dhe zgjidhje e saj. Njëherësh me ndryshimin e

¹¹ Referuar e-mailit të ankuesit drejtuar Administratorit, me datë 22.01.2021, ora 10:13, si dhe dokumentacionit të sjellë nga Shoqëria.

¹² Me nr. 531/1 prot., datë 26.01.2021.

pozicionit të punës, është prekur në mënyrë të drejtpërdrejtë edhe një element thelbësor i kontratës, siç është paga.

Lidhur me ndryshimin e elementit pagë, rezulton e dokumentuar se subjekti ankues, në detyrën/pozicionin e Drejtorit Teknik, përfitonte pagën mujore në masën 190.000 lekë, ndërsa në pozicionin e Drejtorit të Drejtorisë së Prodhimit, përfitonte pagën në masën 140.000 lekë në muaj, pra të ardhurat nga paga zbrisnin në një masë të konsiderueshme prej 50.000 lekësh në muaj, në këtë rast.

Komisioneri vlerëson se, vetë Urdhëri nr. 266, datë 07.12 2020, për komandimin në një detyrë tjetër të ankuesit, për më tepër për një periudhë të pacaktuar kohore, është në fakt zgjidhje e kontratës së punës me z. T, përsa kohë ai nuk ka dhënë pëlqimin për të punuar në këtë detyrë të re.

Me anën e këtij urdhëri është krijuar një marrëdhënie e re pune mes të dy palëve, e cila do të duhej të rregullohej përmes një kontrate të re pune, sipas prashikimeve të nenit 21, të Kodit të Punës:

“Kontrata e punës mund të lidhet dhe të ndryshohet me gojë ose me shkrim. Ajo mund të ndryshohet vetëm me marrëveshje midis palëve. Çdo ndryshim i kontratës së shkruar në dëm të punëmarrësit, duhet të përfundohet me shkrim”.

Neni 23, pika 1, e Kodit të Punës ka përcaktuar se: *“Punëmarrësi nuk është i detyruar të zbatojë urdhrat dhe udhëzimet e përgjithshme dhe të veçanta të punëdhënësit, që ndryshojnë kushtet e kontratës së punës. Ndryshimi i kontratës bëhet me marrëveshje ndërmjet palëve”.*

Neni 110, pika 1 e këtij Kodit, përcakton se: *“Punëdhënësi i paguan punëmarrësit pagën sipas dispozitave të kontratës kolektive ose kontratës individuale...”.*

Kontrata Individuale e Punës është një akt individual e cila lidhet ndërmjet punëdhënësit dhe të punësuarit, nëpërmjet të cilës rregullohen të drejtat, detyrat dhe përgjegjësitë që rrjedhin nga marrëdhënia e punës në pajtim me parashikimet ligjore të Kodit të Punës.

Në këtë kontekst, marrëdhëniet e punës mes ankuesit dhe punëdhënësit/Shoqërisë ishin të rregulluara e normuara nëpërmjet Kontratës Individuale të Punës me nr. 3911/1 prot., datë 15.07.2020. Në nenin 3 dhe 7, të saj, ishte përcaktuar pozicioni i tij i punës, në detyrën e Drejtorit Teknik dhe paga mujore në shumën 190.000 lekësh.

Ndërsa, nëpërmjet Urdhrit të lirimimit të tij nga ky pozicion dhe komandimit të tij në detyrën e Drejtorit të Drejtorisë së Prodhimit, rezulton të jenë shkelur marrëdhënia e lindur dhe vullneti i shprehur nëpërmjet kontratës së punës. Në këto kushte, nuk rezulton që mes ankuesit dhe punëdhënësit të jetë nënshkruar një kontratë e re pune, duke bërë që ky Urdhër të jetë haptazi në kundërshtim me vullnetin e ankuesit, shprehur nëpërmjet pranimit dhe firmosjes së kontratës së punës, për pozicionin e Drejtorit Teknik.

Pra, sikurse shihet, çdo ndryshim i kushteve thelbësore të kontratës pa miratimin e punëmarrësit do të konsiderohet zgjidhje e kontratës në mënyrë të njëanshme. Në këtë kontekst, komandimi i ankuesit në një detyrë tjetër që për më tepër paguhej më pak se paga që kishte në pozicionin e mëparshëm, përbën ndryshim të kontratës së punës në dëm të tij si punëmarrës, dhe nuk është i vlefshëm për sa kohë ai nuk ka rënë dakord me të. Përkundrazi, rezulton e provuar dhe dokumentuar se ankuesi e ka kundërshtuar atë shkresërisht.

Në këtë kontekst, Shoqëria ka vënë ankuesin në pozitë të trajtimit të padrejtë të tij, në raport me sa është cilësuar e dakordësuar në këtë akt rregullator, që është kontrata e punës, e cila në kontekst të respektimit të detyrimeve kontraktuale merr fuqinë e ligjit, në një kuptim.

Ligji nuk mund të parashikojë çdo detaj të një marrëdhënieje pune, prandaj ai i jep mundësinë palëve që të ndërtojnë një kontratë pune, duke u treguar se cilët janë elementet e detyrueshëm që duhet të vendosin në të dhe cilat janë kufijtë, të cilat palët nuk mund të kalojnë sa i takon aspekteve minimale të mbrojtjes në punë, ndër të cilat, kryesisht pagës, kushteve të punës, etj.

Nga ana tjetër, lidhur me sqarimin e Shoqërisë së, “*Komandimi i z. T në detyrën e Drejtorit të Drejtorisë së Prodhimit, është bërë me qëllim marrjen e masave dhe garantimin e mbarëvajtjes së punëve të administratës qendrore për shkak të pamundësisë së A. D¹³ për t’u paraqitur në vendin e punës për një periudhë të pacaktuar për shkaqe shëndetësore*”, Komisioneri vlerëson se, nuk u argumentua bindshëm dhe as provua se përse duhet të ishte emëruar pikërisht ankuesi në këtë detyrë dhe jo një nga drejtorët apo punonjësit e tjerë me profesion inxhinier.

Po ashtu, nuk u sollën argumenta apo prova lidhur me faktin, nëse nga ana e Shoqërisë mund të ishin marrë masa për emërimin e një punonjësi tjetër, qoftë dhe me kontratë me afat të caktuar në vend të A. D. Shoqëria ka sqaruar se A. D për shkak të gjendjes shëndetësore ishte në pamundësi për t’u paraqitur në punë për një periudhë të pacaktuar kohore.

Komisioneri, gjithashtu vlerëson të pabazuar argumentimin e Shoqërisë, lidhur me faktin se ata e kanë konsideruar si lëvizje paralele të ankuesit emërimin e tij në detyrën e komanduar, pasi në rastet e lëvizjes paralele, detyrat funksionale, pozicioni dhe ndër të tjera, elementi pagë, nuk mund të jenë më të pafavorshme se ato që gëzonte punonjësi në pozicionin e mëparshëm.

Nga analizimi në tërësi i fakteve të sipërpërmendura, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues është ekspozuar haptazi para një trajtimi të padrejtë e të pafavorshëm, nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a, përse i takon lirimit të tij nga detyra e Drejtorit Teknik dhe Komandimit të tij në detyrën e Drejtorit të Drejtorisë së Prodhimit, pasi komandimi në vetvehte, përbën edhe momentin e ndërprerjes së kontratës së punës me të.

¹³ A. D mbante deri në këtë moment detyrën e Drejtorit të Drejtorisë së Prodhimit.

Adresa: Rruga e Durrësit, Nr. 27, Kodi Postar 1001, Tiranë, Tel: +355 4 2431078, e-mail: info@kmd.al, web: www.kmd.al

B. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2¹⁴, të ligjit nr. 10 221, date 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në ushtrimin e detyrës së tij siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që parashikon ky ligj. 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.

Në nenin 1 të tij përcaktohet se: “*Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër*”.

- Moshë

Ankuesi ka pretenduar diskriminim për shkak të “*moshës*” duke shpjeguar se komandimi i tij në një detyrë më të ulët hierarkisht ka ardhur për shkak të moshës së re të tij.

Referuar nenit 1, të ligjit nr. 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, ky shkak i pretenduar nga ankuesi konsiderohet si shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si i tillë në LMD, si dhe subjekti ankues ka depozituar prova të cilat faktojnë se e mbart atë. (Kopje të dokumenteve ku faktohet datëlindja e tij: 13.10.1990).

Nga ana tjetër, nga këqyrja e verifikimi i listës së punonjësve të Shoqërisë Albpetrol sh.a., me pozicion pune “*Drejtor*”, rezulton se, ka moshë të njëjtë me ankuesin një drejtor dhe 10 të tjerë kanë moshë të përafërt me të (datëlindjet janë nga viti 1981-1989).

- Venbanimi

Ankuesi ka pretenduar diskriminim për shkak të “*vendbanimit*” duke shpjeguar se largimi i tij nga puna (Përfshirë dhe komandimin e tij në një detyrë më të ulët hierarkisht) ka ardhur për shkak të vendbanimit të tij.

Referuar nenit 1, të ligjit nr. 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, ky shkak i pretenduar nga ankuesi konsiderohet si shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si i tillë në LMD, si dhe subjekti ankues ka depozituar prova të cilat faktojnë se e mbart atë. (Kopje të vërtetimit të vendbanimit në Urën Vajguore).

¹⁴“*Qëllimi i këtij ligji është 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 të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga cdo forme sjelljeje që nxit diskriminim.*”

Adresa: Rruga e Durrësit, Nr. 27, Kodi Postar 1001, Tiranë, Tel: +355 4 2431078, e-mail: info@kmd.al, web: www.kmd.al

Nga ana tjetër, nga këqyrja e listës së punonjësve të Shoqërisë Albpetrol sh. a , me pozicion pune “Drejtör” , rezulton se:

- 13 drejtorë kanë vendbanimin në Fier, 5 në Patos, 3 në Vlorë, 3 në Tiranë, 2 në Kuçovë dhe 1 në Roskovec.
- **Përkatësia në një grup të veçantë**

Ankuesi ka pretenduar diskriminim edhe për shkak të “përkatësisë në një grup të veçantë” duke shpjeguar se largimi i tij nga puna (Përfshirë dhe komandimin e tij në një detyrë më të ulët hierarkisht) ka ardhur për shkak se ai i përket atij grupi punonjësish që nuk iu bindet urdhërave të paligjshëm të eprorit.

Referuar nenit 1, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ky shkak i pretenduar nga ankuesi konsiderohet si shkak i mbrojtur, por Komisioneri vlerëson se, ankuesi nuk provon se e justifikon dhe e mbart atë, pasi:

- *Së pari*, moszbatimi i urdhërave të paligjshëm të eprorëve është detyrim ligjor dhe se, shkelje do të përbënte e kundërta e kësaj.
- *Së dyti*, nuk ka provuar e dokumentuar konkretisht cilët ishin urdhrat e paligjshëm që i janë dhënë atij, dhe që më pas ai nuk i ka zbatuar.
- Pretendimet e ankuesit lidhur me këtë shkak mbeten të karakterit deklarativ dhe të paprovuara.

Në këtë kontekst, Komisioneri gjen të pabazuar dhe pretendimet e ankuesit që rrjedhin nga ky shkak.

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

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.

Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ-ja), nuk parashikon të drejtën për punë si një të drejtë të veçantë, por çështjet e punës trajtohen nga Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ-ja) si çështje që hyjnë në sferën e veprimit të nenit 8, “*E drejta për respektimin e jetës private dhe familjare*”. Neni 14 i KEDNJ-së ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, bazuar në një listë shoqëruese shkaqesh, duke parashikuar në mënyrë të drejtëpërdrejtë gjininë dhe bindjet politike, si shkaqe të mbrojtura. Ndërkohë Protokollin 12-të i Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, ndalon diskriminimin në lidhje me

“gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe se sa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.

E drejta për punë dhe mbrojtja nga diskriminimi në gëzimin e kësaj të drejtë parashikohet edhe në akte të tjera ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria të tilla si:

*Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore*¹⁵, sanksionon të drejtën për punë në nenin 6. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim bazuar ndër të tjera në gjininë dhe bindjet politike të personit.

*Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës*¹⁶ “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit, në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi. Konventa e përkufizon diskriminimin si çdo dallim, përjashtim ose favorizim i bërë në baza të caktuara i cili ka efektin e zhdukjes së barazisë, mundësive ose trajnimit, në punësim dhe profesion. Konventa garanton mbrojtjen nga diskriminimi për shkak të gjinisë dhe opinionit politik.

*Karta Sociale Europiane*¹⁷ parashikon të drejtën për punë në nenin 1 të saj. Në vijim, në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane parashikohet shprehimisht: “Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Kartë do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkak të tillë si racë, ngjyrë, seksi, gjuhë, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjine shoqërore, shëndeti, shoqërimi me një minoritet kombëtar, lindjeje ose statusi tjetër”.

Sipas nenit 3, pika 1 të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet si: çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur 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.

Një nga format e diskriminimit parashikuar nga ligji, është diskriminimi i drejtpërdrejtë, i cili përkufizohet nga neni 3/2, i ligjit si një *situatë diskriminimi që ndodh kur një person apo grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, apo një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji.*

Bazuar në dispozitat e mësipërme ligjore, të cilat japin përkufizimin e diskriminimit, për të arritur në përfundimin se ankuesi është diskriminuar duhet të plotësohen njëkohësisht 3 elementë:

¹⁵ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

¹⁶ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

¹⁷ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

- ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme. Ky trajtim mund të realizohet me veprime ose mosveprime, duke dalluar, përjashtuar apo kufizuar ankuesen në të drejtën për punësim.
- në krahasim me sesi janë trajtuar ose do të trajtoheshin të tjerët në një situatë të ngjashme;
- dhe arsyeja për këtë trajtim të padrejtë është një nga shkaqet që gëzojnë mbrojtje nga ligji.

Bazuar në nenin 82/2 të Kodit të Procedurave Administrative dhe nenin 9/10 të Kodit të Punës, barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm.

Bazuar në nenin 9, pika 10, të Kodit të Punës, parashikohet 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 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”*.

Bazuar në nenin 82, pika 2 të Kodit të Procedurave Administrative përcaktohet 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.*

Në të njëjtën frymë është dhe ligji *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, i cili, në nenin 33, pikën 7/1 të tij, ka përcaktuar se: *“Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim”*.

Duke qenë se pala kundër të cilës drejtohet ankesa disponon gjithë informacionin dhe dokumentacionin e nevojshëm për të provuar bazueshmërinë e pretendimeve, legjislacioni i ka transferuar barrën e provës palës kundër të cilës është paraqitur ankimi, kur vihet re se *prima facie* është ngritur një pretendim për diskriminim. Pala kundër të cilës është paraqitur ankesa ka barrën e provës të provojë se trajtimi i diferencuar nuk është diskriminues.

Sa më sipër, ankuesi duhet të krijojë një prezumim të diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek subjektet kundër të cilëve është drejtuar ankesa, të cilët duhet të tregojnë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues. Kjo mund të bëhet:

- Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë.
- Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Nëse subjektet, që pretendohet se kanë konsumuar sjelljen diskriminuese nuk janë në gjendje të provojë njëherën nga të dyja, atëherë do të jenë përgjegjëse për diskriminimin.¹⁸

Sa më sipër, për të vlerësuar pretendimin për diskriminim të parashtruar nga ankuesi, në radhë të parë Komisioneri ka vlerësuar dhe ka arritur në përfundimin se ai i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe më pak të favorshëm, në të drejtën e tij për punësim në procedurën për ndryshimin e pozicionit të punës nga Drejtor Teknik në Drejtor të Drejtorisë së Prodhimit.

C.1 Lidhja midis trajtimit të padrejtë dhe më pak të favorshëm me moshën, si shkak i mbrojtur.

Për të vërtetuar faktin se ankuesi është ekspozuar ndaj një sjellje diskriminuese nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a, duhet të ekzistojë një lidhje objektive shkakësore ndërmjet shkakut të mbrojtur nga ligji 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar dhe trajtimit të të padrejtë të ankuesit.

Mbështetur në faktet dhe provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, si dhe analizimit të legjislacionit përkatës¹⁹, Komisioneri vlerëson se subjekti ankues i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë e të pafavorshëm nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a.

Por, pavarësisht konstatimit të këtij fakti, ankuesi nuk arriti të provojë dhe dokumentojë se shkaqet e pretenduara prej tij kanë shërbyer si shkaqe për të cilat ai është diskriminuar nga ana e Shoqërisë.

U konstatua se kishte dhe punonjës të tjerë, të emëruar në pozicionin “Drejtor” që kishin moshë të njëjtë apo të afërt me të. Pra, Komisioneri vlerëson se mosha e tij nuk ishte shkak i trajtimit të tij të padrejtë e të pafavorshëm nga ana e Shoqërisë.

Komisioneri vlerëson se, bazuar në faktet dhe provat e administruara, pretendimi për diskriminim për shkak të moshës, bazuar vetëm në faktin se ankuesi është zëvendësuar me një punonjës në moshë më të madhe se e tij, është i pamjaftueshëm për të ngritur një prezumim *prima facie* për diskriminim. Konstatimi i trajtimit të padrejtë dhe më pak të favorshëm dhe ekzistenca e shkakut të pretenduar të diskriminimit, nuk të çojnë apriori në përfundimin se jemi përpara një sjellje diskriminuese, për sa kohë që nuk mund të prezumohet lidhja shkakësore, pra se arsyeja për këtë trajtim të padrejtë është një nga shkaqet që gëzojnë mbrojtje nga ligji.

C.2 Lidhja midis trajtimit të padrejtë dhe më pak të favorshëm me vendbanimin, si shkak i mbrojtur.

Ankuesi ka pretenduar se është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, nga ana e Shoqërisë për shkak se ai ka vendbanimin në Urën Vajgurore, ndërsa punëdhënësi ka favorizuar punonjës të cilët supozohet se mund të jenë votues në qarkun e Fierit, dhe mund të siguronin vota, në favor të partisë që ai mbështeste (PS).

¹⁸ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

¹⁹ Shih Ndarjen III, nëndarja A, të vendimit të KMD.

Ky pretendim i ankuesit është i pabazuar pasi, gjatë hetimit, u provua që kishte dhe punonjës të tjerë, të emëruar në pozicionin “Drejtor” që kishin vendbanim të ndryshëm nga ai i qendrës së punës, dhe në 2 raste konkretisht, 2 (dy) drejtorë kishin vendbanim të njëjtë me të.
(10 punonjës/në pozicionin “Drejtor” rezultojnë të kishin vendbanimin jashtë qarkut Fier).

Në këtë kontekst, Komisioneri gjykon se, as vendbanimi i ankuesit nuk mund të ketë shërbyer si shkak për trajtimin e tij të padrejtë nga ana e Shoqërisë.

Bazuar në faktet dhe provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, pala ankuese nuk arriti të krijojë një prezumim të diskriminimit, pra një diskriminim *prima facie*. Pavarësisht konstatimit të trajtimit të padrejtë dhe të disfavorshëm ndaj ankuesit nga ana e punëdhënësit dhe ekzistencës së shkaqeve të mbrojtura të diskriminimit si: mosha dhe vendbanimi, faktet dhe provat e administruara janë të pamjaftueshme për të krijuar bindjen dhe për të prezumuar se kjo sjellje të cilës i është nënshtruar ankuesi është si rezultat i posedimit të këtyre shkaqeve dhe se në mungesë të tyre ankuesi do të ishte trajtuar ndryshe. Sjellja diskriminuese në çdo rast është një sjellje e paligjshme, por jo çdo paligjshmëri përbën diskriminim.

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se ankesa e paraqitur nga subjekti ankues me pretendimin për diskriminim, në të drejtën për punësim, për shkaqet e analizuara më sipër, nga ana e punëdhënësit/Shoqërisë Albpetrol sh.a është e pabazuar, pasi nuk rezultoi e provuar që punëdhënësi të jenë shkelur dispozitat e ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur 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”, të ndryshuar,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e mosdiskriminimit të subjektit ankues, E. T, në të drejtën për punësim, nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a, për shkaqet e pretenduara prej tij.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankimim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONER

Robert GAJDA

Fusha: Punësim

Shkaqet: Moshë, vendbanimi, çdo shkak tjetër

Lloji i vendimit: Mosdiskriminim