



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 1222 prot.

Tiranë, më 24. 08. 2021

V E N D I M

Nr. 157, datë 24. 08. 2021

Mbështetur në nenin 32, pika 1, gërma a), të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 31, datë 02.03.2021, të Y. S., ku pretendohet diskriminim për shkak të “ankimit në gjykatë kundër punëdhënësit¹”, nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a.

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.

Subjekti ankues, shtetasi Y. S. ka qenë në marrëdhënie pune në pozicionin e Kryespecialistit, në Drejtorinë Juridike në Administratën e Shoqërisë Albpetrol sh.a. Në muajt Mars-Prill-Maj-Qershor-Korrik-Gusht 2020, ka konstatuar se i është mbajtur nga paga mujore një shumë për të cilën nuk është vënë në dijeni nga ana e punëdhënësit. Në këto kushte, ankuesi i është drejtuar Gjykatës së Shkallës së Parë Fier me ankim, me objekt konstatimin e diskriminimit si rezultat i cënimit të pagës nga ana e punëdhënësit.

Në vijim, është vënë në dijeni se Sindikata e Re e Naftës Shqiptare, ka paraqitur pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ankesë kundër Shoqërisë Albpetrol sh.a., pasi e njëjta situatë me të, i kishte ndodhur edhe një pjese tjetër të punonjësve të administratës së kësaj shoqërie.

¹ Për shkak të ankimit në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Fier, për diskriminim.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës së sipërcituar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, është shprehur me vendim diskriminimi ndaj Shoqërisë Albpetrol sh.a., i cili është ankimuar dhe është lënë në fuqi nga ana e Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë.

Sipas tij, pasi B. Z. është emëruar në pozicionin e Administratorit të ri të Shoqërisë Albpetrol sh.a., ka thirrur ankuesin dhe i ka kërkuar të heq dorë nga procesi gjyqësor, në të kundërt do t'i duhej të jepte dorëheqjen. Gjithashtu, e njëjta kërkesë për heqjen dorë nga procesi gjyqësor, i është bërë edhe nga ana e Drejtorit të Departamentit Juridik, R. Ç.

Në kushtet që ankuesi nuk ka pranuar të heqë dorë nga procesi gjyqësor kundër punëdhënësit të tij, menjëherë është transferuar me shkresën nr. 6775 prot., datë 27.11.2020, nga pozicioni “Krye/specialist” i Drejtorisë Juridike në Drejtorinë e Përgjithshme të Shoqërisë Albpetrol sh.a., në pozicionin e punës “Specialist zyre dhe i kontratave” pranë Qendrës së Furnizimit dhe Transportit Patos², qendër në varësi të Shoqërisë Albpetrol sh.a.

Sipas ankuesit, ky transferim, ndryshon kushtet thelbësore të kontratës së punës, e para e ul në detyrë, dhe e dyta cënon pagën e tij, nga 115 000 (njëqind e pesëmbëdhjetë mijë) lekë paga ulet në 56 000 (pesëdhjetë e gjashtë mijë) lekë/muaj.

Në këto kushte, ankuesi pretendon se transferimi është i qëllimshëm, pasi në e-mailin e dërguar nga Drejtori i Departamentit Juridik, kundrejt Drejtoreshës së Burimeve Njerëzore, është përcaktuar jo vetëm transferimi i tij, por dhe vendi i punës, si dhe personi që do e zëvendësonte. Referuar përmbajtjes së e-mailit, sipas ankuesit vërehet se Drejtori i Departamentit Juridik ka marrë tagrat e Administratorit të Shoqërisë Albpetrol sh.a., ku nuk është propozues por vendimarrës, pasi përmbajtja e Vendimit nr. 306 datë 27.11.2020, është e njëjtë me atë në email.

Sipas ankuesit, në Vendimin nr. 306, datë 27.11.2020, për transferimin e tij, është pretenduar që ky veprim po bëhej për shkak të performancës së ulët në atë Drejtori, si dhe për të dhënë një rendiment punës me efikasitet sa më të lartë dhe për këtë, pranë asaj Drejtorie do të transferohej punonjësi A.C. Ankuesi pretendon se, punonjësi në fjalë ka një masë disiplinore “Vërejtje me shkrim, me paralajmërim për pushim nga puna” me shkresën nr. 9938 prot., datë 05.11.2019 (sipas rekomandimeve të KLSH-së për vitin 2019) dhe kjo masë në respektim të Kodit të Punës, si dhe Kontratës Kolektive të Punës duhet që të kalojnë 2 vite të shuhet. Në këtë kuptim, ankuesi thekson se ky arsyetim për transferimin dhe zëvendësimin e tij me A. C. nuk qëndron nga ana e punëdhënësit.

Përsa më sipër, ankuesi thekson faktin që për asnjë moment nga ana e punëdhënësit nuk është marrë në analizë puna e bërë prej tij, apo ai të jetë vënë në dijeni më parë për arsyet e transferimit në një pozicion tjetër pune.

² Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën QFN Patos

Sipas ankuesit, transferimi i tij cënonte ndjeshëm pagën nga 115 000 (njëqind e pesëmbëdhjetë mijë) lekë, në 56 000 (pesëdhjetë e gjashtë mijë) lekë/muaj, duke përgjysmuar të ardhurat e tij. Ankuesi, ka njoftuar punëdhënësin më dt. 27.11.2020 me shkrim (protokolluar me nr. 6800 prot., dt. 27.11.2020, pranë Albpetrol sh.a), që nuk ishte dakort me kontratën e re të punës dhe i ka lënë 30 ditë afat punëdhënësit të rregullonte pozitën e tij. Në lidhje me këtë afat të lënë, nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a., ankuesi nuk ka marrë asnjë përgjigje apo zgjidhje.

I ndodhur përpara kësaj situatë, ankuesi i është drejtuar me kërkesë padi Gjykatës së Shkallës së Parë Fier, me objekt dëmshpërblimin e tij si rezultat i zgjidhjes së marrëdhënieve të punës në mënyrë të menjëhershme dhe të pajustificuar.

Përsa më sipër, ankuesi pretendon se me anë të veprimeve dhe mosveprimeve të sipërcituara, Shoqëria Albpetrol sh.a., ka vënë ankuesin në pozita diskriminuese për shkak të ankimit që ai ka paraqitur në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Fier, me objekt konstatimin e diskriminimit, si rezultat i cënimit të pagës mujore nga ana e punëdhënësit.

Në këtë kuptim, ankuesi kërkon nga Komisioneri, të konstatojë situatën diskriminuese dhe rikthimin e tij në pozicionin e mëparshëm të punës duke e trajtuar me pagën bruto mujore, prej 115 000 (njëqind e pesëmbëdhjetë mijë) lekë .

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, 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”*.

Neni 7 i LMD-së, në pikën 1 të tij, parashikon se: *“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 ose 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 personash, përbën diskriminim”*.

Bazuar në nenin 32/1/a 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. 10221/2010“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, 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 LMD.

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 me nr. 397/1 prot., datë 09.03.2021 nga ana e KMD i është kërkuar informacion dhe dokumentacion provues³ Shoqërisë Albpetrol sh.a.⁴, lidhur me pretendimet e subjektit ankues.

Në përgjigje përsa më sipër, Albpetrol sh.a., me anë të shkresës⁵ nr. 1760/1 prot., datë 25.03.2021, informoi Komisionerin ndër të tjera se: “...Y. S. ka qenë i punësuar pranë administratës së shoqërisë “Albpetrol” sh.a. në Patos, në pozicionin e punës Specialist pranë Drejtorisë Juridike, deri më datë 27.11.2020. Me Vendimin nr. 306, datë 27.11.2020, të Administratorit të Shoqërisë Albpetrol sh.a., paditësi ka kaluar në pozicionin e punës jurist pranë Q.F.T. Patos (qendër në varësi të shoqërisë Albpetrol sh.a.).

Me shkresën me nr. 463 prot., datë 10.12.2020, Q.F.T. Patos, bënë me dije Administratorin e shoqërisë Albpetrol sh.a., se punonjësi Y. S. nuk është paraqitur në punë nga data 02.12.2020 e në vazhdim duke mos paraqitur asnjë shkak të arsyeshëm për mosparaqitjen në punë.

Shoqëria Albpetrol sh.a., ka dërguar shkresën me nr. 7083 prot., datë 15.12.2020, ku e njofton për tu paraqitur në takim në datë 18.12.2020 për të biseduar mbi vazhdimësinë e marrëdhënieve të punës, si dhe për ti dhënë mundësinë për tu shprehur në lidhje me mosparaqitjen në punë.

Njoftimi është dërguar në rrugë elektronike në adresën e Y. S., si dhe në qendrën e tij të punës. Y. S. nuk është paraqitur në takim, vërtetuar nga proces verbali i datës 18.12.2020 me nr. 7083/1

³ Është kërkuar konkretisht:

- Argumentimin, lidhur me pretendimet e subjektit ankues.
- Informacion dhe kopje të shkresave, nëse subjektit ankues i është kthyer përgjigje sa i përket pretendimeve të tij.
- Informacion dhe kopje të procedurës së transferimit të ankuesit nga pozicioni “Krye/specialist” i Drejtorisë Juridike në Drejtorinë e Përgjithshme të Shoqërisë Albpetrol sh.a., në pozicionin e punës “Specialist zyre dhe i kontratave” pranë Qendrës së Furnizimit dhe Transportit Patos.
- Informacion dhe kopje të aktit të emërimit të punonjësit që ka zëvendësuar ankuesin në pozicionin “Krye/specialist” i Drejtorisë Juridike.
- Informacion dhe kopje të akteve, nëse është nisur ndonjë hetim nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a., lidhur me punën e kryer nga ana e ankuesit përpara transferimit të tij në pozicionin “Specialist zyre dhe i kontratave” pranë Qendrës së Furnizimit dhe Transportit Patos.
- Informacion mbi arsyet që çuan në transferimin e ankuesit nga pozicioni “Krye/specialist” i Drejtorisë Juridike në Drejtorinë e Përgjithshme të Shoqërisë Albpetrol sh.a., në pozicionin e punës “Specialist zyre dhe i kontratave” pranë Qendrës së Furnizimit dhe Transportit Patos
- Kopje të vlerësimeve të punës për ankuesin dhe A. C., për vitet 2018-2019-2020.
- Si dhe çdo shpjegim apo informacion tjetër që ju do e gjykoni të arsyeshëm dhe do të ndihmonte në sqarimin e plotë të kësaj çështjeje.

⁴ Në vijim i referohemi me shkurtesën Albpetrol sh.a.

⁵ Protokolluar pranë KMD-së me Nr. 397/2 prot., datë 29.03.2021.

prot. Me Vendimin nr. 409, datë 23.12.2020, Y. S. i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës dhe ato financiare në mënyrë të menjëhershme për shkaqe të arsyeshme.

Në Gjykatën e Shkallës së Parë Fier janë duke u gjykuar dy çështje gjyqësore dhe më konkretisht:...

Për sa më sipër, në kushtet kur çështja mbi konstatimin e diskriminimit është bërë objekt shqyrtimi pranë Gjykatës së Shkallës së Parë Fier, në referencë të nenit 36 të Kodit të Procedures Civile ku përcaktohet se: “Asnjë institucion tjetër nuk ka të drejtë të pranojë për shqyrtim një mosmarrëveshje civile që është duke u gjykuar nga gjykata...”, kërkojmë të pushohet shqyrtimi i ankesës me Nr. 31, datë 02.03.2021, pasi çështja është duke u gjykuar në Gjykatën e Shkallës së Parë Fier...”.

Bashkëngjitur shkresës së sipërcituar, Shoqëria Albpetrol sh.a., nuk vuri në dispozicion të Komisionerin asnjë nga dokumentacioni i kërkuar për shqyrtimin e ankesës.

2. Në këto kushte, për administrimin e plotë të informacionit të kërkuar, për një gjykim sa më të drejtë dhe objektiv të çështjes, si dhe në zbatim të parimit të barazisë për një proces të rregullt ligjor, Komisioneri vlerësoi të nevojshme realizimin e seancës dëgjimore mes palëve. Në këtë kuptim me anë të shkresës Nr. 397/3 prot., datë 17.05.2021 “Njoftim për seancë dëgjimore”, Komisioneri njoftoi palët lidhur me zhvillimin e seancës më datë 26.05.2021. Gjithashtu, ditën e realizimit të saj, Komisioneri kërkoi nga Shoqëria Albpetrol sh.a., të vërë në dispozicion të shqyrtimit të çështjes informacionin e kërkuar më parë me shkresën nr. 397/1 prot., datë 09.03.2021.

Seanca u zhvillua në datën e caktuar, me praninë e palëve: përfaqësuesve⁶ të Shoqërisë Albpetrol sh.a. dhe të ankuesit Y. S.

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

Gjatë seancës dëgjimore, palët i qëndruan të njëjtave parashtrime që kishin bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në.

Nga ana e përfaqësuesve të Albpetrol sh.a., u depozituan parashtrimet me shkrim sa i përket pretendimeve të subjektit ankues dhe ndër të tjera u sqarua se:

“...Së pari, në pretendimet e ankuesit Y. S. përshkruhet se shkak i ndryshimit të vendit të punës apo i “diskriminimit” të tij është në thelb kërkesa që i është bërë nga Administratori i Albpetrol sh.a., për të hequr dorë nga një proces gjyqësor ku ankuesi ka cilësinë e paditësit dhe punëdhënësi Albpetrol sh.a., është në cilësinë e të paditurit.

⁶ Shtetasit: R. S. dhe A. Ll., me detyrë Juriste pranë Shoqërisë Albpetrol sh.a., përfaqësuar me autorizim Nr. 3292, datë 24.05.2021.

Në interpretim të nenit 33, pika 1 e ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, kusht i domosdoshëm për të pretenduar diskriminim janë ekzistenca e provave të cilat duhet ti disponosh ose nëse nuk i ke në formën fizike por e di ekzistencën e tyre duhet tja kërkoksh palës tjetër, pra ligji “barrën e provës”, ja ka lënë palës ankuese.

Ankuesi Y. S., pretendon që nga Administratori i Albpetrol sh.a., por edhe nga Drejtori i Drejtorisë të Çështjeve Ligjore dhe Përfaqësimit, i është kërkuar që të heqë dorë nga procesi gjyqësor, pretendim i cili nuk qëndron pasi ankuesi në asnjë rast nuk i është kërkuar heqja dorë nga ky proces dhe për rrjedhojë nuk disponon asnjë provë shkresore apo ndonjë formë tjetër prove të parashikuara në ligj, çka nuk plotëson kushtet e vendosura në nenin 33 pika 1 e ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, që ankuesi të konstatohet i diskriminuar.

Ju bëjmë me dije se shumë punonjës të shoqërisë Albpetrol sh.a., i janë drejtuar gjykatës me kërkesë padi me objekt të njëjtë si ankuesit dhe këta punonjës vazhdojnë të jenë në marrëdhënie pune, pra pretendimi i ankuesit përveç se nuk provohet as nuk qëndron si pretendim pasi shoqëria do të kishte ushtruar presion edhe ndaj punonjësve të tjerë të saj apo do të kishte zgjidhur marrëdhëniet e punës me këta punonjës. (Për të provuar se pretendimi i ankuesit nuk ekziston bashkëlidhur po ju dërgojmë kopje të vendimit të Gjykatës së Shkallës së Parë Fier për punonjësit: Sh. B., R. V. dhe H. Gj.). Theksojmë se punonjësja Sh. B. megjithëse ka ndjekur rrugën e ankimit gjyqësor është promovuar, duke u ngritur në detyrë çka provon se punëdhënësi nuk ka pasur qëllim diskriminim ndaj punëmarrësve që kanë qenë në të njëjtaj kushte.

Së dyti, në lidhje me pretendimin e ankuesit i cili shprehet se pas transferimit me shkresën Nr. 6775 prot., datë 27. 11.2020, nga pozicioni Krye-Specialist në Drejtorinë Juridike, në Specialist Zyre dhe Kontratash ka patur një ndryshim page nga 115.000 lekë në 56.000 lekë në muaj, ju bëjmë me dije se pretendimet e ankuesit janë jo korrekte, abuzive, të thëna qëllimisht në mënyrë që të konstatohet diskriminimi. Në datë 27.11.2020, pozicioni i punës së ankuesit ka qenë Specialist pranë Drejtorisë së Çështjeve Ligjore dhe Përfaqësimit dhe paga ka qenë në masën 85.000 lekë. Pra, paga e tij nuk është çënuar në këtë masë apo nuk është përgjysmuar.

Së treti, në lidhje me ndryshimin e vendit të punës së ankuesit me një Jurist (edhe vetë ankuesi përpara se të punësohej në administratën e Albpetrol sh.a., ka qenë Specialist Jurist pranë Qendrës QAR Patos) tjetër brenda përbrenda shoqërisë Albpetrol sh.a., ju bëjmë me dije se Juristi A. C. është punonjës i shoqërisë Albpetrol sh.a., i cili ka një eksperiencë pune të konsiderueshme, më konkretisht ai ka filluar punë në datë 28.10.2013 dhe për më tepër që nga data 20.10.2015 deri më datë 18.09.2016 ka punuar si Specialist në Drejtorinë Juridike të shoqërisë Albpetrol sh.a., duke përmbushur me korrektësi të gjitha detyrat e parashikuara në Rregulloren e shoqërisë si dhe detyrat e deleguara nga eprori përkatës. Masa disiplinore që është marrë ndaj këtij punonjësi ka qenë për shkak të pjesëmarrjes në një procedurë prokurimi dhe kjo nuk nënkupton që ky punonjës nuk duhet të punojë më pranë shoqërisë, pra shkelja nuk ka qenë e tillë sa që shoqëria të vepronte duke i zgjidhur marrëdhënien e punës. Të dy pozicionet e punës si Specialist Zyre dhe Kontratash edhe Specialist në Drejtorinë Juridike nuk janë pozicione drejtuese, por kanë specifika pune të ndryshme ku për shkak të problematikës më të madhe që ndeshesh në Drejtorinë e Çështjeve Ligjore dhe Përfaqësimit, njohuritë ligjore dhe eksperiencia në punë, duhet të jetë më e madhe, dhe

në balancë të ngarkesës së punës është vendosur edhe paga në masën 85 000 lekë krahasuar me punën më të kufizuar si Specialist i Kontratave, ku detyrë është vetëm ndjekja dhe zbatimi i kontratave të lidhura nga shoqëria Albpetrol sh.a., dhe paga është vendosur në masën 56 000 lekë. Për të krijuar një opinion më të qartë në lidhje me historikun e ankuesit Y. S. si punëmarrës në shoqërinë Albpetrol sh.a., në raport me Juristët e tjerë të punësuar pranë kësaj shoqërie po ju bëjmë një përmbledhje në bazë të dokumentacionit dhe Regjistrin Themeltar.

- *Në shoqërinë Albpetrol sh.a., ka filluar punë në datë 06.04.2011, si Punonjës Mjedisi Q.SH.N.G. (pa arsim të lartë) me pagë 20 400 lekë në muaj deri në datë 05.07.2011.*
- *Nga viti 2010 deri në vitin 2013, ka kryer studimet Bachelor në Albanian University, Filiali Berat dhe me tej Master Shkencor në këtë Universitet në vitet 2014 deri në 2015.*
- *Në datë 22.10.2014, ka filluar punë si Jurist në Q.A.R. Patos qendër në varësi të shoqërisë Albpetrol sh.a., me pagë 60 000 lekë në muaj, deri me datë 21.01.2018.*
- *Nga data 22.01.2018, është komanduar si Jurist në Drejtorinë Juridike të shoqërisë Albpetrol sh.a., me pagë 75 000 lekë dhe më tej në datë 14.05.2018, është emëruar si Jurist në këtë pozicion pune po me pagë 75 000 lekë në muaj.*
- *Në datë 26.06.2018, është emëruar Krye-Specialist në Drejtorinë Juridike me pagë 115 000 lekë në muaj, pozicion të cilin e ka ushtruar deri në datë 29.02.2020.*
- *Në datë 01.03.2020, është emëruar Specialist në Drejtorinë e Çështjeve Ligjore dhe Përfaqësimit me pagë 85 000 lekë, pozicion të cilin e ka ushtruar deri në datë 02.12.2020.*
- *Në datë 03.12.2020, është emëruar Specialist Kontratash në Q.F.T. Patos qendër në varësi të shoqërisë Albpetrol sh.a., me pagë 56 000 lekë.*

Të gjitha lëvizjet e mësipërme janë nxjerrë nga librezat e punës dhe nga Regjistri Themeltar i ankuesit Y. S.

Në kuptim të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, diskriminimi si koncept ka të bëjë me trajtim të diferencuar në raport me punonjësit e tjerë që do të thotë se Y. S. është trajtuar në mënyrë më të disfavorshme me kolegët e tjerë të zyrës, fakt i cili nuk provohet në rastin objekt ankimi.

Për të vlerësuar drejtë situatën duhet që Ju të kryeni një krahasim me Juristët e tjerë të shoqërisë Albpetrol sh.a., dhe ku vërehet se Y. S. jo që nuk ka qenë në asnjë moment i diskriminuar, por i mbivlerësuar krahasuar me përvojën e Juristëve të tjerë.

Juristët që kanë punuar në kohën kur Y. S. ka qenë në pozicionin e Juristit në Drejtorinë Juridike të shoqërisë Albpetrol sh.a., në datën 22.01.2018 janë:

- *Z. D. F., i diplomuar në Universitetin e Tiranës në periudhën 1999-2003. I punësuar si Jurist në Drejtorinë Juridike të shoqërisë Albpetrol sh.a., që prej datës 03.01.2006, dhe në vazhdim pa ndërprerje.*
- *Znj. R. M., e diplomuar në Universitetin Luarasi në periudhën 2004- 2008. E punësuar si Juriste në Drejtorinë Juridike të shoqërisë Albpetrol sh.a., që prej datës 28.10.2008, dhe në vazhdim pa ndërprerje.*
- *Znj. E. F., e diplomuar në Universitetin e Tiranës në periudhën 2006 -2010. E punësuar si Juriste në Drejtorinë Juridike të shoqërisë Albpetrol sh.a., nga data 01.12.2011 deri në*

datë 06.10.2019 (arsyeja e shkëputjes shkak i fillimit të studimeve në Shkollën e Magistratures profili Gjyqtar).

Në kohën kur në Drejtorinë Juridike u lirua vendi i Krye-Specialistit kanë bërë kërkesë dy prej Juristeve: D. F. me shkresën nr. 2330 prot., datë 13.03.2018 dhe R. M. me shkresën nr. 2325 prot., datë 13.03.2018.

Në datën 26.06.2018, kur Y. S. është emëruar si Krye-Specialist në këtë zyrë ku kanë punuar edhe Juristët e cituar më sipër të cilët kanë patur të arkivuar edhe kërkesat për këtë vend pune. Kjo tregon se ankuesi është promovuar më tepër se kolegët që kanë patur një CV dhe vjetërsi më të madhe në punë. Pra, referuar CV të secilit prej Juristëve të cilët kanë punuar në këtë periudhë mendojmë që është e lehtë për tu vërejtur se jo vetëm nuk ka patur diskriminim për Y. S., por ka patur mbivlerësim duke patur parasysh që në hierarkinë e vendeve të punës tre Specialistët e mësipërm kanë patur varësi nga Y. S.

Nëse vazhdojmë kronologjinë e situatës në punë, ju bëjmë me dije se shoqëria Albpetrol sh.a., në kuadër të ristrukturimit si shoqëri tregtare, u miratua një strukturë e re bazuar në Vendimin nr. 28, datë 04.12.2019, të Këshillit Mbikqyrës si dhe të Urdhërit të Administratorit me nr. 04, datë 20.01.2020.

Për ti qendruar objektit të këtij shqyrtimi administrativ po ju shpjegojmë vetëm se çfarë ndryshimesh kanë ndodhur në lidhje me Drejtorinë Juridike.

Tashmë me strukturën e re është krijuar Departamenti Juridik i cili ka në total 20 punonjës. Në varësi të këtij Departamenti ka dy Drejtori ku njëra prej tyre është Drejtorja e Çështjeve Ligjore dhe Përfaqësimit. Kjo Drejtori është e përbërë nga Sektori i Përfaqësimit, Sektori i Marrëveshjeve Hidrokarbure dhe Sektori i Mbikqyrjes Juridike. Secili prej këtyre Sektorëve ka një Përgjegjës dhe 3 ose 4 Specialistë. Pra ashtu si vërehet edhe në Strukturë nuk ka më pozicion pune si Krye-Specialist, pozicion pune i mbajtur deri në këtë moment nga Y. S.

Duke patur parasysh strukturën e re si dhe vendet e reja të krijuara rishtaz është ngritur një komision i cili do të kryente vlerësimin me pikë në bazë të dosjeve personale si dhe CV të secilit punonjës. Pozicioni i ri i punës si Përgjegjës Sektori ka qenë vakant dhe të gjithë juristët (ish pjesë e Drejtorisë Juridike) janë paguar me pagën si Specialist të lartë bazuar në vjetërsinë e tyre në punë.

Pra bazuar sa më sipër, në ndryshimet në strukturë, Y. S., ka vazhduar punën si dhe kolegët e tjerë të zyrës në cilësinë e Specialistit që prej datës 01.03.2020 me pagë 85 000 lekë. Ndryshimet e vendit të punës për shkaqe ristrukturimi nga punëdhënësi njihen si legjitime edhe nga neni 138, paragrafi i 4 i Kodit të Punës.

Referuar në tabelën e pikëzimit të nxjerrë nga komisioni i pikëzimit, kërkesave të herëpashershme të Juristit D. F., si dhe duke patur parasysh që vendi ka qenë vakant, me shkresën Nr. 1842 prot., datë 31.03.2020, D.F është komanduar në strukturën e re, në pozicionin Përgjegjës Sektori, Sektori i Përfaqësimit Ligjor. Gjithashtu janë bërë edhe emërimet për sektorët e tjerë, ku tek Sektori i Mbikqyrjes Juridike është emëruar V. N. dhe tek Sektori i Marrëveshjeve Hidrokarbure, A. M. Pra kemi të bëjmë me strukturë të re dhe emërimet të reja.

Nga ana e Y. S. është pranuar ky vend pune dhe paga përkatëse duke vazhduar punën, por duke mos qenë serioz në punë si dhe duke u vetëshpallur Krye-Specialist, madje duke nënshkruar nëpër

dokumentacion si Krye-Specialist ka cënuar etikën në sjellje (bashkëlidhur disa shkresa ku nënshkruan si Krye-Specialist).

Duke patur parasysh këtë lloj sjellje si dhe performancën në punë e cila ka qenë e dobët është menduar që të transferohet në një vend pune tjetër, pranë Q.F.T. Patos në pozicionin Specialist Zyre dhe Kontratash duke patur parasysh edhe CV e përshkruar më sipër. Në vendin e punës si Specialist Jurist në Sektorin e Përfaqësimit të Çështjeve Ligjore është emëruar Juristi A. C., për shkak të eksperiencës së tij të mëparshme me proceset gjyqësore si përfaqësues i shoqërisë Albpetrol sh.a. Në vendin e punës së tij si Specialist Kontratash kemi një ndryshim page nga 85 000 lekë në 56 000 lekë, e cila është e kuptueshme pasi ngarkesa e punës është më e vogël.

Pra e gjithë situata e mësipërme e shpjeguar edhe me prova shkresore provon se Y. S. bazuar në shkollimin si dhe në CV e tij, e krahasuar kjo me juristët e tjerë të cilët punojnë në Drejtorinë e Çështjeve Ligjore dhe Përfaqësimit tregon se nuk jemi para një trajtimi të diferencuar apo diskriminimi.

Procedura e ndryshimit të vendeve të punës të Y. S. nuk ka qenë nga Krye-Specialist në Specialist Kontratash menjëherë, por në mënyrë graduale e shtrirë në kohë dhe e justifikuar.”

Në përgjigje të parashtrimeve të bëra nga përfaqësueset e shoqërisë Albpetrol sh.a., nga ana e ankuesit u theksua fakti se më datë 26.11.2020, në momentin që ai sapo ka dalë nga seanca gjyqësore e zhvilluar sa i përket marrëdhënieve të punësimit me punëdhënësin, është telefonuar nga ana e Administratorit të shoqërisë Albpetrol sh.a., nga i cili i është kërkuar sërish tërheqja nga kërkesë padia dhe procesi gjyqësor i nisur prej tij. Duke qenë se ankuesi nuk është tërhequr nga ky proces, të nesërmen ndaj tij është marrë vendimi për transferimin nga Drejtoria e Çështjeve Ligjore dhe Përfaqësimit, në Q.F.T. Patos në pozicionin Specialist Zyre dhe Kontratash.

Gjithashtu, nga ana e tij u sqarua se veprimi i sipërcituar për transferimin nga një pozicion në tjetrin, nuk është mbështetur në asnjë vlerësim performance apo pune të dobët të kryer prej tij, siç është shprehur Drejtori i Departamentit Juridik në e-mail, por në shenjë hakmarrje për shkak se nuk ishte tërhequr nga procesi gjyqësor ndaj shoqërisë Albpetrol sh.a. Ndërkaq nga ankuesi u parashtrua fakti që ai u zëvendësua nga një punonjës tjetër i shoqërisë, i cili kishte marrë masë disiplinore nga punëdhënësi.

Ankuesi theksoi faktin se pretendimi i tij për diskriminim, lidhet me faktin e transferimit nga pozicioni që mbante në Drejtorinë e Çështjeve Ligjore dhe Përfaqësimit, në pozicionin Specialist Zyre dhe Kontratash, në Q.F.T. Patos, për shkak të ankimit në Gjykatën e Shkallës së Parë Fier, me objekt konstatimin e diskriminimit si pasojë e mbajtjes së një pjese të pagës mujore.

Në përfundim të seancës, u kërkua nga KMD, të vihen në dispozicion të shqyrtimit të ankesës:

- Kopje të vlerësimeve të performancës në punë të subjektit ankues;
- Kopje të aktit në të cilin përcaktohet hyrja në fuqi e Strukturës së re të shoqërisë Albpetrol;
- Kopje të vendimit për pezullimin e Strukturës së re;

3. Në përgjigje të informacionit të kërkuar nga Komisioneri gjatë seancës dëgjimore, shoqëria Albpetrol sh.a., me shkresën⁷ nr. 4469 prot., datë 01.07.2021, vuri në dispozicion:

- Strukturën organizative të vitit 2019, përpara ndryshimeve të pësuara sipas urdhërit nr. 04, datë 20.01.2020 të Administratorit të Albpetrol sh.a;
- Vendim nr. 126, datë 21.03.2019 “Mbi disa ndryshime në strukturën e organizimit të shoqërisë Albpetrol sh. a”;
- Shkresën nr. 2646 prot., datë 21.03.2019 “Mbi strukturën e organizimit të shoqërisë Albpetrol sh. a”;
- Vendim nr. 7, datë 29.03.2019 të Këshillit Mbikqyrës;
- Shkresën nr. 7642 prot., datë 20.08.2019 “Mbi strukturën e organizimit”;
- Shkresën nr. 7632 prot., datë 20.08.2019 “Propozim për një ndryshim strukturor në Drejtorinë e Burimeve Njerëzore dhe Drejtorinë e Marrëveshje Hidrokarbure”;
- Strukturën organizative të miratuar me Vendimin nr. 19, datë 03.12.2020 të Këshillit Mbikqyrës të shoqërisë Albpetrol sh.a;
- Shkresën nr. 415 prot., datë 20.01.2020 me lëndë “Për zbatimin e strukturës organizative”, si dhe struktura organizative me pozicionet e punës së bashku me emrat e punonjësve të emëruar në pozicionet përkatëse;
- Urdhërin nr. 43, datë 10.03.2020 “Për emërimin e pozicionit të punës” të E. A.

Lidhur me kërkesën e KMD-së nëse ka ndonjë vendimmarrje të Administratorit për pezullimin e implementimit të strukturës së datës 20.01.2020, shoqëria Albpetrol sh.a. sqaroi se nuk ka akt për pezullimin e strukturës, prej tyre disponohet vetëm Urdhëri nr. 67 datë 24.03.2020 “Për pezullimin e emërimeve të reja”, të cilin e vunë në dispozicion.

Lidhur me kërkesën, për kopje të akteve të emërimit të punonjësve në pozicionin e punës si Përgjegjës Sektori, u sqarua se këta punonjës janë emëruar nëpërmjet shpalljes së strukturës organizative të datës 20.01.2020 dhe organikës nr. 1027/4 prot., datë 17.02.2020, ku përfshihet edhe Y. S. Bashkëlidhur vunë në dispozicion strukturën organizative dhe organikën emërore me punonjësit e emëruar si Përgjegjës Sektori.

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

Nga palët në proces është vënë në dispozicion të shqyrtimit të çështjes, informacion se në Gjykatën e Shkallës së Parë Fier, janë duke u gjykuar dy çështje gjyqësore me objekt:

1. Konstatimin e diskriminimit të palës paditëse Y. S. nga pala e paditur shoqëria “Albpetrol” sh.a. Detyrimin e palës së paditur, shoqërisë “Albpetrol” sh.a., t’i paguajë paditësit pagën e plotë, duke përfshirë edhe sigurimet shoqërore dhe ato shëndetësore në referim të pagës si

⁷ Protokolluar pranë KMD-së me nr. 397/4 prot., datë 05.07.2021

Krye/Specialist, për muajt Mars, Prill, Maj, Qershor, Korrik, Gusht 2020, si dhe detyrimin e kësaj pale të mos prekë në të ardhmen pagën e paditësit⁸.

2. Detyrimin e të paditurit të dëmshpërblej paditësin me 12 paga mujore për zgjidhjen e menjëhershme dhe të pajustificuar të marrëdhënies së punës. Kjo referuar transferimit të ankuesit nga pozicioni i *Specialistit* në Drejtorinë e Çështjeve Ligjore dhe Përfaqësimit, në pozicionin “*Specialist zyre dhe kontratash*” pranë Qendrës së Furnizimit dhe Transportit Patos⁹.

Në referencë të nenit 36 të Kodit të Procedurës Civile ku përcaktohet se: “*Asnjë institucion tjetër nuk ka të drejtë të pranojë për shqyrtim një mosmarrëveshje civile që është duke u gjykuar nga gjykata...*”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, do të vijojë shqyrtimin e çështjes sa i përket pretendimit të diskriminimit, lidhur me trajtimin e ankuesit gjatë procedurës së transferimit të tij nga pozicioni i “*Specialist*” në Drejtorinë e Çështjeve Ligjore dhe Përfaqësimit, në pozicionin “*Specialist zyre dhe kontratash*” pranë Qendrës së Furnizimit dhe Transportit Patos.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës Nr. 31, datë 02.03.2021, Komisioneri jep vlerësimin dhe gjykimin e tij, vetëm për ato çështje, të cilat bëjnë pjesë në kompetencat, që këtij institucioni, i atribuohen nga ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar. Në vlerësim të pretendimeve të ankuesit, Komisioneri ka çmuar të shqyrtojë dhe analizojë ankesën, lidhur me pasojat e ardhura menjëherë pas ankimimit të tij në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Fier, me pretendim diskriminimin si pasojë e mbajtjes së një pjese të pagës mujore.

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

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

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

Nga informacioni i administruar, rezulton se ankuesi, më datë 26.06.2018, është emëruar Krye-Specialist në Drejtorinë Juridike në Administratën e Shoqërisë Albpetrol sh.a. Në muajt Mars-Prill-Maj-Qershor-Korrik-Gusht 2020, ka konstatuar se i është mbajtur nga paga mujore një shumë për të cilën nuk vënë në dijeni nga ana e punëdhënësit. Në këto kushte, ankuesi më datë 22.09.2020, i është drejtuar Gjykatës së Shkallës së Parë Fier me ankim, me objekt konstatimin e diskriminimit si rezultat i cënimit të pagës nga ana e punëdhënësit.

Sipas pretendimeve të ankuesit, pas emërimit të B. Z., në pozicionin e Administratorit të ri të Shoqërisë Albpetrol sh.a., në vijimësi i është kërkuar të heq dorë nga procesi gjyqësor, në të

⁸ Referuar Vërtetimit datë 09.12.2020, të lëshuar nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Fier, rezulton se është duke u shqyrtuar çështja civile me nr. 21264-01653-62-2020, datë 22.09.2020.

⁹ Referuar Vërtetimit datë 17.03.2021, të lëshuar nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Fier, rezulton se është duke u shqyrtuar çështja civile me nr. 21264-02515-62-2020, datë 28.12.2020.

kundërt do t'i duhej të jepte dorëheqjen. Gjithashtu, e njëjta kërkesë për heqjen dorë nga procesi gjyqësor, pretendohet se i është bërë edhe nga ana e Drejtorit të Departamentit Juridik.

Ankuesi ka sqaruar se nuk ka pranuar të heqë dorë nga procesi gjyqësor kundër punëdhënësit të tij. Për këtë, nuk ka vënë në dispozicion të Komisionerit ndonjë komunikim shkresor.

Në vijim rezultoi se, nga ana Drejtorit të Departamentit Juridik në Shoqërinë Albpetrol sh.a., është dërguar në adresë të Drejtorit të Burimeve Njerëzore, një e-mail me përmbajtje: *"...Për mbarëvajtjen sa më të mirë të punëve në shoqërinë Albpetrol sh.a., Drejtoria e Çështjeve Ligjore dhe Përfaqësimit ka të domosdoshme për plotësimin e Strukturës Organizative me jurist.*

Duke qenë se jemi në fazë të vështirë financiare kërkoj transferimin nga Qendra e Furnizimit dhe Transportit të Juristit A. C., pranë Drejtorisë së Çështjeve Ligjore dhe Përfaqësimit.

Në kushtet kur një nga Juristët aktual, Y. S. nuk është në lartësinë profesionale të detyrës, kërkoj transferimin e tij pranë Qendrës së Furnizimit dhe Transportit.

Për një funksionim sa më të mirë të punës, shpresoj që propozimi jonë të merret parasysh."

Përsa më sipër, me Vendimin nr. 306, datë 27.11.2020, të Administratorit të shoqërisë Albpetrol sh.a., ankuesi është liruar nga detyra e *"Specialist"* pranë Sektorit të Përfaqësimit në Drejtorinë Çështjeve Ligjore dhe Përfaqësimit dhe është emëruar në pozicionin e punës *"Specialist zyre dhe kontratash"* pranë Qendrës së Furnizimit dhe Transportit Patos¹⁰, qendër në varësi të Shoqërisë Albpetrol sh.a.

Gjithashtu, në të njëjtën ditë, me Vendimin nr. 307, datë 27.11.2020, Administratori i shoqërisë Albpetrol sh.a., ka vendosur lirim nga detyra *"Specialist zyre dhe kontratash"* pranë Qendrës së Furnizimit dhe Transportit Patos të punonjësit A. C. dhe emërimin e tij në pozicionin që mbante më parë Y. S., atë të *"Specialistit"* pranë Sektorit të Përfaqësimit në Drejtorinë Çështjeve Ligjore dhe Përfaqësimit.

Në kuptim përsa më sipër, mbështetur në e-mailin e Drejtorit të Departamentit të Çështjeve Ligjore dhe Përfaqësimit, nga ana e Administratorit të shoqërisë Albpetrol sh.a., është marrë vendimi për transferimin e punonjësve duke zëvendësuar njëri-tjetrin në pozicionet përkatëse.

Referuar listëpagesave të administruara, rezulton që ankuesi në pozicionin e Specialistit në Sektorin e Përfaqësimit në Drejtorinë Çështjeve Ligjore dhe Përfaqësimit, kishte një pagë prej 85.000 lekë/muaj, ndërsa me transferimin në pozicionin *"Specialist zyre dhe kontratash"* pranë Qendrës së Furnizimit dhe Transportit Patos, paga e tij zbritet në shumën 56.000 lekë/muaj. Pra, me një diferencë prej 29.000 lekë/muaj.

Nga provat e administruara, rezultoi se punonjësi A. C., i transferuar në pozicionin e Y. S., referuar shkeljeve të konstatuara në Raportin Përfundimtar të Kontrollit të Lartë të Shtetit, me shkresën nr. 9938 prot., datë 05.11.2019, ishte ndëshkuar nga punëdhënësi me masën disiplinore *"Vërejtje me shkrim me paralajmërim për largim nga puna"*.

¹⁰ Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën QFT Patos

Përsa më sipër, gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës, nga ana e shoqërisë Albpetrol sh.a., nuk u vu në dispozicion të Komisionerit, edhe pse u kërkua me insistim gjatë zhvillimit të seancës dëgjimore, asnjë akt me anë të të cilit kjo shoqëri të provonte faktin që ankuesi për periudhën që ka ushtruar pozicionin e punës së Kryespecialistit apo Specialistit në Drejtorinë e Çështjeve Ligjore dhe Përfaqësimit, ka patur një performancë të dobët në punë apo ndaj tij të ishin marrë masa disiplinore. Gjithashtu, nuk u vu në dispozicion asnjë argument apo fakt me anë të të cilit, të provohej se punonjësi A. C., që zëvendësoi ankuesin në pozicionin e Specialistit në Drejtorinë e Çështjeve Ligjore dhe Përfaqësimit, të kishte patur një vlerësim performance, për të shërbyer në transferimin e tij, madje nga provat e administruara rezultoi që ai kishte patur një masë disiplinore me paralajmërim për largim nga puna.

Në analizë të informacionit, arsyetimi i shoqërisë Albpetrol sh.a. dhe i Drejtorit të Çështjeve Ligjore dhe Përfaqësimit¹¹, se transferimi i ankuesit apo zëvendësimi i tij me një punonjës tjetër, ishte bërë për mbarëvajtjen sa më të mirë të punëve dhe për shkak se Y. S. nuk ishte në lartësinë profesionale të detyrës, nuk qëndron dhe nuk është objektivisht i justifikuar.

Bazuar në aktet e administruara, shoqëria Albpetrol sh.a., nuk paraqiti asnjë dokument apo akt shkresor nëpërmjet të cilit të evidentoheshin rezultatet e ankuesit në punë. Në këto kushte, shoqëria Albpetrol sh.a., nuk mundi të provonte performancën e dobët të ankuesit, për të legjitimuar në këtë mënyrë faktin se shkak i transferimit të ankuesit kishte të bënte me aftësitë e tij.

Ankuesi, ka njoftuar punëdhënësin më datë 27.11.2020 me shkrim (protokolluar me nr. 6800 prot., dt. 27.11.2020, pranë Albpetrol sh.a), që nuk ishte dakort me kontratën e re të punës, duke e konsideruar si diskriminuese, zgjidhje të marrëdhënieve të punës dhe duke i lënë 30 ditë afat punëdhënësit të rregullonte pozitën e tij. Në lidhje me këtë, nga ana e shoqërisë Albpetrol sh.a., me shkresën nr. 6800/1 prot., datë 23.12.2020, pra rreth një muaj më pas, i është kthyer përgjigje ankuesit ndër të tjera se: *“Në kompetencat e Administratorit referuar Rregullores së Brendshme (Neni 49/5), është parashikuar se: ‘Emëron dhe largon nga detyra punonjësit e të gjitha niveleve të shoqërisë, bazuar në ligjin Nr. 9901, datë 14.04.2008 ‘Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare’, dhe në Kodin e Punës’. Vendimi me Nr. 306, datë 27.11.2020, i Administratorit të shoqërisë Albpetrol sh.a., është kryer brenda kompetencave që Administratorit i njej ligji Nr. 9901, datë 14.04.2008 ‘Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare’, dhe Rregullorja e Brendshme e shoqërisë, pra nuk është veprim i paligjshëm, diskriminues për më tepër, nuk janë cënuar elementët thelbësor të marrëdhënies së punës pasi referuar vendimit me Nr. 306, datë 27.11.2020, ju do të punoni sërish në pozicionin e punës specialist dhe në profesionin tuaj jurist.”*

Në interpretim përsa më sipër dhe të neneve 21¹², 23, pika 2¹³ të Kodit të Punës, ndryshimi i kushteve të punës duhet të bëhet me marrëveshje mes palëve, si dhe çdo ndryshim i kontratës apo

¹¹ Në e-mailin e datës 26.11.2020

¹² Neni 21 i Kodit të punës parashikon se: *“Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar. Ajo mund të ndryshohet me shkrim, nëse palët bien dakord për ta bërë këtë.”*

¹³ *“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.”*

kushteve të punës duhet të bëhet me shkrim. Në rastin e ndryshimit të kushteve të punës së Y. S., nga ana e shoqërisë Albpetrol sh.a., nuk është marrë asnjë masë për të arritur në një marrëveshje përpara ndryshimit të kushteve dhe pozicionit të punës.

Gjithashtu, në referim të Vendimit Unifikues Nr. 127, datë 10.04.2014, të Kolegjit Civil të Gjykatës së Lart, sqarohet se: “...ndryshimi i pagës përbën një ndryshim thelbësor të kushteve të kontratës së punës dhe në rrethanat kur nuk jepet pëlqimi nga punëmarrësi konsiderohet zgjidhje e saj...”.

Përsa më lart, në rastin kur nga transferimi i punëmarrësit, kushtet e punës së punëmarrësit ndryshojnë në dëm të tij dhe punëmarrësi kërkon të zgjidhë kontratën e punës, atëherë kjo kontratë do të konsiderohet si zgjidhje kontrate pa shkaqe të arsyeshme nga punëdhënësi.

Në Nenin 139/1 të Kodit të Punës, parashikohet se: “Zgjidhja e kontratës së punës nga punëmarrësi, për shkak se transferimi përfshin ndryshime thelbësore në kushtet e punës, në dëm të tij, konsiderohet si zgjidhje e pajustificuar e kontratës së punës nga punëdhënësi. Punëmarrësi njofton me shkrim punëdhënësin, për zgjidhjen e kontratës, brenda 30 ditëve që nga data e transferimit, duke parashtruar edhe arsyet e zgjidhjes së saj.”

Në këto kushte, emërimi i ankuesit në një pozicion më të ulët, duke pësuar ndryshime në pagë, pa marrë pëlqimin paraprak të tij, ka sjellë si pasojë, vënien e ankuesit në kushte të disfavorshme, duke ndryshuar kushtet e punës në mënyrë të njëanshme dhe duke e zëvendësuar me një punonjës i cili nuk rezulton të ketë një performancë apo vlerësim pune, më të lartë se ankuesi, madje ndaj tij ishte ndërmarrë edhe një masë disiplinore e mëparshme.

Në këtë kontekst, Komisioneri konstaton se, gjatë shqyrtimit të ankesës, shoqëria Albpetrol sh.a.:

- Nuk paraqiti asnjë dokumentacion për të provuar se ankuesi nuk ka përmbushur detyrat e tij funksionale.
- Nuk depozitoi dokumentacion provues/vlerësim performance që të faktonte pretendimin e saj kundrejt ankuesit për rezultate “jokënaqshëm” në punë.
- Nuk depozitoi asnjë shkresë ku të provohej fakti se ankuesi nuk ishte në “në lartësinë profesionale të detyrës”.
- Nuk vuri në dispozicion dokumentacion ku të evidentohej se ishte zëvendësuar me një punonjës i cili kishte performancë apo vlerësim pune më të mirë se ankuesi.
- Nuk arriti të justifikojë se transferimi i tij kishte ardhur për arsye objektivist të justifikuara.

Për sa më lart, Komisioneri vlerëson se, arsyet e deklaruara nga punëdhënësi për transferimin e tij për shkak se nuk ishte “në lartësinë profesionale të detyrës”, rezultuan të paprovuara. Në këto kushte provohet se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme.

Në përfundim, Komisioneri vlerëson se subjekti ankues, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë e të pafavorshëm nga ana e shoqërisë Albpetrol sh.a.

B. Shkaku i mbrojtur.

Bazuar në shkaqet e mbrojtura të përcaktuara në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, si dhe duke ju referuar përkufizimit të diskriminimit që ligji ka bërë në nenin 3, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim më pak i favorshëm gëzon mbrojtje nga ligji. Mbrojtja nga diskriminimi sipas ligjit garantohet vetëm për ato diferenca në trajtim apo trajtime më pak të favorshme që kanë për bazë një nga shkaqet e mbrojtura. Neni 1, i ligjit, liston disa shkaqe, megjithatë kjo listë nuk është shteruese, por ilustruese, fakt ky që rezulton nga përfshirja në këtë listë e shprehjes “për çdo shkak tjetër”.

Rezulton se me kërkesë padinë me datë 28.09.2020, ankuesi i është drejtuar Gjykatës së Shkallës së Parë Fier, me objekt: *Konstatimin e diskriminimit të palës paditëse Y. S. nga pala e paditur shoqëria “Albpetrol” sh.a. Detyrimin e palës së paditur, shoqërisë “Albpetrol” sh.a., t’i paguajë paditësit pagën e plotë, duke përfshirë edhe sigurimet shoqërore dhe ato shëndetësore në referim të pagës si Krye/Specialist, për muajt Mars, Prill, Maj, Qershor, Korrik, Gusht 2020, si dhe detyrimin e kësaj pale të mos prekë në të ardhmen pagën e paditësit.*

Në çështjen në shqyrtim, shkaku i pretenduar nga ankuesi “për shkak të ankimimit kundër punëdhënësit në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Fier, me pretendim diskriminim si pasojë e mbajtjes së një pjese të pagës mujore”, nuk është një shkak që parashikohet në mënyrë të drejtëpërdrejtë si shkak i mbrojtur nga neni 1, i ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar. Në mënyrë që ankuesi të pretendojë diskriminim për shkakun e pretenduar, duhet të provohet se ai gëzon ndonjë “shkak tjetër”, në kuptim të nenit 1, të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”. Për të vlerësuar nëse shkaku i pretenduar gëzon mbrojtje nga parashikimi “për çdo shkak tjetër”, Komisioneri do të mbajë në konsideratë praktikën e Gjykatës Europiane të Drejtave të Njeriut¹⁴, në drejtim të interpretimit të shkaqeve/statusëve të tjera sipas nenit 14 të Konventës Europiane të Drejtave të Njeriut¹⁵.

GJEDNJ-ja ka zhvilluar disa shkaqe në kategorinë “status të tjera”. Sipas praktikës së GJEDNJ-së, neni 14, i KEDNJ-së nuk ndalon të gjitha dallimet në trajtim, por vetëm ato diferenca të bazuara në një karakteristikë të identifikueshme, objektive ose personale, ose “status”, me të cilin personat ose grupet e personave janë të dallueshëm nga njëri-tjetri.¹⁶ Gjykata ka theksuar se fjalës “shkak/status tjetër” në përgjithësi i është dhënë një kuptim i gjerë.¹⁷ Gjykata fillimisht vëren që ndërsa një numër i shembujve konkretë kanë të bëjnë me karakteristikat që mund të thuhet se janë

¹⁴ Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën GJEDNJ.

¹⁵ Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën KEDNJ.

¹⁶ Shih: *Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 55; *Kjeldsen Busk Madsen dhe Pedersen kundër Danimarkës*, prg 56; *Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 61 dhe 70.

¹⁷ Shih: *Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 70.

"personale" në kuptimin që ato janë karakteristika të lindura ose të lidhura natyrshëm me identitetin ose personalitetin e individit, të tilla si seksi, raca dhe feja, jo të gjitha shkaqet e listuara mund të karakterizohen kështu.

Disa karakteristika që GJEDNJ-ja ka njohur se mbrohen në kuadër të "statuseve të tjera" janë: Në *Engel dhe të tjerët kundër Vendeve të Ulta*, Gjykata vendosi që një dallim i bazuar në gradën ushtarake mund të binte në kundërshtim me nenin 14; Në *Larkos kundër Qipros*, Gjykata gjeti shkelje të nenit 14 si rezultat i një dallimi midis qiramarrësve të shtetit nga njëra anë dhe qiramarrësve të pronarëve privatë nga ana tjetër; Në *Shelley kundër Mbretërisë së Bashkuar*, Gjykata konsideroi se të qenit i burgosur mund të binte në nocionin e "statusit tjetër" sipas nenit 14; Në *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, përsëri Gjykata nuk adresoi në mënyrë specifike çështjen e "statusit tjetër", por në gjetjen e një shkelje të nenit 14 dhe nenit 8 pranoi se statusi si ish oficer i KGB-së përfshihet në nenin 14; Në *Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar*, Gjykata gjeti shkelje të nenit 14 si rezultat i dallimit që bëhej nga skema e lirimimit të parakohshëm midis personave që vuanin dënime afatgjata të përcaktuar me 15 vjet ose më shumë dhe atyre që vuanin dënime afatgjata të përcaktuar me më pak se 15 vjet ose dënime të papërcaktuara.

Në çështjen *Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar* (paragrafi 60) GJEDNJ-ja është shprehur se: "Pyetja nëse ekziston një ndryshim në trajtim bazuar në një karakteristikë personale ose të identifikueshme, në çdo rast është një çështje që duhet vlerësuar duke marrë parasysh të gjitha rrethanat e çështjes dhe duke pasur parasysh se qëllimi i Konventës është të garantojë jo të drejta që janë teorike ose jo reale, por të drejta që janë praktike dhe efektive".

Komisioneri gjithashtu në praktikën e tij ka konstatuar diskriminim si rezultat i trajtimit diferencues dhe më pak të favorshëm në lidhje me reduktimin e pagës midis grupeve/kategorive të ndryshme të punonjësve nga ana e punëdhënësit dhe konkretisht midis grupit të punonjësve të administratës dhe grupit të punonjësve të terrenit¹⁸. Komisioneri gjithashtu ka konstatuar sjellje diskriminuese si pasojë e trajtimit të diferencuar që iu bëhet punonjësve të policisë së burgjeve që kanë statusin e punonjësit në periudhë prove, të cilëve nuk iu ofroreshin të njëjtat garanci procedurale sikundër punonjësve të tjerë të cilët e kishin kaluar periudhën e provës.¹⁹

Bazuar në nenin 9/2 të Kodit të Punës, mbrojtja nga diskriminimi garantohej bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, duke parashikuar se: "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

¹⁸ Shiko: *Sindikata e Re e Naftëtarëve Shqiptar kundër Albpetrol sh.a*, Vendimi nr.107, datë 11.09.2020, i Komisionerit.

¹⁹ Shiko: *M.Gj kundër Drejtorisë së Përgjithshme të Burgjeve*, Vendimi nr.157, datë 03.11.2020, i Komisionerit.

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.”

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se, pretendimi i ankuesit se diferenca në trajtim për shkak të ankimimit kundër punëdhënësit në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Fier, me pretendim diskriminim si pasojë e mbajtjes së një pjese të pagës mujore, gëzon mbrojtje bazuar në nenin 1, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, pasi bazohet në një karakteristikë të identifikueshme dhe objektive, dhe se ankuesi mbart “shkakun tjetër”, sipas parashikimit të nenit 1 të ligjit.

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë dhe të paligjshëm me shkakun e mbrojtur.

Mbështetur në provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, rezulton se subjekti ankues, i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e shoqërisë Albpetrol sh.a.

Nga ana e shoqërisë Albpetrol sh.a. nuk u sollën prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin që transferimi i ankuesit nga një pozicion në tjetrin, duke ndryshuar kushtet thelbësore të kontratës së punës kishte ardhur për arsye objektive të justifikuar.

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*”.

Doktrina kushtetuese, e trajton të drejtën e individit për punë, duke theksuar se liria për punë mbrohet nga rregullimet kushtetuese.²⁰

Gjykata Kushtetuese²¹, ka mbajtur qëndrimin se: “*E drejta për punë, që garanton neni 49/1 i Kushtetutës, përfshin zgjedhjen e profesionit, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit profesional me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme. Zgjedhja e profesionit, siç parashikohet nga dispozita kushtetuese, përbën një të drejtë të individit në kuptimin, që ai i përkushtohet një veprimtarie për të siguruar mjetet e jetesës.*

²⁰ Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

²¹ Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

Kjo e drejtë e individit për të përfitur me punë të ligjshme fiton rëndësi edhe nga pikëpamja sociale, pasi puna si profesion është një vlerë edhe për kontributin që i sjell shoqërisë në tërësi.

E drejta për punë dhe liria e profesionit nënkuptojnë të drejtën e individit për të ushtruar çdo veprimtari të ligjshme që i sjell të ardhura dhe që nuk ka afat të përcaktuar, me përjashtim të rregullimeve të veçanta ligjore. Në këtë kuptim, veprimi i organeve shtetërore që sjell pasoja të drejtpërdrejta në pengimin e veprimtarisë profesionale përbën cenim të kësaj lirie veprimi. Garancia që Kushtetuta i jep individit lidhur me të drejtën për punë dhe lirinë e profesionit ka si qëllim mbrojtjen e këtyre nga kufizimet e papërligjura të shtetit.

Liria e profesionit nuk është thjesht një e drejtë për të pasur një vend pune. Ajo nuk duhet kuptuar vetëm si e drejtë sociale, por dhe si liri negative që nuk lejon ndërhyrjen ose pengimin e shtetit gjatë ushtrimit të saj. Përcaktimi që neni 49 i Kushtetutës i bën të drejtës për punë duhet të merret në kuptim të dyfishtë. Ajo përbën një detyrim pozitiv që kërkon angazhimin shtetëror për të krijuar kushte të përshtatshme për realizimin e një të drejte të tillë, por edhe detyrim negativ, i cili kërkon mosndërhyrjen e shtetit për të cenuar këtë të drejtë”.

Në rastin në fjalë kemi të bëjmë me një marrëdhënie pune midis një shoqërie shtetërore dhe individit, e cila rregullohet nga ligji nr. 7961, datë 12.07.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar.

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”.

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 dhe çdo status tjetër, si shkak të mbrojtur.

Ndërkohë Protokollit 12-të i Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, shtrihet përtej të drejtave të mbrojtura shprehimisht nga KEDNJ. Në veçanti, fusha e mbrojtjes sipas nenit 1, të Protokollit të 12, të KEDNJ përfshin rastet kur personi është diskriminuar:

“a) në gëzimin e çdo të drejte ligjore të njohur shprehimisht me ligj të veçantë;

b) në gëzimin e çdo të drejte që rrjedh nga një detyrim i qartë i autoritetit publik sipas legjislacionit të brendshëm, sa kohë autoriteti ka detyrimin të dëshmojë një sjellje të caktuar mbi bazën e ligjit të brendshëm;

c) nga autoriteti publik në ushtrimin e kompetencës diskrecionare;

d) nga çdo akt apo mosveprim tjetër i autoritetit publik”.

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 Kulturore²²”, i cili sanksionon të drejtën për punë në nenin 6, të tij. Sipas këtij akti ndërkombëtar në fushën e të drejtave të njeriut, i cili është ratifikuar nga vendi ynë, parashikohet se, e drejta për punë përfshin të drejtën e secilit për të pasur mundësinë e sigurimit të jetesës, duke punuar punën e pranuar lirisht dhe marrjen e masave të përshtatshme për ta mbrojtur këtë të drejtë.

Konventa nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës²³ “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 në barazi dhe mundësi ose trajnim në punësim dhe profesion.

Karta Sociale Europiane²⁴ në nenin 1, pika 2, parashikon: “ Me synimin që të sigurohet ushtrimi efektiv i së drejtës për punë, Palët angazhohen.....2 të mbrojnë efektivisht të drejtën e punëtorit për të fituar jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht...” Ky parashikim, është interpretuar vazhdimisht nga Komiteti Evropian i të Drejtave Sociale (KEDS) si vendosje e një të drejte për të mos u diskriminuar në punësim²⁵.

Ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, parashikon shprehimisht parimin e barazisë përpara ligjit dhe mosdiskriminimin, parime të cilat janë të ndërthurura ngushtë. Parimi i barazisë kërkon që situata të barabarta trajtohen në mënyrë të barabartë dhe situata të jo të barabarta të mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë, konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme²⁶.

Sipas nenit 3, pika 1 të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet si, çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose 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 nga ligjet në fuqi.

Në bazë të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në bazë të nenit 6, të LMD-së përcaktohet se: “Ndalimi i

²² Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

²³ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

²⁴ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

²⁵ Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, prg 30.

²⁶ Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në rastet kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të përligjur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi”.

Gjithashtu, Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se trajtimi i diferencuar është diskriminues nëse ai nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, nëse trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim ose nëse nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet.

Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, ankuesi e ka të vështirë apo të pamundur ti mbledhë provat, ndonjëherë provat e drejtpërdrejta as nuk ekzistojnë. Subjektet që konsumojnë sjelljen diskriminuese nuk e pranojnë asnjëherë se kanë diskriminuar. Për të kompensuar këtë disavantazh të madh, legjislacioni ka parashikuar parimin e zhvendosjes së barrës së provës.

Parimi i zhvendosjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së.

Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale (KEDS) gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm.

Kodi i Procedurës Administrative, i ndryshuar²⁷ ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër, në këtë rast shoqërisë Albpetrol sh.a, e cila duhet të provonte se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë, për shkakun e pretenduar prej tij.

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”.*

Në aspektin procedural, si fillim pala ankuese duhet të provojë se, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar është shkakun i mbrojtur nga diskriminimi dhe në kushtet kur arrihet ky nivel provueshmërie barra e provës për të provuar të kundërtën, që veprimet nuk përbëjnë diskriminim i bie palës tjetër. Pra, nëse faktet e prezantuara nga ankuesi duken të besueshme dhe

²⁷Kështu, 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”.*

në përputhje me provat në dispozicion, GJEDNJ në praktikën e vet i ka pranuar ato si të provuara, përveçse kur pala tjetër kundër së cilës paraqitet ankesa paraqet një shpjegim alternativ bindës.

GJEDNJ-ja 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 me veçoritë e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe me të drejtat e pretenduara²⁸”.

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 shoqëria Albpetrol sh.a., e cila duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues.

Kjo mund të bëhet:

1. Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të padrejtë.
2. Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv. Nëse shoqëria Albpetrol sh.a., që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë një të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.²⁹

Komisioneri çmon të nevojshme të theksojë se, është pikërisht bazuar në standartin e mësipërm të të provuarit, që do të shqyrtojë dhe do të konkludojë në lidhje me bazueshmërinë e pretendimeve për diskriminim të parashtruara në këtë ankesë.

Përsa i përket shkakut të ankuesit, bazuar në dokumentacionin e depozituar pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, rezulton që me datë 28.09.2020, i është drejtuar Gjykatës së Shkallës së Parë Fier, me objekt: *Konstatimin e diskriminimit të palës paditëse Y. S. nga pala e paditur shoqëria “Albpetrol” sh.a. Detyrimin e palës së paditur, shoqërisë “Albpetrol” sh.a., t’i paguajë paditësit pagën e plotë, duke përfshirë edhe sigurimet shoqërore dhe ato shëndetësore në referim të pagës si Krye/Specialist, për muajt Mars, Prill, Maj, Qershor, Korrik, Gusht 2020, si dhe detyrimin e kësaj pale të mos prekë në të ardhmen pagën e paditësit.*

²⁸ GJEDNJ *Nachova dhe të tjerët v. Bullgarisë* [GC] (Nr. 43577/98 dhe 43579/98), 6.07.2005, para. 147. GJEDNJ, *Timishev v. Rusisë* (Nr.s. 55762/00 and 55974/00), 13.12.2005, para. 39, dhe GJEDNJ, *D.H.dhe të tjerët v. Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13.11.2007, para. 178.

²⁹ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

Shoqëria Albpetrol sh.a. me Vendimin nr. 306, datë 27.11.2020, e ka transferuar ankuesin nga pozicioni i “*Krye/specialist*” të Drejtorisë Juridike në Drejtorinë e Përgjithshme të Shoqërisë Albpetrol sh.a., në pozicionin e punës “*Specialist zyre dhe kontratash*” pranë QFT-së Patos, qendër në varësi të Shoqërisë Albpetrol sh.a.

Njëkohësisht sa më sipër, rezultoi i provuar se ankuesi me shkresën nr. 6800 prot., datë 27.11.2020, i është drejtuar punëdhënësit me shkresë duke i kërkuar ndër të tjera të ndal veprimet diskriminuese ndaj tij. Pra, në këtë kuptim, shoqëria Albpetrol sh.a., ka qenë në dijeni të faktit që me veprimet e saj, ankuesi po ndjehet i diskriminuar për shkak të ankimit të tij në organet gjyqësore.

Ndërkaq, përse u referua edhe nga ana e shoqërisë Albpetrol sh.a., se veç ankuesit ka patur edhe punonjës të tjerë të cilët kishin paraqitur ankim ndaj punëdhënësit dhe ndaj tyre nuk kishte patur asnjë pasojë negative, Komisioneri pasi analizoi kërkesë paditë³⁰ e tyre, konstatoi se në asnjë prej tyre nuk ishte objekt: diskriminimi sa i përket cënimit të pagës nga punëdhënësi. Në këtë kuptim, nuk konstatohet që subjekti ankues dhe personat/punonjësit me të cilët shoqëria Albpetrol sh.a. ka kërkuar t’i krahasojë, të ndodhen në të njëjtat kushte.

Në analizë përse më sipër, Komisioneri arrin në konkluzionin se ndodhemi në kushtet e prezumimit të diskriminimit të ankuesit nga ana e shoqërisë Albpetrol sh.a., për shkakun e pretenduar prej tij.

Mbështetur në provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, shoqëria Albpetrol sh.a., dështoi të provonte përpara Komisionerit se ankuesi nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme.

Komisioneri vlerëson se nga ana e shoqërisë Albpetrol sh.a. nuk u arrit të provohej:

1. Që nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të pretenduar nga ankuesi dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë nga ana e shoqërisë Albpetrol sh.a., të konstatuar edhe nga Komisioneri në këtë vendim.
2. Që për veprimet dhe mosveprimet e këtyre subjekteve kundrejt ankuesit ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, pra që këto veprime dhe mosveprime ndiqnin një synim të ligjshëm dhe masat për arritjen e këtij synimi ishin proporcionale.

Komisioneri konstaton se transferimi i ankuesit nga pozicioni i Specialistit të Sektorit të Përfaqësimit në Drejtorinë Çështjeve Ligjore dhe Përfaqësimit, në pozicionin e punës “*Specialist zyre dhe i kontratave*” pranë Qendrës së Furnizimit dhe Transportit Patos, ka ardhur pa arsye të justifikuar.

³⁰ Depozituar në dosjen e subjektit ankues

Pra, siç shihet qartë nga dinamika dhe kronologjia e zhvillimit të ngjarjeve, analizimi i fakteve në tërësinë e tyre; pasojat negative subjektit ankues nga ana e shoqërisë Albpetrol sh.a., i kanë ardhur menjëherë pas ankimit të tij në gjykatë.

Ligji 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, ka parashikuar në nenin 3, pika 17 të tij, se: “Viktimizimi” është trajtim i disfavorshëm ose pasojë negative, që vjen si reagim ndaj një ankimi a një procedimi, që synon zbatimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, sipas parashikimeve të nenit 1 të këtij ligji, lidhur me pretendimin për diskriminim të ankuesit.”.

Në përfundim për sa më sipër, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi krijon dyshimin e arsyeshëm dhe vlerëson se Y. S., është ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë në formën e viktimizimit, nga ana e shoqërisë Albpetrol sh.a., trajtim i cili ka ardhur si pasojë direkte e ankimit të tij pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier.

Bazuar në nenin 33, pika 10 të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, përcaktohet se: “Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre”.

Në nenin 33, pika 12, të LMD-së, përcaktohet se: “Kur vendos masën, komisioneri siguron që ajo të jetë: a) e efektshme dhe parandaluese; dhe b) në përpjesëtim me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës”

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese të shkaktuar si pasojë e lirimit të ankuesit nga detyra, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur duke rikthyer ankuesin në vendin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenin 1, nenin 3/1, nenin 3, pika 17, nenin 7, nenin 12, pika 1, germa c), nenin 13, pika 1, germa a), nenin 32, germa a), si dhe nenin 33, pikat 7/1, 10, 11 dhe 12, të ligjit nr. 10221, 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 diskriminimit në formën e viktimizimit, të ankuesit Y. S., në të drejtën për punësim, për shkak të ankimit në gjykatë, nga ana e shoqërisë Albpetrol sh.a.
2. Në referim të pikës 1, shoqëria Albpetrol sh.a., të marrë masa për rivendosjen në vend të të drejtës së shkelur duke rikthyer subjektin ankues në pozicionin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të.

3. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, shoqëria Albpetrol sh.a., detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra 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*”, të ndryshuar, 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.

KOMISIONER

Robert GAJDA

(Shkaku: Ankimi në gjykatë për diskriminim)

(Fusha: Punësim)

(Forma: Viktimizim)