



REPUBLIKA E SHQIPËRISË  
**KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI**

Nr. 584/1 prot.

Tiranë, më 07.04.2022

**V E N D I M**

**Nr. 66, Datë 07.04.2022**

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 183, datë 11.10.2021, të R.S kundër Shoqërisë Albpetrol sh.a, në të cilën pretendohet për diskriminim për “çdo shkak tjetër<sup>1</sup>”.

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

**K O N S T A T O I:**

**I. Parashtimi i fakteve sipas subjektit ankues.**

Sipas shpjegimeve të dhëna në formularin e ankesës, dhe me e-mail-in datë 14.10.2021, subjekti ankues, në mes të tjerash informon se:

Ka filluar punë pranë Shoqërisë Albpetrol që në muajin Tetor 2008, dhe deri në datë 12.10.2021 ka punuar në pozicionin si juriste në Drejtorinë e Çështjeve Ligjore dhe Përfaqësimit. Në datë 10.09.2021 dhe 14.09.2021, për arsye shëndetësore ka kërkuar të shfrytëzojë lejen vjetore, por nga ana e Administratorit nuk i është miratuar leja, pa asnjë shkak ligjor. Me shkresën nr. 6898, datë 20.09.2021 “Njoftim për zhvillimin e një takimi për të diskutuar në lidhje me marrëdhënien kontraktuale të punës” të dërguar nga Shoqëria Albpetrol, është njoftuar për zhvillimin e një takimi në datë 24.09.2021, për të diskutuar mbi vijimësinë e marrëdhënieve kontraktuale të punës mes palëve. Me e-mail-in datë 21.09.2021, ankuesja i është drejtuar Administratorit të Shoqërisë në të cilin në mes të tjerash, ka kërkuar se përse nuk i është miratuar kërkesa për leje vjetore, ndërkohë që ajo ka përbushur të gjitha detyrimet ligjore, ka qenë korrekte në punë dhe ka zbatuar të gjitha urdhërat/udhëzimet ligjore të dhëna nga eprorët. Me e-mail-in datë 24.09.2021, Drejtori i Drejtorisë së Çështjeve Ligjore dhe Përfaqësimit i ka kthyer përgjigje ankuses, dhe në mes të tjerash e ka informuar se për shkak të fluksit dhe ngarkesës së madhe në punë nuk i

<sup>1</sup> Për shkak të ankesave që ka bërë tek punëdhënësi për Y.S dhe për mosmiratimin e lejes vjetore.

miratohet leja vjetore dhe i ka kërkuar që të paraqitet çdo ditë në zyrë. Ankuesja informon se ka vënë në dijeni Administratorin se veprimet kundër saj janë kryer dhe vazhdojnë të kryhen edhe për shkak të ankesës që ajo ka për Drejtorin e Kabinetit, Y.S, ku ka evidentuar edhe me prova se:

*“Zanafilla e konflikteve të inicuar prej tij ka filluar kur u bë publike shkresa me nr. 614, datë 25.11.2016, ku Y.S pa mbushur ende 10 vite në punë merrte pagesë sikur e kishte plotësuar afatin 10 vjeçar. Në fakt Drejtoria Juridike dhe unë si specialiste e saj as që kisha dijeni sesa vite pune kishte Y.S dhe sesi paguhej. Y.S në kundërshtim të hapur me ligjin dhe këtë nuk e di nëse e ka vepruar nga padituria apo nga ndonjë interes tjetër bëri gati urdhërin nr.78, datë 28.08.2018 që Sindikata e SPQP Kuçovë të përfitonte vlerën prej 1.219.000 lekë, urdhër i cili është anuluar nga ana ime, me Vendimin nr. 124, datë 05.11.2018, gjithashtu është fituar pjesërisht edhe procesi gjyqësor. Inatet e tij ndaj meje kanë vazhduar edhe pas largimit nga Shoqëria Albpetrol, pasi unë kam qenë juristja që kam bërë deklaratën e mbrojtjes. Ai për këtë fakt u vu në dijeni nga ish juristja që po ndiqte procesin gjyqësor. Gjithashtu përballje tjetër ka qenë edhe pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi (KMD), ku unë kam qenë juristja e autorizuar e shoqërisë për ndjekjen e procedurës. E dini z. Administrator se edhe kërkesë padinë ndaj vendimit me nr. 157, datë 24.08.2021 të KMD-së e kam bërë unë, madje kam dhënë dhe mendim që të njoftohet KMD, që Y.S është rikthyer në punë, që Shoqëria Albpetrol të mos të marrë gjobë për moszbatim vendimi. Normal që inatet (të quajtura sipas tij se unë kam kryer thjeshtë detyrën e ngarkuar nga eprorët direkt duke zbatuar ligjin), do nxirren tani që ai ka mundësi si drejtor, dhe ka mundësinë ti ligjëroj lirisht duke qenë ju në krye të shoqërisë”.*

Me Vendimin nr. 737, datë 12.10.2021 të Shoqërisë Albpetrol, ankueses i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës për shkak të mosparaqitjes në punë.

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit në formën e viktimizimit, i cili ka ardhur si pasojë e ankimit që ajo ka bërë për mosdhënien e lejes vjetore si dhe për shkak të ankimit që ka bërë për Y.S.

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

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën bazuar në kompetencën e parashikuar nga neni 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, që i jep të drejtën për të shqyrtuar ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, sipas parashikimeve të këtij ligji.

Bazuar në nenin 7, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, mbrojtja nga diskriminimi, garantohet ndaj çdo veprimi ose mosveprimi të autoriteteve publike ose personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe personash.

Pas analizimit paraparak të ankesës nr. 183, datë 11.10.2021, të bërë nga R.S, u konstatua se nga pikëpamja formale, ajo i plotësonte kërkesat e parashikuara nga neni 33/3 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar. Në këto kushte Komisioneri, filloi procedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.

- Me shkresën nr. 1393/2, datë 20.10.2021, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga, Shoqëria Albpetrol sh.a, për ankesën e bërë nga R.S si dhe ka kërkuar aktet e poshtëcituar:
  - Kopje të dosjes personale të ankueses. (vendim emërimi, Kontrata pune, kopje të Librezës së Punës, masa disiplinore, vlerësim performance të tre viteve të fundit, nëse ka, etj).
  - Kopje të plotë të procedurës së ndjekur lidhur me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesen.
  - Kopje të kërkesave/ankesave të bëra nga R.S dhe përgjigjet e dhëna nga Albpetrol sh.a.
  - Kopje të të gjitha kërkesave për leje vjetore të bëra nga ankuesja, gjatë vitit 2021 dhe përgjigjeve të dhëna nga Albpetrol sh.a.
  - Informacion mbi planifikimin dhe miratimin e lejeve vjetore të të gjithë punonjësve të Drejtorisë së Çështjeve Ligjore dhe Përfaqësimit, për vitin 2021.
  - Informacion nëse ka punonjës të tjerë të cilëve i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës për shkak të mosparaqitjes në punë.
  - Informacion se përse R.S është lejuar që të punonte nga shtëpia (Tiranë) dhe më vonë i është kërkuar të paraqitej çdo ditë në zyrë.
  - Kopje të vendimit të emërimit të Y.S dhe të përsëkrimit të punës.
  - Informacion nëse kjo çështje po ndiqet gjyqësisht. Nëse po, një kopje të akteve.

Me shkresën nr. 8191/1, datë 02.11.2021, Shoqëria Albpetrol, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: “R.S ka qenë punonjëse e Shoqërisë Albpetrol sh.a, nga data 28.10.2008 deri me datë 12.10.2021 dhe ka mbajtur pozicionet e punës si më poshtë:

- *Juriste pranë Qendrës së Prodhimit të Naftës Sheqishtë të shoqërisë Albpetrol, nga data 28.10.2008 deri me datë 31.05.2011.*
- *Juriste pranë Drejtorisë Juridike/Drejtorinë e Çështjeve Ligjore dhe Përfaqësimit të Administratës Albpetrol, nga data 01.06.2011 deri me datë 12.10.2021.*

*Në kushtet kur R.S nuk është paraqitur më në vendin e punës duke braktisur detyrën, shoqëria Albpetrol ka marrë Vendimin nr. 737, datë 12.10.2021 duke e konsideruar zgjidhje të njëanshme marrëdhëniet e punës nga R.S, nga detyra si Specialiste pranë Sektorit të Mbikqyrjes Juridike. Përsa i përket zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me R.S me pozicion pune Specialiste pranë Sektorit të Mbikqyrjes Juridike janë evidentuar një sërë mungesash në punë. Me shkresën nr. 6898, datë 20.09.2021 është njoftuar punonjësja R.S për tu paraqitur në Albpetrol, në datën 24.09.2021, me qëllim krijimin e mundësisë dhe sqarimet në lidhje me arsyet*

e mosparaqitjes në punë. Ky takim nuk është zhvilluar pasi punonjësja ka depozituar një raport paaftësie në punë me nr. 979, i cili përfshinte datën 24.09.2021 dhe shprehej se është e aftë për punë në datën 25.09.2021. Me shkresën nr. 7313, datë 30.09.2021 është njoftuar përsëri për tu paraqitur në Albpetrol, me qëllim bisedimin mbi vazhdimin e marrëdhënieve të punës si dhe për tu dëgjuar mbi arsyet e mosparaqitjes në punë. Takimi është mbajtur me datë 05.10.2021 në zyrat e Albpetrol. Ky takim është zhvilluar në këtë datë, por punonjësja nuk është paraqitur në takim dhe nuk ka depozituar asnjë shkak të arsyeshëm lidhur me mosprezencën. Ju bëjmë me dije se tek njoftimet e përmendura më sipër i janë dërguar punonjësës nëpërmjet komunikimit elektronik në adresën e saj postare që është e-mail zyrtar i Albpetrol, të cilin e disponon edhe kjo punonjëse. Takimi i datës 05.10.2021 është i dokumentuar me procesverbalin përkatës me shkresë nr. 7313/1, datë 05.12.2021. Punëdhënësi në këtë takim është përfaqësuar nga punonjës të Albpetrol. Personat e pranishëm në këtë takim kanë evidentuar se R.S nuk ka qenë e pranishme në punë. Me shkresën nr. 7486, datë 04.10.2021 i është bërë me dije punonjësës se Albpetrol ka vlerësimin maksimal për shkak të kontributit të saj prej disa vitesh dhe se dëshiron të vazhdojë marrëdhëniet e punës me R.S, duke i kërkuar në mënyrë të përsëritur për tu paraqitur në punë, pasi mosprezenza përbën braktisje të vendit të punës. Kjo shkresë është skanuar dhe i është dërguar punonjësës në adresën e saj elektronike zyrtare.

Gjithashtu, rezulton edhe një korespondencë e vazhdueshme me e-mail ndërmjet R.S dhe Albpetrol, si më poshtë:

- E-mail datë 20.09.2021 dërguar nga Drejtori i Drejtorisë së Çështjeve Ligjore dhe Përfaqësimit, drejtuar të gjithë Specialistëve të kësaj drejtorie, përfshirë dhe R.S, me anë të të cilit ju kërkohet që të raportojnë përditë detyrat funksionale të kryera.
- E-mail datë 21.09.2021 i dërguar nga R.S në drejtim të Administratorit të Albpetrol, me lëndë “Kërkesë për lejen e zakonshme”.
- E-mail datë 24.09.2021 i dërguar punonjësës nga Drejtori i Drejtorisë së Çështjeve Ligjore dhe Përfaqësimit ku i bëhen me dije arsyet e mos akordimit të lejes së zakonshme.
- E-mail datë 01.10.2021 i dërguar nga R.S drejtuar Drejtorit të Drejtorisë ku bën me dije se nuk ka punë të realizuara për shkak se nuk i është deleguar asnjë shkresë apo punë.
- E-mail datë 04.10.2021 i dërguar nga R.Ç drejtuar R.S në përmbajtje të të cilit i kërkohet punonjësës informacion mbi arsyet e mosparaqitjes në punë.
- E-mail datë 05.10.2021 dërguar nga Përgjegjësi i Sektorit të Përfaqësimit Ligjor, D.F drejtuar punonjësës ku i kërkohet që të marrë masa për dorëzimin e dosjeve gjyqësore që ka në administrim për gjyqet që ka patur në ndjekje.
- Kthim përgjigje e-mailit të mësipërm në orën 14:57 nga R.S ku kërkohet shkakun ligjor për dorëzimin e dosjeve pasi kjo punonjëse vazhdon të jetë në marrëdhënie pune.
- E-mail datë 05.10.2021, ora 15:09 ku i kërkohet punonjësës që të dorëzojë dosjet në drejtori sepse të gjitha dosjet gjenden aty, etj.

- E-mail datë 07.10.2021, ora 08:40 dërguar nga R.Ç në drejtim të R.S ku i bëhet me dije kësaj të fundit se për procesin e datës 07.10.2021 me palën Jurimex janë caktuar përfaqësues të tjerë për shkak të mosparaqitjes në punë të R.S.

Pra, përsa më sipër në thelb e gjithë korespondenca e palëve ka të bëjë me faktin se punonjëses R.S nga ana e punëdhënësit Albpetrol, i njihet kontributi i saj disavjeçar dhe punëdhënësi nuk ka pasur për qëllim ndërprerjen e marrëdhënieve të punës por vazhdimësin e saj duke i kërkuar në mënyrë të përsëritur të paraqitet në vendin e punës, për ushtrimin e detyrave funksionale. E gjithë korespondenca e mësipërme vërteton se shkak i ndërprerjes së marrëdhënieve të punës me punonjësen është braktisja e vendit të punës nga vetë kjo punonjëse duke mos u paraqitur në punë për një kohë të konsiderueshme dhe kjo në vlerësimin e Albpetrol, nuk përbën diskriminim. Zgjidhja e marrëdhënieve të punës me R.S nuk lidhet aspak me shkaqe diskriminuese si mosha, gjendja shëndetësore apo bindje politike apo çdo shkak tjetër por lidhet me veprime të cilat rrjedhin nga marrëdhëniet e punës punëdhënës-punëmarrës. Në vlerësimin e Albpetrol kërkesat për tu paraqitur në punë çdo ditë nuk janë trajtim i diferencuar në raport me punonjësit e tjerë të Albpetrol. Paraqitja në punë dhe kryerja e punës çdo ditë është detyrim thelbësor i çdo punëmarrësi bazuar në kontratën e punës. Pala ankuese ka barrën e provës të vërtetohet me prova shkresore që punëdhënësi ka kryer veprime të tilla të cilat kualifikohen si diskriminim. Nga ana e kësaj punonjëse është pretenduar në ankim se qëndrimi i punëdhënësit Albpetrol ka ndryshuar pas ankimit që kjo punonjëse ka bërë për Y.S si dhe për faktin se juristja ka hartuar një deklaratë mbrojtje në lidhje me një kërkesë padi dhe ka përfaqësuar Albpetrol në takimin e mbajtur pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi (KMD), ku ankues ishte Y.S. Edhe këto pretendime në vlerësimin e Albpetrol, nuk qëndrojnë për arsye se ashtu si u shpjegua më sipër shkaqet e ndërprerjes të marrëdhënieve të punës kanë qenë të qarta dhe nuk lidhen me veprimtarinë e punës që ka kryer kjo juriste, ku përfshihen edhe veprimet e kryera që lidhen me Y.S. Në lidhje me arsyen se pse punonjësjë është lejuar të punoj nga shtëpia, ju bëjmë me dije se për shkak të masave të marra edhe në rang kombëtar, si dhe bazuar në Nenin 15 të Kodit të Punës, është rënë dakort në heshtje që shumë prej punëve do të kryheshin online”.

Në përgjigje të shkresës së Albpetrol ankuesja me email/shkresën datë 16.11.2021 informoi se: “Pasi u njoha me shkresën e Albpetrol, duhet të saktësoj se në adresën time elektronike nuk ka ardhur asnjë shkresë me nr. 7313, datë 30.09.2021, ku të më njoftonte në lidhje me takimin që do të zhvillohej në datë 05.10.2021, ndaj unë nuk kam qenë prezente në këtë takim. Njoftimi i parë që Albpetrol, kryen ndaj meje është shkresa nr. 7486, datë 04.10.2021, e cila më është njoftuar në rrugë elektronike. Në këtë shkresë më kërkohet që të paraqitem menjëherë në ambientet e vendit të punës në godinën qendrore të Albpetrol, e cila ndodhet në adresën “Rruga Fier-Patos, km. 7”, pasi në të kundërt do të vlerësohet si braktisje e vendit të punës referuar nenit 156, të Kodit të Punës. Shkresës i kam kthyer përgjigje me email ku kam bërë me dije se: “Unë, kam punuar pranë shoqërisë Albpetrol në godinën qendrore të shoqërisë, e cila ndodhet në adresën “Rruga Fier-Patos, km. 7”, dhe më pas jam transferuar tek zyrat e shoqërisë me vendodhje në qytetin e Tiranës”. Në Tetor të vitit 2020, Administratori i

shoqërisë vendosi transferimin e bazës materiale që ndodhej në këto zyra dhe më pas për prishjen e kontratës së qirasë. Unë kam vazhduar të punoj edhe në mungesë të bazës materiale derisa u bë e pamundur vazhdimi i punës në këto zyra pasi u ndërpre energjia elektrike për shkak të mospagimit të saj. Ndodhur në këto kushte kur nuk mu ofrua asnjë ambient për të vazhduar punën as mjetet e nevojshme si detyrim ligjor, kam vazhduar të kryej punën nga shtëpia online duke pritur se shoqëria do më caktonte një ambient për të ushtruar detyrën. Unë punën nga shtëpia e kam kryer për pothuaj një vit, ku nga ana e punëdhënësit në mënyrë të heshtur është pranuar si fakt për aq kohë sa unë jam paguar në mënyrë të rregullt. Gjithashtu ju bëj me dije se për të gjithë këtë kohë nuk ka pasur asnjë vërejtje apo pengesë në mosrealizimin e detyrave. Njoftimi nga ana e Albpetrol për tu paraqitur pranë godinës qendrore të shoqërisë Albpetrol është ndryshim i kushteve të punës (vendi i punës) dhe bie në kundërshtim me nenin 21 të Kodit të Punës. Me këtë shkresë, Albpetrol në cilësinë e punëdhënësit ka abuzuar, duke pretenduar se mosparaqitja në punë është braktisje e vendit të punës, kur në fakt rezulton se në mënyrë të njëanshme më vendosi në kushte të reja pune, të cilat e bëjnë punën të papërbalueshme si nga aspekti fizik dhe mendor, pasi banoj 120 km larg vendit të punës dhe praktikisht i bie që ti dedikoj shoqërisë Albpetrol, 12 orë punë dhe jo 8 duke përfshirë dhe kohën e udhëtimit duke mos harruar dhe faktin se kam një fëmijë të vogël që duhet të kujdesem. Ky urdhër ka edhe efekte financiare pasi nuk parashikon asnjë rimbursim të shpenzimeve të transportit. Shkresa nr. 7486, datë 04.10.2021, ka ndryshuar në mënyrë të njëanshme tre elementë të marrëdhënies së punës siç janë: paga, vendi i punës dhe koha e punës. Kjo shkresë është e para dhe e fundit dërguar në adresën time në lidhje me paraqitjen në vendin e punës. Këtu bien poshtë pretendimet e shoqërisë Albpetrol, ku shprehet se nuk është paraqitur në punë nga data 27.09.2021, ndërkohë që unë në rrugë elektronike jam njoftuar në datë 04.10.2021, për ndryshimin e kushteve të punës. Në momentin që u kreditua paga e muajit shtator 2021, i jam drejtuar me e-mail Drejtorisë Ekonomike, pasi ishte kredituar një shumë më e vogël se paga. Me e-mail Drejtoria Ekonomike më bëri të ditur se paga është llogaritur në bazë të listë prezencës dërguar nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore. Unë nuk e di se kush e ka konceptuar shkresën nr. 7486, datë 04.10.2021, pasi unë nuk kam hartuar një deklaratë mbrojtje, por kam hartuar 2 deklarata mbrojtje, kthim përgjigje, shkresa dërguar Y.S, kërkesë padi, dhe të gjitha janë kërkuar nga R.Ç, dhe rezulton fakt që pas ankimit që bëra filluan duke mos më dhënë lejen e zakonshme si dhe të më vendosin mungesa. Në përgjigjen e Albpetrol pranohet fakti që unë kam punuar online, por veprimet e tyre janë kontradiktore se e pranojnë që unë kam punuar online, po ndërkohë më kanë vendosur mungesa”.

- Mbështetur në nenin 33/8, të Ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës nr. 183, datë 11.10.2021, Komisioneri me shkresën nr. 1784, datë 29.12.2021 njoftoi, palët për zhvillimin e seancës dëgjimore me datë 07.01.2022, për të parashtruar dhe argumentuar në mënyrë të drejtpërdrejtë pretendimet e tyre dhe ka kërkuar aktet e poshtëcituar:
  - Kopje të përgjigjeve të dhëna nga Albpetrol sh.a, kërkesave për leje vjetore të bëra nga R.S për vitin 2021.

- Informacion mbi planifikimin dhe miratimin e lejeve vjetore të të gjithë punonjësve të Drejtorisë së Çështjeve Ligjore dhe Përfaqësimit, për vitin 2021.
- Kopje të listë prezencës në punë për muajin tetor 2021 të punonjësve të Drejtorisë së Çështjeve Ligjore dhe Përfaqësimit.
- Kopje të e-mail-eve të dërguara R.S, lidhur me njoftimet për takime të bëra me shkresat nr. 6898, datë 20.09.2021 dhe nr. 7313, datë 30.09.2021.

Seanca u zhvillua me praninë e palëve në proces: subjektit ankues, R.S dhe palës kundër së cilës është paraqitur ankesa, përfaqësuesit me autorizim nr. 63, datë 06.01.2022, të Shoqërisë Albpetrol, R.Ç, me detyrë Drejtor i Drejtorisë së Çështjeve Ligjore dhe Përfaqësimit.

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 regjistrohej 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 dhe me e-mail me KMD-në.

Në vijim të detyrave të lëna gjatë seancës dëgjimore, ankuesja me e-mail-in datë 07.01.2022, dërgoi njoftimin e bërë nga E.H me detyrë Drejtore e Drejtorisë Juridike, e cila me e-mail-in datë 17.12.2019 ka njoftuar stafin e drejtorisë se prej ditës së sotme (17.12.2019) R.S do të punonte pranë zyrës së Tiranës.

Në vijim të detyrave të lëna gjatë seancës dëgjimore, Albpetrol sh.a me shkresën nr. 395, datë 13.01.2022, dërgoi kopje të listë prezencës të muajit Tetor 2021 dhe të lejeve vjetore të vitit 2021, të punonjësve të Drejtorisë së Çështjeve Ligjore, por nuk dërgoi kopje të e-mail-eve të dërguar R.S, lidhur me shkresat nr. 6898, datë 20.09.2021 dhe nr. 7313, datë 30.09.2021, për njoftimin e zhvillimit të takimit në datë 24.09.2021 dhe 05.10.2021, për të diskutuar në lidhje me marrëdhëniet kontraktuale të punës.

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

Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 1 sipërcituar dhe nenin 3/1, parashikojnë se: “*‘Diskriminim’ është çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi*”.

Gjatë shqyrtimit të ankesës dhe ndjekjes së procedurës hetimore, Komisioneri në përputhje me ligjin ka kërkuar informacionin e nevojshëm dhe dokumentacionin mbështetës, lidhur me rastin e subjektit ankues, në mënyrë që të mund të vlerësonte me objektivitet pretendimin e tij për trajtim të pa drejtë dhe diskriminues.

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

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, i ndryshuar, në nenin 32, pikën 2, të tij ka përcaktuar qartë këtë detyrim, duke cituar se: *“Të gjitha institucionet publike dhe subjektet private janë të detyruara të mbështesin Komisionerin, duke i dhënë informacionin që i nevojitet dhe duke i garantuar aksesin në informacionin në përmbushjen e detyrave të tij”*.

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

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”. Në rastet dhe kushtet kur ky “krahasues” mungon, vlerësohet nëse subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme, në raport me parashikimet ligjore që normojnë marrëdhënien mes tij dhe punëdhënësit.

#### **A. Lidhur me trajtimin e padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshëm.**

*Referuar dokumentacionit të vënë në dispozicion nga palët, rezulton se:*

Referuar Librezës së Punës<sup>2</sup> së R.S, rezulton se ka filluar punë si juriste pranë Qendrës së Prodhimit të Naftës Sheqishtë në datë 28.10.2008, dhe nga data 01.06.2011 ka punuar si juriste pranë Drejtorisë Juridike të Albpetrol sh.a.

Referuar të dhënave të Qendrës Kombëtare të Biznesit (QKB), rezulton se në datë 30.07.2021, F.M është emëruar në detyrën e Administratorit të Shoqërisë Albpetrol sh.a.

Me Vendimit nr. 500, datë 03.08.2021 të Albpetrol sh.a, Y.S është emëruar si zëvendësues në pozicionin e Këshilltarit pranë Kabinetit të Administratorit të shoqërisë.

Me Vendimin nr. 591, datë 25.08.2021 të Albpetrol sh.a, Y.S është emëruar në pozicionin Drejtor Kabineti pranë administratës së shoqërisë Albpetrol sh.a.

Referuar listë prezencës së muajit shtator 2021 dhe deklaratave të bëra gjatë seancës dëgjimore, rezulton se ankuesja gjatë muajit gusht deri në datë 02.09.2021, ka shfrytëzuar një pjesë të lejes

<sup>2</sup> Librezë Pune nr. 3153, datë 29.10.2008, të lëshuar nga Qendra e Prodhimit të Naftës Sheqishtë.



vjetore prej 16 ditësh dhe në datat: 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17 dhe 24.09.2021 ka qenë me raport për paaftësi të përkohshme në punë. Ankuesja ka munguar në punë në datat 22, 23, 27-30 shtator 2021 e në vijim deri në datë 12.10.2021.

Me e-mail-in datë 10.09.2021, drejtuar strukturave të Albpetrol sh.a, ankuesja ka kërkuar që për shkak të disa problemeve shëndetësore të shfrytëzojë lejen e zakonshme të pakryer prej 12 ditësh, duke filluar nga data 13.09.2021. Me e-mail-in datë 14.09.2021, ankuesja përsëri ka kërkuar konfirmimin e lejes së zakonshme, por nuk ka marrë përgjigje nga Shoqëria Albpetrol.

Në datë 16.09.2021, ankuesja ka dorëzuar një kërkesë me shkrim për miratimin e lejes vjetore, duke përcaktuar datat 20.09.2021 deri në 01.10.2021. Kërkesa për leje vjetore e ankueses është miratuar nga drejtori i saj, por nuk ka marrë përgjigje nga Shoqëria Albpetrol.

Me e-mail-in datë 20.09.2021, drejtuar strukturave të Albpetrol sh.a, ankuesja përsëri ka kërkuar miratimin e lejes vjetore ose në të kundërt të marrë arsyen e mosmiratimit të saj.

Me shkresën nr. 6898, datë 20.09.2021, Albpetrol ka njoftuar ankuesen për zhvillimin e një takimi në datë 24.09.2021, për të diskutuar mbi vijimësinë e marrëdhënies kontraktuale të punës të lidhur mes palëve. Takimi nuk është zhvilluar për arsye se ankuesja ka dorëzuar raport për paaftësi të përkohshme në punë.

Me e-mail-in datë 21.09.2021, ankuesja i është drejtuar Administratorit të Albpetrol, në të cilën në mes të tjerash i ka kërkuar konfirmimin e lejes vjetore ose shkakun ligjor të mosdhënies së saj.

Në përgjigje të e-mail-it të mësipërm, Drejtori i Drejtorisë së Çështjeve Ligjore dhe Përfaqësimit, me e-mail-in datë 24.09.2021, i përgjigjet ankueses dhe në mes të tjerash e informon se: *“Lidhur me kërkesën për leje vjetore, ju informojmë se nuk mund të miratohet për shkak të fluksit dhe ngarkesës në punë dhe se për këtë shkak asnjë punonjës i drejtorisë nuk ka marrë më shumë se 14 ditë leje të zakonshme. Kompania ju ka vlerësuar dhe ju ka lejuar të ushtroni detyrat funksionale online. Kompania vlerëson kontributin dhe vjetërsinë tuaj, por kjo nuk do të thotë që të mos paraqiteni në vendin e punës, në adresën: Rruga Fier-Patos km7, dhe kërkesa për tu paraqitur në punë, nuk ju drejtohet vetëm juve por të gjithë punonjësve të Albpetrol sh.a”*.

Me e-mail-in datë 28.09.2021, ankuesja i është drejtuar Administratorit të Albpetrol, në të cilën në mes të tjerash i ka parashtruar se: *“Ka qenë në pritje të e-mail-it ku ti jepej një zgjidhje problemit të saj, përse i përket miratimit të lejes vjetore. Veprimet që po ndërmeren ndaj saj, janë të iniciuara nga Drejtori i Kabinetit Y.S, pasi ka qenë specialist dhe k/specialist pranë Drejtorisë Juridike dhe konfliktet dhe inatet personale po i zbaton tani që u rikthye sërish në pozicionin e drejtorit në shoqërinë Albpetrol. Z. Administrator ju bëj me dije se i jam drejtuar dhe Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi për të gjitha shkeljet që po i bëhen”*.

Me shkresën nr. 7313, datë 30.09.2021, Albpetrol ka njoftuar ankuesen për zhvillimin e një takimi në datë 05.10.2021, për të diskutuar mbi vijimësinë e marrëdhënies kontraktuale të punës të lidhur mes palëve.

Në datë 05.10.2021, është mbajtur Proces-Verbali nr. 7313/1, datë 05.10.2021 në të cilin nga ana e përfaqësuesve të Albpetrol është shkruar se: *“Bazuar në listëprezencën e muajit shtator, rezulton se R.S nuk ka qenë e pranishme në punë në datat 22, 23, dhe për datat 27 shtator e në vazhdim. Nga dokumentacioni i administruar janë evidentuar një sërë mungesash në punë. Në lidhje me këto mungesa ka pasur një korrespondencë të vazhdueshme, ku punëdhënësi i ka kërkuar në mënyrë të përsëritur paraqitjen në vendin e punës. Gjithashtu i është kërkuar dhe dorëzimi i dosjeve gjyqësore të cilat i ka pasur në administrim dhe për ndjekje, për shkak të mosparaqitjes në punë. Këto kërkesa janë refuzuar nga ana e punëmarrëses me arsyetimin se, ndryshojnë kushtet e punës. Në korrespondencën e mbajtur me R.S i është vënë në dukje se kjo sjellje përbën braktisje të vendit të punës, bazuar në nenin 156 të Kodit të Punës”.*

Referuar dokumentacionit të dorëzuar nga palët, rezulton se R.S nuk ka marrë njoftim për shkresën nr. 7313, datë 30.09.2021, për zhvillimin e një takimi në datë 05.10.2021, për të diskutuar mbi vijimësinë e marrëdhënies kontraktuale të punës të lidhur mes palëve. Nga ana e Komisionerit është kërkuar që të vihet në dispozicion, e-mail-i me të cilin Albpetrol ka vënë në dijeni ankuesen për zhvillimin e takimit, por Albpetrol sh.a nuk vuri në dispozicion të Komisionerit asnjë dokument për të vërtetuar njoftimin e ankluses.

Me shkresën nr. 7486, datë 04.10.2021, drejtuar ankuseses, Albpetrol sh.a ka kërkuar që R.S të marrë menjëherë masat për të përmbushur detyrimet kontraktuale, duke u paraqitur në vendin e punës sipas orarit zyrtar, në të kundërt duhet të bëjë me dije arsyet e mosparaqitjes në punë.

Lidhur me shkresën e mësipërme, ankuesja me e-mail-in datë 06.10.2021, drejtuar Administratorit të Albpetrol, në mes të tjerash i ka parashtruar se: *“Ka punuar pranë shoqërisë Albpetrol në godinën qendrore në adresën “Rruga Fier-Patos km. 7” dhe më pas është transferuar tek zyrat e shoqërisë me vendndodhje në qytetin e Tiranës. Në tetor 2020, Administratori i shoqërisë vendosi transferimin e bazës materiale që ndodhej në këto zyra dhe prishjen e kontratës së qirasë. Ndodhur në këto kushte, për pothuajse një vit ka ushtruar detyrën duke punuar nga shtëpia, ku nga ana e punëdhënësit në mënyrë të heshtur është pranuar si fakt, për aq kohë sa është paguar në mënyrë të rregullt. Njoftimi për tu paraqitur pranë godinës qendrore të shoqërisë, është ndryshim i kushteve të punës (vendi i punës)”.*

Në vijim ankuesja me e-mail-in datë 07.10.2021, i është drejtuar përsëri Administratorit të Albpetrol, në të cilën në mes të tjerash i ka parashtruar se: *“Rezulton se në mënyrë të njëanshme po vendosni kushte të reja pune, pasi banoj 120 km larg nga vendi i punës dhe ka edhe efekte financiare pasi nuk parashikon asnjë rimbursim të shpenzimeve të transportit, që do të thotë ulje e pagës në masën 35%. Të gjitha këto veprime janë të qëllimshme, tendencioze, abuzuese, diskriminuese që po ndërmerren nga ana juaj dhe kanë filluar që në momentin që nuk aprovuat lejen e zakonshme si një e drejtë e njohur me ligj”.*

Me Vendimin nr. 737, datë 12.10.2021, Albpetrol sh.a vendosi: 1. Ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me R.S. 2..... 3. Drejtoria e Financës të marrë masa për shlyerjen e detyrimeve

financiare, për pagesën e lejes së zakonshme nga e cila kanë ngelur 5 ditë kalendarike të pagueshme.

Ankuesja pretendon se veprimet e Albpetrol sh.a e kanë diskriminuar për shkak të ankimit që ka bërë për mosdhënien e lejes vjetore dhe ankimit që ka bërë për Y.S.

- *Lidhur me mosmiratimin e lejes vjetore të kërkuar në datë 10.09.2021, 14.09.2021 dhe 16.09.2021.*

Në nenin 92/2 të Kodit të Punës, përcaktohet se: *“2. Kohëzgjatja e pushimeve vjetore është jo më pak se 4 javë kalendarike gjatë vitit të punës në vazhdim....”*, ndërsa në nenin 93/1 përcaktohet se: *“Punëdhënësi duke mbajtur parasysh dëshirën e punëmarrësit përcakton datën e fillimit të pushimeve vjetore të paguara.....”*.

Në nenin 40/1 të Rregullores së Brendshme të Albpetrol sh.a të shpërndarë për njohje dhe zbatim me Udhërin nr. 1, datë 05.01.2021, parashikohet se: *“Punonjësit kanë të drejtën për pushime vjetore të paguara, si dhe për pushime të tjera me apo pa pagesë”*.

Gjatë zhvillimit të seancës dëgjimore, Drejtori i Drejtorisë së Çështjeve Ligjore dhe Përfaqësimit, deklaroi<sup>3</sup> se: *“Dhënia e lejes së zakonshme parashikohet në Kodin e Punës dhe Rregulloren e Brendshme. Si procedurë çdo punonjës në drejtori shpreh dëshirën për të marrë lejen e zakonshme dhe bën kërkesën paraprakisht tek drejtori që është titullari direkt, dhe pasi marrin miratimin nga drejtori dhe burimet njerëzore duke bërë rakordimet shkon tek titullari për miratim. Dhe leja e zakonshme e konsumuar nga ankuesja në muajin gusht është miratuar nga ana e drejtorit dhe më pas nga administratori aktual. Lidhur me lejen e kërkuar më vonë, parimisht kam qenë dakord për lejen e zakonshme për shkak dhe të vlerësimit që ka pasur ndër vite. Si mund të pretendohet të marrësh lejen kur nuk paraqitesh në vendin e punës”*.

Pas shqyrtimit të dokumenteve, dhe bazës ligjore që rregullon kohën e punës dhe të pushimit në administratën e Albpetrol, rezulton se nuk ka të parashikuar asnjë procedurë apo kufizim, lidhur me dhënien e pushimeve vjetore për punonjësit dhe në rastin në shqyrtim për një punonjëse që kishte marrëdhënie pune në Albpetrol prej 13 vitesh.

Nga shqyrtimi i dokumentacionit rezulton se ankuesja ka marrë lejen vjetore prej 16 ditësh në periudhën e dytë të muajit gusht 2021, sipas një procedure të zakonshme, të miratuar nga eprori direkt dhe Administratori i shoqërisë. Sipas deklaratave të bëra nga palët dhe dokumentacionit të shqyrtuar, rezulton se deri në datë 24.09.2021, kur Drejtori i Drejtorisë së Çështjeve Ligjore dhe Përfaqësimit e ka njoftuar ankuesen me e-mail, se duhej të dilte në punë, në zyrat në Patos, ankuesja ka vazhduar të kryejë detyrat e ngarkuara online, pra pushimet vjetore të muajit gusht i janë miratuar kur ankuesja i kryente detyrat pa u paraqitur në zyrë, gjë që hedh poshtë argumentin e Albpetrol, se duhej të paraqitej në zyrë për të përfutur lejen.

<sup>3</sup> Referuar deklarimeve të bëra, min 29.00 e në vijim.

Në datën 10, 14 dhe 16 shtator kur ankuesja ka kërkuar lejen vjetore për ta filluar në datë 13.09.2021 dhe më pas në datë 20.09.2021, nga ana e eprorit direkt i është miratuar leja për këto data, pasi kishte planifikuar se kishte mundësi në drejtori, që ankuesja të kryente lejen vjetore, por nga ana e strukturave të Albpetrol sh.a, nuk i është kthyer përgjigje për miratimin/refuzimin e kërkesës ose për planifikimin në një periudhë tjetër. Ankuesja e ka bërë të qartë në kërkesat e saja se kërkonte të shfrytëzonte lejen vjetore për arsye të disa problemeve shëndetësore. Referuar listë prezencës të punonjësve të drejtorisë së muajit shtator 2021, rezulton se deri në datë 21.09.2021, ankuesja ka qenë në kushte pune dhe pas kësaj date i janë vendosur mungesa për mosparaqitje në vendin e punës. Pra, rezulton se nga data 10.09.2021 deri në datë 17.09.2021 (ditë e premte) Albpetrol sh.a nuk ka pasur asnjë arsye për të mos miratuar kërkesën për leje, ose të jepte një përgjigje për kërkesën e R.S.

Referuar listë prezencës së punonjësve të drejtorisë të muajit shtator 2021, rezulton se specialisti A.T ka qenë me leje vjetore nga data 07.09.2021 deri në datë 14.09.2021, dhe specialisti E.R ka qenë me leje vjetore nga data 13.09.2021 deri në datë 19.09.2021, pra do të thotë se nuk ka pasur ndonjë kufizim nga ana e Administratorit të Albpetrol, për miratimin e lejes vjetore të ankueses, për sa kohë që ka miratuar lejen vjetore për punonjësit A.T dhe E.R dhe nga ana e eprorit direkt nuk ka pasur ndonjë kufizim.

Ankuesja ka marrë përgjigje për arsyen e mosmiratimit të lejes vjetore me e-mail-in datë 24.09.2021, kur nga ana e eprorit direkt është informuar se nuk mund ti miratohet leja për shkak të fluksit dhe ngarkesës së madhe në punë në Drejtorinë e Çështjeve Ligjore dhe Përfaqësimit.

Për sa më lart, Komisioneri vlerëson se Albpetrol sh.a ishte vënë në dijeni nga ankuesja për arsyen e kërkesës për leje vjetore, e cila kishte lidhje me problemet shëndetësore të saj. Pavarësisht kërkesës së përsëritur të ankueses, në datat 10.09.2021, 14.09.2021 dhe 16.09.2021, përsëri punëdhënësi pa një arsye objektive nuk ka miratuar lejen e kërkuar nga R.S. Legjislacioni i sipërcituar ka të përcaktuar se punonjësi ka të drejtë të pushimeve vjetore të paguara, dhe në këtë rast për periudhën nga data 13.09.2021 deri në datë 20.09.2021, nuk ekziston dhe justifikimi i Albpetrol për mosmiratimin e lejes për arsye të fluksit të punës, ndërkohë që i janë miratuar lejet vjetore punonjësve A.T dhe E.R, ose arsyeja e dhënë në seancën dëgjimore se: “*si mund të pretendosh të marrësh leje kur nuk paraqitesh në vendin e punës*”, arsye që nuk i ishte bërë e ditur ankueses gjatë komunikimit me e-mail.

Për sa më sipër, Komisioneri duke mos gjetur shkak të ligjshëm apo arsye objektive për mosdhënien e lejes vjetore ankueses, konstaton se R.S është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme.

- *Lidhur me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës mes Shoqërisë Albpetrol dhe ankueses.*

R.S, ka filluar punë si juriste pranë Qendrës së Prodhimit të Naftës Sheqishtë në datë 28.10.2008, dhe nga data 01.06.2011 ka punuar si juriste pranë Drejtorisë Juridike të Albpetrol sh.a.

Marrëdhëniet e punës mes Albpetrol/punëdhënësi dhe ankueses/punëmarrësi, janë formalizuar nëpërmjet kontratës individuale të punës me nr. 2710/23, datë 01.08.2013, me afat të caktuar (2 vjeçar) nga data 01.08.2013-01.08.2015. Megjithatë, rezulton se ankuesja ka mbajtur të njëjtin pozicion pune, deri me datë 12.10.2021, kur është bërë dhe zgjidhja e kontratës nga ana e punëdhënësit.

Me e-mail-in datë 17.12.2019, E.H me detyrë Drejtore e Drejtorisë Juridike të Albpetrol sh.a, ka njoftuar stafin e drejtorisë se prej datës 17.12.2019, R.S do të punonte pranë zyrës së Tiranës.

Me shkresën nr. 6898, datë 20.09.2021, Albpetrol ka njoftuar ankuesen për zhvillimin e një takimi në datë 24.09.2021, për të diskutuar mbi vijimësinë e marrëdhënies kontraktuale të punës të lidhur mes palëve. Takimi nuk është zhvilluar për arsye se ankuesja ka dorëzuar raport për paaftësi të përkohshme në punë.

Drejtori i Drejtorisë së Çështjeve Ligjore dhe Përfaqësimit, me e-mail-in datë 24.09.2021, në mes të tjerash e informon ankuesen se: *“Kompania vlerëson kontributin dhe vjetërsinë tuaj, por kjo nuk do të thotë që të mos paraqiteni në vendin e punës, në adresën: Rruga Fier-Patos km7, dhe kërkesa për tu paraqitur në punë, nuk ju drejtohet vetëm juve por të gjithë punonjësve të Albpetrol sh.a”*.

Me shkresën nr. 7313, datë 30.09.2021, Albpetrol ka njoftuar ankuesen për zhvillimin e një takimi në datë 05.10.2021, për të diskutuar mbi vijimësinë e marrëdhënies kontraktuale të punës të lidhur mes palëve. Ankuesja ka mohuar faktin se ka marrë dijenë për këtë shkresë. Shoqëria Albpetrol nuk ka sjellë asnjë dokument që të provonte faktin se ankuesja ka marrë dijenë për shkresën për tu paraqitur në datë 05.10.2021.

Në datë 05.10.2021, është mbajtur Proces-Verbali nr. 7313/1, datë 05.10.2021 në të cilin nga ana e përfaqësuesve të Albpetrol është shkruar se: *“Bazuar në listëprezencën e muajit shtator, rezulton se R.S nuk ka qenë e pranishme në punë në datat 22, 23, dhe për datat 27 shtator e në vazhdim. Nga dokumentacioni i administruar janë evidentuar një sërë mungesash në punë. Në lidhje me këto mungesa ka pasur një korrespondencë të vazhdueshme, ku punëdhënësi i ka kërkuar në mënyrë të përsëritur paraqitjen në vendin e punës”*.

Me Vendimin nr. 737, datë 12.10.2021, Albpetrol sh.a ka vendosur ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me R.S.

Ankuesja kundërshton arsyen e largimit nga puna dhe pretendon se zgjidhja e kontratës së punës ka ndodhur për shkak të ankesës që ka bërë për mosdhënien e lejes vjetore dhe të ankimit për Y.S. Në këtë kontekst, sqarimi i fakteve dhe rrethanave në të cilat është marrë vendimi i punëdhënësit për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesen, i shërben qëllimit për të gjykuar mbi vërtetësinë e motivacionit të largimit nga puna të deklaruar nga punëdhënësi, si dhe ligjshmërinë e këtij veprimi.

Bazuar në parashtrimet dhe dokumentacionin e sjellë nga Albpetrol sh.a, nuk rezulton të jetë nënshkruar një kontratë tjetër individuale pune mes Albpetrol dhe ankueses, përveç kontratës fillestare të datës 01.08.2013.

Neni 149<sup>4</sup>, i Kodit të Punës, në pikën 2, të tij, ka përcaktuar se: *“Kur, mbas përfundimit të afatit të caktuar, kontrata zgjatet në heshtje tej këtij afati, ajo konsiderohet si kontratë me afat të pacaktuar”*.

Për rrjedhojë, në këto kushte, kemi të bëjmë me një kontratë me afat të pacaktuar, pasi punëdhënësi e punëmarrësi kanë vijuar marrëdhëniet e punës, tej afatit fillestar të përcaktuar, marrëdhënie e cila ka zgjatur në heshtje, tej afatit 2 vjeçar, nga data 01.08.2013 deri me datë 12.10.2021.

Bazuar në dispozitat e Kodit të Punës, parashikohet se punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën e punës pa dhënë më parë arsyet me shkrim për zgjidhjen e kontratës. Referuar nenit 144/3, të Kodit të Punës, arsyet për të cilat një punëdhënës mund të zgjidhë kontratën e punës duhet të jenë të lidhura me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operationale të ndërmarrjes. Në momentin që punëdhënësi vendos të ndërpresë marrëdhënien e punësimit me punëmarrësin ai duhet t’u bëjë atë konform një procedure të përcaktuar dhe të parashikuar nga Kodi i Punës<sup>5</sup>.

Shoqëria Albpetrol ka njoftuar ankuesen për zhvillimin e bisedimeve paraprake (*shkresa nr. 6898, datë 20.09.2021 dhe nr. 7313, datë 30.09.2021*), por nuk arriti të provojë se ka realizuar ndonjë takim paraprak me ankuesen ku t’i ketë parashtruar kësaj të fundit shkaqet për të cilat ka vendosur të ndërpresë marrëdhënien e punës si dhe për t’i dhënë mundësinë kësaj të fundit që të dëgjohet dhe të mbrojtë interesat e saj.

Shoqëria Albpetrol, në shkresën e njoftimit për të diskutuar mbi vijimësinë e marrëdhënies kontraktuale të punës të lidhur mes palëve, nuk i ka komunikuar ankueses arsyen e takimit.

Ndërsa, në vendimin për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, Shoqëria Albpetrol, ka bërë të ditur ankueses se arsyeja kryesore që ka shërbyer për largimin e saj nga puna, është bërë për shkak se nuk është paraqitur në vendin e punës për datat 22, 23 dhe 27.09.2021 e në vijim.

Në kontekst të përdorimit si “krahasues” në këtë proces administrativ, të punonjësve të tjerë të larguar nga puna nga Shoqëria Albpetrol, në raport me subjektin ankues, Komisioneri vlerëson se, nuk mund të përdoren si “elementë krahasues” për sa kohë nuk mund të bëhet vlerësimi se ata

---

<sup>4</sup> “Kontrata me afat të caktuar”.

<sup>5</sup> Neni 144, i K.P: *“1. Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të. 2. Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për t’u marrë dhe i jep atij mundësi për t’u shprehur. 3. Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit. Në njoftimin me shkrim, punëdhënësi përcakton arsyet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operationale të ndërmarrjes. 4. Shfuqizuar. 5. Punëdhënësi, i cili nuk respekton procedurën e përcaktuar në këtë nen, detyrohet t’i japë punëmarrësit një dëmshpërblim të barabartë me pagën e dy muajve, që i shtohet dëmshpërblimeve të tjera të mundshme. 5/1. I takon punëdhënësit të provojë respektimin e procedurës së përcaktuar në këtë nen. 6.”*

ndodhen në kushte të njëjta me ankuesen, dhe se njëherësh posedojnë “shkakun e mbrojtur” të ankueses. Komisioneri nuk disponon asnjë informacion apo provë lidhur me marrëdhëniet e tyre të punësimit.

Për rrjedhojë, Komisioneri ka analizuar dhe vlerësuar trajtimin dhe veprimet që Shoqëria Albpetrol ka ndërmarrë ndaj ankueses, në procedurën e ndjekur për largimin e saj nga puna.

Komisioneri vlerëson se, marrëdhëniet kontraktuale ndërmjet ankueses dhe Shoqërisë Albpetrol, i nënshtrohen përcaktimeve të akteve ligjore dhe nënligjore që normojnë këtë marrëdhënie.

Në këtë kontekst, Komisioneri ka analizuar bazën ligjore në të cilën është mbështetur Albpetrol sh.a, si dhe argumentet e sjella prej saj, lidhur me justifikimin e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës me subjektin ankues.

Sipas nenit 23/g, të kontratës individuale të punës të ankueses, kontrata individuale e punës zgjidhet në këto raste: “g) Kur punëmarrësi mungon në punë pa shkaqe të arsyeshme ose vjen me vonesë në punë mbi tre ditë rresht ose 5 ditë në vit me shkëputje, zgjidhet kontrata e punës në mënyrë të menjëhershme duke respektuar nenin 144 të Kodit të Punës”.

Në pikat 1 dhe 2 të nenit 153 të Kodit të Punës parashikohet shprehimisht se: “1. Punëdhënësi e punëmarrësi, në çdo kohë, mund të zgjidhin menjëherë kontratën për shkaqe të justifikuar. 2. Vlerësohen si shkaqe të justifikuar të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, t’i kërkohet atij që ka zgjidhur kontratën, vazhdimin e marrëdhënieve të punës. 3. Gjykata vendos nëse ekzistojnë shkaqe të justifikuar për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës. Konsiderohen shkaqe të justifikuar rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, si edhe rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të lehtë, në mënyrë të përsëritur, me gjithë paralajmërimin me shkrim të punëdhënësit.”

Për sa më sipër, Komisioneri, gjykon se në interpretim të dispozitës në fjalë, dy janë kushtet kryesore dhe kumulative, që duhen plotësuar në mënyrë që zgjidhja e menjëherëshme e kontratës së punës të jetë e rregullt proceduralisht dhe e justifikuar: - Kushti i parë është kushti subjektiv që lidhet me qëndrimin subjektiv, shkeljen e raportit të mirëbesimit ndaj punëdhënësit, por që në çdo rast duhet që rrethana të jetë abuzive; - dhe kushti i dytë, kushti objektiv, ku punëmarrësi duhet të ketë kryer një shkelje me faj të rëndë ose të lehtë, në mënyrë të përsëritur dhe gjithmonë pas një lajmërimi përkatës, si dhe të ketë një lidhje shkakësore ndërmjet shkeljes së kryer dhe zgjidhjes së menjëherëshme të kontratës dhe shkelja të ketë cënuar raportin e mirëbesimit midis palëve.

Për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se argumentat e parashtruara nga ana e Shoqërisë Albpetrol janë të pabazuara dhe nuk qëndrojnë, për arsye se:

*Së pari*, deri në datë 20.09.2021, kur është bërë njoftimi i ankueses me shkresën nr. 6898, rezulton se R.S nuk ka pasur asnjë ditë mungesë në punë, në mënyrë që Albpetrol të justifikonte fillimin e bisedimeve lidhur me vijimësinë e marrëdhënieve të punës me ankuesen.

*Së dyti*, deri në datë 20.09.2021, ankueses nuk i është bërë asnjë njoftim zyrtar se duhet të paraqitej pranë zyrave në Patos, në mënyrë që Albpetrol të justifikonte fillimin e bisedimeve lidhur me vijimësinë e marrëdhënieve të punës me ankuesen.

*Së treti*, nga ana e Shoqërisë Albpetrol, ankueses deri në datë 20.09.2021, nuk i është bërë i ditur asnjë shkak apo motivacion mbi të cilin bazohej njoftimi për fillimin e diskutimeve për marrëdhëniet kontraktuale të punës.

*Së katërti*, deri në datë 20.09.2021, ankuesja nuk ka asnjë njoftim për detyra të parealizuara apo ndonjë shkelje, përkundrazi me e-mail-in datë 24.09.2021 ka informuar drejtorinë mbi detyrat e realizuara<sup>6</sup> nga data 20 deri 24.09.2021, për më tepër që ankuesja nuk ka marrë asnjë masë disiplinore nga punëdhënësi.

*Së pesti*, Shoqëria Albpetrol nuk arriti të provojë para Komisionerit se, kishte zhvilluar një takim paraprak me ankuesen, në të cilin ta kishte njohur me arsyen dhe motivin mbi të cilin bazohej zgjidhja e marrëdhënieve të punës me të, apo që t'i kishte krijuar mundësinë kësaj të fundit të dëgjohej dhe të mbronte interesat e saj të ligjshëm.

*Së gjashti*, Shoqëria Albpetrol nuk arriti të justifikojë në mënyrë objektive, qëndrimin se përse pas rreth 2 vitesh që ankuesja punonte nga zyra në Tiranë dhe prej rreth 1 viti që punonte online, Shoqëria Albpetrol vendosi pa komunikuar paraprakisht me punonjësen, që ajo duhej të paraqitej, çdo ditë pranë zyrës në Patos, rreth 120 km larg nga vendbanimi.

Në rast se do të kishte ndjekur një procedurë e rregullt ligjore, Shoqëria Albpetrol, duhet të kishte patur në konsideratë zbatimin e parimit të kontradiktoritetit, si një garanci që punëmarrësit duhet t'i ishin krijuar mundësitë për t'u mbrojtur efektivisht lidhur me masën më ekstreme, atë të zgjidhjes së kontratës së punës.

Shkelja e këtij parimi përbën shkelje të së drejtës themelore për një proces të rregullt ligjor, garantuar nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë dhe Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut, qëndrim ky i konsoliduar tashmë në jurisprudencën e Gjykatës Kushtetuese dhe GJEDNJ.

Gjykata Kushtetuese<sup>7</sup>, në Vendimin nr. 69, datë 16.10.2000, ka mbajtur qëndrimin se: *“Parimi i kontradiktoritetit lidhet e me të drejtën e palëve për t'u dëgjuar, për t'i bërë të njohur njëra tjetrës mjetet dhe faktet mbi të cilat i mbështesin të gjitha pretendimet e tyre, provat e grumbulluara, referencën e saktë ligjore”*.

Në referencë të parashikimeve ligjore që normojnë marrëdhëniet e punës në Republikën e Shqipërisë, është më se e qartë se ligji ngarkon punëdhënësin me barrën e provës për të vërtetuar

<sup>6</sup> Referuar e-mail-it, rezulton se ankuesja ka raportuar se ka përfaqësuar dhe mbrojtur në Gjykatën e Shkallës së Parë Tiranë, dy çështje me palë Albpetrol dhe ka hartuar Kërkesë Padinë lidhur me shfuqizimin e Vendimit nr. 157, datë 24.08.2021 të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me palë të tretë z. Ylli Skënderaj.

<sup>7</sup> *“Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë”*, e ndryshuar, në nenin 132, të saj, ka përcaktuar se: *“Vendimet e Gjykatës Kushtetuese janë përfundimtare dhe të detyrueshme për zbatim”*.



se zgjidhja e kontratës së punës është bërë konform procedurës së rregullt ligjore, për shkaqe të justifikuar objektivisht prej saj.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se ankuesja është cënuar në të drejtën e saj për një proces të rregullt, pasi ajo nuk ka patur mundësi në mënyrë efektive të drejtën për t'u dëgjuar dhe për t'u mbrojtur në lidhje me arsyet e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës.

Në këto kushte provohet se ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, dhe se masa e marrë për largimin e saj nga puna është bërë në shkelje të plotë të procedurës ligjore që duhet ndjekur për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

Në përfundim, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe 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 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 R.S, e-mail-in datë 21.09.2021, drejtuar Administratorit të Albpetrol është ankuar dhe ka kërkuar arsyet ligjore për mosmiratimin e lejes vjetore, ndërsa me e-mail-in datë 28.09.2021, i është drejtuar përsëri Administratorit të Albpetrol, në të cilën ka pretenduar se veprimet që po ndërmerren ndaj saj, janë të iniciuara nga Drejtori i Kabinetit Y.S, si shkak i konflikteve dhe inateve personale që kanë pasur kur kanë punuar në të njëjtën drejtori.

Në çështjen në shqyrtim, shkak i pretenduar nga ankuesja, “për shkak të ankimit tek Administratori i shoqërisë, për mosdhëniën e lejes vjetore dhe për Y.S”, nuk është një shkak që parashikohet në mënyrë të drejtëpërdrejtë si shkak i mbrojtur nga neni 1, i ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar. Në mënyrë që ankuesja të pretendojë diskriminim për shkakun e pretenduar, duhet të provohet se ajo gëzon ndonjë “shkak tjetër”, në kuptim të nenit 1, të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar. Për të vlerësuar nëse shkakun e pretenduar gëzon mbrojtje nga parashikimi “për çdo shkak tjetër”, Komisioneri do të mbajë në konsideratë praktikën e Gjykatës Europiane të të Drejtave të Njeriut<sup>8</sup>, në drejtim të interpretimit të shkaqeve/statuseve të tjera sipas nenit 14 të Konventës Europiane të të Drejtave të Njeriut<sup>9</sup>.

GJEDNJ-ja ka zhvilluar disa shkaqe në kategorinë “statuse të tjera”. Sipas praktikës së GJEDNJ-së, neni 14, i KEDNJ-së nuk ndalon të gjitha dallimet në trajtim, por vetëm ato diferenca të

<sup>8</sup> Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën GJEDNJ.

<sup>9</sup> Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën KEDNJ.

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<sup>10</sup>. Gjykata ka theksuar se fjalës “*shkak/status tjetër*” në përgjithësi i është dhënë një kuptim i gjerë<sup>11</sup>. Gjykata fillimisht vëren që ndërsa një numër i shembujve konkretë kanë të bëjnë me karakteristikat që mund të thuhet se janë “*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 liritimit 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 terrenit*<sup>12</sup>. 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 ofroheshin të njëjtat garanci proceduriale sikundër punonjësve të tjerë të cilët e kishin kaluar periudhën e provës.<sup>13</sup>

Bazuar në nenin 9/2 të Kodit të Punës, mbrojtja nga diskriminimi garantohet 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*

<sup>10</sup> 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.

<sup>11</sup> Shih: *Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 70.

<sup>12</sup> Shiko: *Sindikata e Re e Naftëtarëve Shqiptar kundër Albpetrol sh.a.*, Vendimi nr.107, datë 11.09.2020, i Komisionerit.

<sup>13</sup> Shiko: *M.Gj kundër Drejtorisë së Përgjithshme të Burgjeve*, Vendimi nr.157, datë 03.11.2020, i Komisionerit.

*shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët.”*

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se, pretendimi i ankueses se diferenca në trajtim për shkak të ankimit për mosdhënien e lejes vjetore dhe kundër Y.S, gëzon mbrojtje bazuar në nenin 1, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, pasi bazohet në një karakteristikë të identifikueshme dhe objektive, dhe se ankuesja mbart “shkakun tjetër”, sipas parashikimit të nenit 1 të ligjit.

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

Mbështetur në faktet dhe provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, si dhe analizimit të legjislacionit përkatës, Komisioneri ka vlerësuar se R.S i është nënshtruar një qëndrimi të paligjshëm e të padrejtë nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a:

- Lidhur me mosmiratimin e lejes vjetore;
- si dhe përsa i takon mosrespektimit të procedurës së rregullt ligjore për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës.

**Nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a nuk u sollën prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin apo përligjinin faktin se mosdhënia e lejes vjetore dhe zgjidhja e kontratës së punës, është bërë për shkaqe të arsyeshme dhe objektive.**

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

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët.

Ky parim përshkon edhe nenin 49 të Kushtetutës sipas të cilit “*Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional*”. Dispozita kushtetuese i garanton çdo personi të drejtën për punë.

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

Shqipëria ka nënshkruar e ratifikuar disa akte ndërkombëtare, që në thelb kanë të bëjnë me trajtimin e barabartë, mosdiskriminimin, mbrojtjen dhe respektimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut në përgjithësi, ndër të cilat është edhe Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut, e cila jo vetëm që është pjesë e e legjislacionit të brendshëm të Republikës së Shqipërisë, por zë një vend të veçantë brenda tij. Konventa njeh dhe parashikon kufizime të përgjithshme dhe kufizime specifike për të drejta të veçanta. Neni 14 i Konventës garanton barazinë “në gëzimin e të drejtave dhe lirive” të përcaktuara në të. Protokollin 12-të i saj ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe në fushëveprimin e tij sesa Neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.<sup>14</sup>

Njëkohësisht, eliminimi i diskriminimit u ripohua si një kriter i pandarë i çdo politike të ILO-s<sup>15</sup> që prej adoptimit në vitin 1998 të “Deklaratës së ILOS mbi kriteret themelore dhe të Drejtat në Punë”. Kjo Deklaratë përcakton se të gjitha të drejtat themelore të njeriut duke përfshirë edhe eliminimin e diskriminimit përsa i përket punësimit dhe profesionit janë shumë të domosdoshme për mandatin e ILO-s. Në Deklaratë citohet se anëtarësia në Organizatë nga një shtet krijon në vetvete një detyrim për të promovuar këto të drejta edhe sikur shteti të mos këtë ratifikuar Konventat Themelore që parashtrajnë këto kritere.

Karta Sociale Europiane<sup>16</sup> parashikon si detyrim të të gjithë vendeve nënshkruese përmbushjen dhe zbatimin e disa parimeve. Në pjesën e parë të kësaj Karte parashikohet: *“Palët pranojnë si synim të politikës së tyre, që do të ndiqet me të gjitha mjetet e përshtatshme, si të karakterit kombëtar, ashtu edhe ndërkombëtar, arritjen e kushteve në të cilat të drejtat dhe parimet e mëposhtme mund të realizohen në mënyrë efektive: Cilido do të ketë mundësinë të fitojë jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht”*.

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 punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën”*.

Ky parashikim është në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të LMD-së. Ligji 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, është një ligj që rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë, si dhe përcakton shkaqet për të cilat ky ligj ofron mbrojtje. Gjithashtu në nenin<sup>17</sup> 12/1/c) të ligjit 10221/2010, të ndryshuar, parashikohet se ndalohet

<sup>14</sup> [https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook\\_non\\_discr\\_iaw\\_SQL.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_iaw_SQL.pdf), faqet 47 dhe 49.

<sup>15</sup> International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës)

<sup>16</sup> Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

<sup>17</sup> Ligji 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, në nenin 12/1/c, parashikon se: *“Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me:...c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës,*

diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën për punësim, për shkaqet e parashikuara në nenin 1.

Për të vërtetuar faktin se ankuesja 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 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar dhe trajtimit të padrejtë dhe të pafavorshëm të ankueses.

Bazuar në konkluzionet e pjesës A, të Vendimit, Komisioneri konkludoi se, subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme për mosdhënien e lejes vjetore dhe është cënuar në të drejtën e saj për një proces të rregullt, pasi ajo nuk ka patur mundësi në mënyrë efektive të drejtën për t’u dëgjuar dhe për t’u mbrojtur në lidhje me arsyet e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës.

Por, Komisioneri vlerëson se, pavarësisht konstatimit të këtij fakti, ankuesja nuk arriti të provojë dhe dokumentojë se shkak i pretenduar prej saj, ka shërbyer si shkak për të cilin ajo është diskriminuar nga ana e punëdhënësit.

- Komisioneri konstaton se, njoftimi i ankueses për zhvillimin e takimit për të diskutuar mbi vijimësinë e marrëdhënies kontraktuale të punës, është bërë në datë 20.09.2021.
- Ankuesja me e-mail-in datë 21.09.2021, drejtuar Administratorit të Albpetrol është ankuar dhe ka kërkuar arsyet ligjore për mosmiratimin e lejes vjetore duke u shprehur në mes të tjerash se: “..... mund të më thonë se ku qëndron problemi/dashakeqësia juaj ndaj një punonjëse që ka 13 vite punë pranë shoqërisë Albpetrol.....”.
- Ankuesja me e-mail-in datë 28.09.2021, i është drejtuar Administratorit të Albpetrol, në të cilën në mes të tjerash i ka parashtruar se: “.....Veprimet që po ndërmeren ndaj saj, janë të iniciuara nga Drejtori i Kabinetit Y.S, pasi ka qenë specialist dhe k/specialist pranë Drejtorisë Juridike dhe konfliktet dhe inatet personale po i zbaton tani që u rikthye sërish në pozicionin e drejtorit në shoqërinë Albpetrol”.
- Administratori i Shoqërisë Albpetrol sh.a, nuk ishte vënë në dijeni të ankesës së R.S për mosdhënien e lejes vjetore dhe ankimit kundër Drejtorit të Kabinetit, Y.S deri përpara njoftimit me email të ankueses, pra, Administratori i shoqërisë ka marrë dijeni për ankesat e R.S pasi kishte filluar procedurat për vijimësinë e marrëdhënieve të punës.

Bazuar në faktet dhe provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, pavarësisht konstatimit të trajtimit të padrejtë dhe të disfavorshëm ndaj ankueses nga ana e punëdhënësit, lidhur me mosmiratimin e lejes vjetore dhe mosrespektimit të procedurës së rregullt ligjore për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës dhe ekzistencës së shkakut të mbrojtur të diskriminimit, faktet dhe provat e administruara janë të pamjaftueshme për të krijuar prezumimin se kjo sjellje të cilës i është nënshtruar ankuesja është si rezultat i posedimit të këtij shkak, pasi ankesat janë bërë më

---

*trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës”*

vonë se të fillonte procedura e njoftimit për vijimësinë e marrëdhënieve të punës, dhe në këtë rast nuk mund të realizonin lidhjen shkak-pasojë.

Komisioneri vlerëson se, në kushtet kur bazuar në faktet dhe provat e administruara nuk mund të prezumohet se diskriminimi ka ndodhur, Shoqëria Albpetrol sh.a, nuk mund të ngarkohet me detyrimin për të provuar se trajtimi i padrejtë dhe më pak i favorshëm të cilit i është nënshtruar ankuesja, përbën diskriminim.

Duke u bazuar në standartin e provueshmërisë të parashikuar nga neni 82/2 i K.Pr.Administrative dhe neni 9/10 i Kodit të Punës, Komisioneri vlerëson se pavarësisht faktit të konstatimit të trajtimit të pafavorshëm dhe të pabarabartë ndaj ankueses dhe ekzistencës së shkakut të mbrojtur, faktet dhe provat e administruara janë të pamjaftueshme për të prezumuar dhe për të krijuar bindjen se kjo sjellje të cilës i është nënshtruar ankuesja është si rezultat i posedimit të këtij shkakut dhe se në mungesë të tij ankuesja do të ishte trajtuar ndryshe. Sjellja diskriminuese në çdo rast është një sjellje e paligjshme, por jo çdo paligjshmëri përbën diskriminim, pasi për t'u konsideruar i tillë duhet të lidhet domosdoshmërisht me një shkak të mbrojtur të LMD-së.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, pavarësisht konstatimit të faktit se subjekti ankues i është nënshtruar trajtimit të padrejtë e të paligjshëm nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a, lidhur me pikat sipërcituar, nuk u arrit të provohej lidhja mes shkakut të pretenduar dhe trajtimit të padrejtë të ankueses.

### **PËR KËTO ARSYE:**

Bazuar në nenet 32 dhe 33, të ligjit 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 mosdiskriminimit të ankueses R.S, në të drejtën për punësim, nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a, për shkakun e pretenduar prej saj.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankimim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

**KOMISIONERI**

**Robert GAJDA**