



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 157/10 prot.

Tiranë, më 15.07. 2025

V E N D I M

Nr. 169, Datë 15. 07. 2025

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.18 Regj., datë 21.01.2025, të z. B. K., (në vijim ankuesi) kundër Shoqërisë “Alpetrol”sh.a, me pretendimin se është diskriminuar për shkak të “çdo shkak tjetër”.¹

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.

Në ankesën e depozituar pranë Komisionerit, ankuesi shpjegon se: *Unë i nënshkruari, B. K., kam filluar punë në vitin 2007 në kompaninë “Albpetrol” sh.a, Patos dhe, së fundmi, kam punuar pranë Qendrës për Punë në Fier, nën varësinë e Albpetrol sh.a, Patos. Në datën 31.08.2021, jam pozicionuar në detyrën e Përgjegjës të Administratës dhe Personalit pranë QPN Fier, jam me arsimin juridik dhe me kontratë pune pa afat të përcaktuar.*

Në datën 05.11.2021, sipas kontratës individuale të punës me afat të pacaktuar (nr. 8735/1 prot., datë 05.11.2021), unë kam pasur pozicionin e Përgjegjës të Administratës (Shef Kuadri) pranë QPN Fier, me një pagë bruto të vitit të fundit të deklaruar në organet tatimore nga kompania Albpetrol sh.a., Patos prej 113,200 lekë/muaj.

¹ Për shkak të ankesave lidhur me zbatimin e detyrave dhe mbarëvajtjen e punës së tij.

Në zbatim të nenit 420 të Kodit Civil, ku detyrimi rrjedh nga ligji ose kontrata, dhe nenit 490 të Kodit Civil, ku është parashikuar se “Kontrata ka fuqinë e ligjit për palët dhe mund të ndryshohet vetëm me marrëveshje me shkrim mes palëve”, ky ndryshim i vendit të punës, i bërë nga punëdhënësi në mënyrë të njëanshme, pa thirrjen dhe pa miratimin tim, ka cenuar elementët thelbësorë të kontratës time të punës. Diferenca e madhe në pagë, nga 113,200 lekë/muaj në 60,000 lekë/muaj, është një nga shkeljet më të rëndë.

Dua të theksoj se në pozicionin e Përgjegjës të Administratës dhe Personelit, mbaja përgjegjësi për administratën e qendrës dhe të gjithë punonjësit, duke përfshirë listën e prezencave dhe konfirmimin e ditëve të punës. Ky pozicion shkaktoi konflikte të vazhdueshme me nënkryetarin, z. A. M., për arsye se unë vija mungesat e punonjësve që nuk paraqiteshin në punë dhe i dërgoja email që të merreshin masa ndaj tyre. Ky ishte rasti i punonjësit B. V. (bashkëngjitur listën e prezencës me mungesa), ndërsa nënkryetari kërkonte që të bëhej një urdhër i brendshëm për justifikimin e mungesës dhe për të hequr mungesat dhe për t'u dhënë ditë pune.

Unë kundërshtova dhe ky ishte hapi i parë i diskriminimit ndaj meje për shkak të detyrës. Nisur nga ky fakt, z. V., u transferua në Cakran Mollas për të qenë jashtë mundësisë time për të kontrolluar prezencën e tij në punë (gjithçka është e dokumentuar me email dhe dokumente bashkëngjitur formularit). Unë, periodikisht, bëja kontrole dhe dërgoja emaile për punonjësit që mungonin, dhe në vend që të merreshin masa ndaj tyre, filluan të merreshin masa ndaj meje, duke përshkallëzuar diskriminimin, siç është e sqaruar në vendimin e gjykatës nr. 62-2023-22(9), datë 16.01.2024.

Pika kulminante e kësaj situate ishte në datën 02.06.2023 ku N/Drejtori i Qendrës QPN Fier më ka qëlluar dhe ofenduar në mënyrë brutale për të cilin është vënë në dijeni edhe titullari i institucionit z. K. A., ku duket qartë që nuk është marrë asnjë masë.

Edhe më pare kanë ndodhur incidente ku gjykata ka vendosur në favorin tim, siç është vendimi civil nr. 62-2023-22(9), datë 16.01.2024, i Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Fier. Gjykata ka rrëzuar një vërejtje që më është dhënë në mënyrë të kundraligjshme. Në këtë rast, përsëri kam denoncuar faktin se punonjësit nën varësinë e ndërmarrjes ku unë punoja nuk po vinin në punë, dhe Albpetrol sh.a., Patos, në vend që të merrte masa ndaj tyre, mori masa ndaj meje.

Pas këtij momenti, edhe pse isha i dhunuar, dal në komisionin e disiplinës, i verifikuar me shkresën nr. 784, datë 22.06.2023, i cili u mbyll me një procesverbal. Pas mosreagimit të administratorit të shoqërisë dhe Komisionit të Disiplinës, u detyrova të bëja denoncim dhe kallzim penal në Komisariatit e Policisë Patos, e cila e referoi çështjen drejtpërdrejt në Prokurori, e cila hapi çështjen me objekt “Pushimi i çështjes penale nr. 751/2023, regjistruar për veprën penale të parashikuar nga neni 237 i Kodit Penal.”

Pas 2-3 muajsh nga ankimimet, u ndryshua struktura dhe unë kalova nga pozita e Përgjegjës të Administratës në specialist personeli më 01.10.2023, me ndryshime në pagë nga 90,000 lekë të reja në 80,000 lekë të reja. Në këtë pozicion isha deri më 22.08.2024, kur, me vendimin nr. 538, datë

22.08.2024, më lirojnë nga detyra si specialist personeli dhe më emërojnë në pozicionin e punës si dispecer në Sektorin e Shërbimit Agregat Gjeofizik Albpetrol SHA.

Pretendoj se ky transferim i kundraligjshëm ka ardhur si pasojë e ankimeve të mia ndaj titullarëve të Albpetrol SHA Patos për shkelje të kundraligjshme, dhe kjo është e vërtetuar nëpërmjet vendimit penal nr. 966, datë 18.06.2024, të Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Fier. Nëpërmjet këtij vendimi, është vërtetuar fakti që unë kam kryer një kallzim penal për goditje për shkak të detyrës dhe Prokuroria e ka pushuar, por gjithsesi, falë ankimit tim, gjykata e Apelit do të shprehet. Pas ankimit tim, u mor masa e transferimit. Pra, shihet qartë diskriminimi ndaj meje për shkak të detyrës.

Bazuar në nenin 139/1 të Kodit të Punës, ku është përcaktuar 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 nga data e transferimit, duke parashtruar edhe arsyet e zgjidhjes së saj.

Me ankimimin e datës 23.08.2024, nga ana ime dhe të avokatit tim, kam njoftuar me shkrim punëdhënësin, Albpetrol sh.a., Patos, duke i dërguar me postë ankimin tim, i drejtuar Albpetrol sh.a., Patos.

Në ankimin tim, kam shpjeguar, duke u bazuar edhe në nenin 139 të Kodit të Punës, se unë nuk e pranoj vendin e ri të punës dhe kam kërkuar, brenda afateve ligjore prej 30 ditësh, që të revokohej vendimi nr. 538, datë 22.08.2024. Kompania Albpetrol sh.a., Patos, përveç faktit që paga ime u ul në mënyrë të ndjeshme, afërsisht në gjysmë, nuk ka revokuar urdhrin e kundraligjshëm që më ka pushuar nga puna.

Tashmë, për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, i jam drejtuar Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Fier. E gjithë kjo situatë jo vetëm që ka rënduar anën time financiare, por ka ndikuar edhe në shëndetin tim dhe mirëqenien psikologjike, siç vërtetohet me dokumenta provues.

Përfundimisht, ankuesi kërkon nga Komisioneri konstatimin e diskriminimit nga Shoqëria “Alpetrol” sh.a., dhe rregullimin e pasoja sipas ligjit.

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

Pas shqyrtimit paraprak të ankesës së depozituar pranë Komisionerit, u konstatua se ajo kishte mangësi të anës formale, në lidhje me shkakun e pretenduar nga ana e subjektit ankues dhe lidhjes shkakësore, ndërmjet trajtimit më pak të favorshëm dhe shkakut të mbrojtur.

Për këtë arsye, me shkresën nr. 157/2 prot., datë 29.01.2025, të Komisionerit, është kërkuar nga subjekti ankues që të saktësojë dhe dokumentojë shkakun e pretenduar (*çdo shkak tjetër*) dhe të plotësojë informacionin dhe dokumentacionin e nevojshëm.

Me e-mailin e datës 30.01.2025 nga ana e ankuesit u dërgua informacion dhe dokumentacion shtesë lidhur me ankesën nr.18, datë 21.01.2025.

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. 157/3 prot., datë 05.02.2025, Komisioneri ka njoftuar dhe i ka kërkuar parashtrime subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa, Shoqërisë Albpetrol sh.a., si dhe dokumentacion provues, lidhur me pretendimin e subjektit ankues.
2. Me shkresën nr. 157/4 prot., datë 07.02.2025 është administruar informacion shtesë nga ankuesi, në lidhje me këtë çështje.

3. Njëpërmjet shkresës me nr.689/1 prot., datë 14.02.2025², Komisioneri është njohur me qëndrimin institucional të Shoqërisë Albpetrol sh.a., përsa i takon pretendimit të ankuesit z. B. K., shkresë në të cilën, ndër të tjera, citohet se:

Në përgjigje të shkresës nr. 157/3 prot., datë 05.02.2025, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, “Njoftim dhe kërkesë për informacion”, regjistruar në shoqërinë “Albpetrol” sh.a. me nr. 698 prot., datë 06.02.2025, pasi u njohëm me ankesën e paraqitur nga z. B. K., paraqesim qëndrimin tonë si më poshtë vijon:

Z. B. K., ka qenë punonjës i shoqërisë “Albpetrol” sh.a. nga data 27.11.2007 deri më datë 23.10.2024, duke mbajtur pozicione të ndryshme pune. Gjatë kohëzgjatjes së marrëdhënieve të punës, z. K., ka mbajtur detyrat si më poshtë vijon:

- *Nga data 27.11.2007 deri më 01.11.2011, “Ndhmësoperator prodhimi” pranë Qendrës së Prodhimit të Naftës Patos, të shoqërisë “Albpetrol” sh.a.;*
- *Nga data 01.11.2011 deri më 01.11.2013, “Ndhmësoperator prodhimi” pranë Qendrës së Prodhimit të Naftës Patos, të shoqërisë “Albpetrol” sh.a.;*
- *Nga data 01.11.2013 deri më 30.11.2013, “Kryeoperator Remonti” pranë Qendrës së Prodhimit të Naftës Patos, të shoqërisë “Albpetrol” sh.a.;*
- *Nga data 30.11.2013 deri më 19.10.2018, “Jurist” pranë Qendrës së Emergjencave dhe Mjedisit të Naftës dhe Gazit, të shoqërisë “Albpetrol” sh.a.;*
- *Nga data 19.10.2018 deri më 26.11.2020, “Jurist” pranë Qendrës së Administrimit dhe Kontrollit të Pronës, të shoqërisë “Albpetrol” sh.a.;*
- *Nga data 26.11.2020 deri më 30.08.2021, “Kryetar Dege” pranë Qendrës së Administrimit dhe Kontrollit të Pronës, të shoqërisë “Albpetrol” sh.a.;*
- *Nga data 31.08.2021 deri më datë 05.11.2021, “Përgjegjës Personeli” i komanduar, pranë Qendrës së Prodhimit të Naftës Fier, të shoqërisë “Albpetrol” sh.a.;*
- *Nga data 05.11.2021 deri më 01.09.2023, “Përgjegjës Personeli” pranë Qendrës së Prodhimit të Naftës Fier, të shoqërisë “Albpetrol” sh.a.;*
- *Nga data 01.09.2023 deri më 22.08.2024, “Specialist Personeli” pranë Qendrës së Prodhimit të Naftës Fier, të shoqërisë “Albpetrol” sh.a.;*
- *Nga data 22.08.2024 deri më datë 23.10.2024, “Dispeçer” pranë Qendrës së Shërbimeve Gjeofizike, të shoqërisë “Albpetrol” sh.a.*

Të gjitha lëvizjet e mësipërme janë nxjerrë nga librezat e punës dhe nga regjistri themeltar i ankuesit, z. B. K.

Së pari, në tetor të vitit 2023, shoqëria “Albpetrol” sh.a. ka miratuar strukturën e re organizative dhe strukturën e pagave me Vendimin nr. 10 të Këshillit Mbikëqyrës, datë 04.10.2023, "Për

² Protokolluar pranë Komisionit me nr.157/5 prot., datë 17.02.2025

miratimin e strukturës dhe organikës së shoqërisë “Albpetrol” sh.a., dhe Vendimin nr. 11 të Këshillit Mbikëqyrës, datë 04.10.2023, “Për miratimin e pagave të punonjësve të shoqërisë 'Albpetrol' sh.a.”

Ndryshimet, sipas vendimeve të sipërcituara, janë bërë në nivel shoqërie dhe kanë prekur të gjithë punonjësit, të cilët kanë punuar në pozicione pune të ngjashme me z. K. Në këtë moment, z. K., dhe të gjithë punonjësit e tjerë, të cilët kanë mbajtur detyrën si “Përgjegjës i Administratës dhe Personelit”, kanë kaluar në pozicionin e punës “Specialist Personeli”.

Nga momenti i këtij ndryshimi, marrëdhënia kontraktuale mes palëve ka vazhduar qetësisht, duke mos pasur pretendime mbi ndryshimin e pozicionit të punës.

Me Vendimin nr. 538, datë 22.08.2024, me shkresën nr. 4979 prot., z. K., për nevoja pune, është transferuar në pozicionin e punës “Dispeçer” pranë Qendrës së Shërbimeve Gjeofizike (QSHGJ), për qëllime të nevojave imediate të punës, duke vlerësuar prioritetet e shoqërisë në raport me kapacitetet profesionale të punonjësve të saj.

Pala ankuese pretendon se marrëdhëniet e punës janë shkëputur nga ai në datë 22.08.2024.

Në rast se pala ankuese i qëndron këtij pretendimi, atëherë si rrjedhojë e tij, në datën 21.09.2024, pala ankuese, z. B. K., dhe personi juridik, shoqëria “Albpetrol” sh.a., nuk duhet të gëzonin cilësinë e palëve punëdhënës – punëmarrës në raport me njëri-tjetrin.

Ndërkohë, rrethanat e faktit nuk e provojnë ndërprerjen e marrëdhënies pas datës 22 gusht 2024, sepse pala paditëse, së pari, nuk e ka vënë në dijeni punëdhënësin “Albpetrol” sh.a. me faktin që i ka ndërprerë marrëdhëniet dhe, së dyti, paditësi ka paraqitur raport paaftësie në punë pranë të paditurit.

Nga ana e “Albpetrol” sh.a., duke qenë se nuk është njoftuar për ndërprerje të marrëdhënies së punës, është vijuar me pagimin e këtij raporti në cilësinë e punëdhënësit nga data 31.08.2024 deri në datë 21.09.2024. Pra, marrëdhëniet e punës kanë vazhduar.

Zgjidhja e marrëdhënieve të punës me z. K., në mënyrë të menjëhershme ka ardhur për shkak se paditësi nuk është paraqitur në vendin e punës nga data 23.09.2024, duke mos paraqitur asnjë shkak të arsyeshëm.

Së dyti, zgjidhja nuk lidhet aspak me shkaqe diskriminuese si gjendja shëndetësore, bindja politike, gjendja arsimore, mosha, vendbanimi apo çdo shkak tjetër, por lidhet me veprime të cilat rrjedhin nga marrëdhëniet e punës punëdhënës – punëmarrës.

Veprimet procedurale janë kryer mbështetur në kompetencat që Administratorit i njeh ligji nr. 9901, datë 14.04.2008, “Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare”, i ndryshuar, neni 158, Statutit të shoqërisë “Albpetrol” Sh.A., Rregullores së Organizimit të Brendshëm të shoqërisë “Albpetrol” sh.a. dhe Kontratës Kolektive të Punës.

Referuar ligjit nr. 9901, datë 14.04.2008, "Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare", të ndryshuar, neni 138: Administratorët: 3. Administratorët kanë të drejtë dhe detyrohen: a) të kryejnë të gjitha veprimet e administrimit të veprimtarisë tregtare të shoqërisë.

Gjithashtu, Rregullorja e Organizimit të Brendshëm të vetë shoqërisë, në Kreun VII, neni 47, përcakton organet drejtuese të shoqërisë, të cilat janë:

1. Asambleja e Përgjithshme;
2. Këshilli Mbikëqyrës;
3. Administratori.

Në kompetencat e Administratorit, referuar kësaj Rregulloreje, neni 49, janë parashikuar të drejtat dhe detyrat, të cilat citojnë:

5. Emëron dhe largon nga detyra punonjësit e të gjitha niveleve të shoqërisë, bazuar në Ligjin "Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare" dhe në Kodin e Punës.

Neni 3 i ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", indryshuar, përcakton se:

Diskriminim është "çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit, në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave dhe lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi", i cili në thelb lidhet me trajtimin e diferencuar të një personi në raport me të tjerët dhe ky trajtim i diferencuar është i lidhur me arsye shëndetësore, fetare, etnike, racore, moshe, etj.

Ndërkohë, në rastin konkret, ankuesi ka kryer shkelje të rëndë disiplinore, duke mos u paraqitur në vendin e punës.

Referuar edhe librezës së punës, provohet se z. B. K., nuk ka qenë në asnjë moment i diskriminuar, por, në të kundërt të këtij pretendimi, është promovuar në detyra dhe në pozicione pune pranë shoqërisë "Albpetrol" Sh.A., përgjatë kohëzgjatjes së marrëdhënieve të punës.

Në vlerësimin e shoqërisë "Albpetrol" sh.a., prezenca për t'u paraqitur në punë çdo ditë nuk është trajtim i diferencuar në raport me punonjësit e tjerë të shoqërisë "Albpetrol" sh.a. Paraqitja në punë dhe kryerja e punës çdo ditë është detyrim thelbësor i çdo punëmarrësi, bazuar në kontratën e punës.

Pala ankuese, z. B. K., ka barrën e provës të vërtetojë me prova shkresore që punëdhënësi, pra personi juridik "Albpetrol" sh.a., ka kryer veprime të tilla të cilat kualifikohen si "diskriminim".

1. Pretendimi i z. B. K., se "është diskriminuar për shkak të çdo shkakut tjetër" është tërësisht i pabazuar, pasi shoqëria "Albpetrol" sh.a., nuk ka ndërmarrë veprime diskriminuese ndaj

punonjësve të saj. Në marrëdhëniet punëdhënës–punëmarrës, legjislacioni që rregullon të drejtat dhe detyrimet mes palëve është Kodi i Punës, në të cilin janë parashikuar edhe format e zgjidhjes së kontratës së punës.

Në rastin konkret, kemi të bëjmë me zgjidhje të menjëhershme, e cila është përcaktuar në nenin 153 të Kodit të Punës.

Në nenin 153 të Kodit të Punës parashikohet se:

Neni 153/1: "Punëdhënësi dhe punëmarrësi, në çdo kohë, mund të zgjidhin menjëherë kontratën për shkaqe të justifikuara."

Neni 153/2: "Konsiderohen shkaqe të justifikuara ato rrethana të rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, t'i kërkohet atij që ka zgjidhur kontratën vazhdimi i marrëdhënieve të punës."

Bazuar në praktikën e ndjekur, si dhe në Vendimin e Komisionit Disiplinor ndaj z. K., është vlerësuar caktimi i masës disiplinore "Ndërprerje e marrëdhënieve të punës", parashikuar nga neni 156 i Kodit të Punës dhe neni 48, pika 7, shkronja c/l, të Kontratës Kolektive të Punës nr. 1026 prot., datë 10.02.2023.

Gjithashtu, në Kontratën Kolektive të Punës, në nenin 48, pika 4, shkronja d, parashikohet se: "4. Janë shkelje shumë të rënda: d) braktisja e punës ose mungesa e pajustificuar 5 ditë pune ose më shumë gjatë muajit, kur mungesa ka sjellë pasoja të rënda në përmbushjen e detyrave."

Pra, është lehtësisht e vërtetueshme dhe e qartë që ankuesi nuk ka respektuar kontratën e punës për të cilën është kontraktuar, duke mos njoftuar punëdhënësin për arsyet e mungesës së tij për datat nga 23 shtator 2024, sikundër e ka pohuar edhe vetë në ankesën drejtuar Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Në interpretim të paragrafit të mësipërm ligjor, kuptohet që ligji e vlerëson si plotësisht të justifikuar ndërprerjen e marrëdhënieve të punës për arsye të shkeljes së rëndë të kontratës së punës, çka cenon parimin e mirëbesimit për të vijuar më tej marrëdhënien e punës.

Gjithashtu, Kodi i Punës, në nenin 156 të tij, "Zgjidhja e menjëhershme e pajustificuar e kontratës nga punëmarrësi", parashikon se:

"Kur kontrata e punës zgjidhet nga punëdhënësi, për arsye se provohet se punëmarrësi nuk paraqitet në vendin e punës, të caktuar në kontratën e punës, ose e braktis atë menjëherë, pa shkaqe të arsyeshme, dhe brenda 7 ditëve nuk ka njoftuar me shkrim punëdhënësin, ajo konsiderohet si zgjidhje e pajustificuar e kontratës së punës nga ana e punëmarrësit."

Nga dispozita e sipërcituar dhe në interpretim të rrethanave të çështjes objekt gjykimi, provohet se z. K., ka kryer shkelje disiplinore shumë të rëndë dhe nuk është paraqitur në vendin e punës për 5 ditë rresht pa arsye, duke mos depozituar asnjë shkak të justifikuar për mungesat e tij.

Të gjitha shkaqet e mësipërme provojnë se ankuesi nuk është diskriminuar për shkak të çdo shkakut tjetër, dhe në vlerësimin tonë, pretendimi është tërësisht i pabazuar dhe mungon lidhja shkakësore midis këtij pretendimi dhe ankesës së punonjësit.

Lidhur me shkaqet e diskriminimit: Në nenin 1 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, “Për Mbrojtjen nga Diskriminim”, i ndryshuar, përcaktohet qartë se kush janë shkaqet të cilat mund të vendosin një subjekt në pozita diskriminuese dhe më konkretisht:

Neni 1: ”Kjo ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore, shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë ose me çdo shkak tjetër...”

Neni 3.1 po i këtij ligji përcakton se: “Diskriminim është çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi”.

Neni 3.2, po i këtij ligji, përkufizon fenomenin e diskriminimit si më poshtë: “Diskriminimi i drejtpërdrejtë është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një person apo grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër apo një grup personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji.”

Pra, shkelja e parimit bazë të barazisë së shtetasve është kushti i vetëm dhe i mjaftueshëm për të patur diskriminim, pavarësisht formës në të cilën mund të shfaqet shkakut abuziv.

Në nenin 7 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, parashikohet se: “Çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë apo 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 ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash, përbën diskriminim.”

Në nenin 12 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, parashikohet se: “Ndalohej 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: a) shpalljen e vendeve të lira të punës; b) rekrutimin dhe përzgjedhjen e punëmarrësve; c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes apo ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës; ç) anëtarësinë në sindikata dhe mundësinë për të përfituar nga lehtësitë që siguron kjo anëtarësi."

Lidhur me shkaqet e diskriminimit

Nga përmbajtja e neneve të cituara më sipër, si edhe në tërësinë e ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, "Për mbrojtjen nga diskriminimi", rezulton se ato sigurojnë mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për shkaqet e parashikuara në këtë ligj, ku përfshihen edhe bindjet politike të çdo personi apo grupi personash.

Ky ligj siguron mbrojtjen nga diskriminimi të çdo personi apo grupi personash në çdo fushë të veprimtarisë së tyre të përditshme, përfshirë këtu edhe marrëdhëniet e tyre të punës, për të gjitha shkaqet e parashikuara në nenin 1 të tij. Diferenca në trajtim qëndron në faktin se një personi apo një grupi të caktuar personash u krijohen vështirësi apo u bëhet e pamundur ushtrimi i të drejtave dhe lirive të njohura, në raport me të tjerët, kur të gjithë këta persona ndodhen në rrethana të njëjta apo të ngjashme.

Në analizë të dispozitave të cituara më sipër, vlerësohet se, për të qenë përpara një veprimi diskriminues në kuptim të këtij ligji, duhet të plotësohen në mënyrë të njëkohshme këto kushte:

- Të ekzistojë një trajtim i diferencuar i personit në raport me të tjerët, të cilët ndodhen në rrethana të njëjta apo të ngjashme;*
- Trajtimi i diferencuar të ketë ndodhur për një nga shkaqet e parashikuara në nenin 1 të këtij ligji;*
- Trajtimi i diferencuar të ketë sjellë si pasojë vështirësinë apo pamundësinë e këtij personi për të ushtruar të drejtat dhe liritë e njohura nga Kushtetuta, aktet ndërkombëtare të ratifikuara apo ligjet e tjera në fuqi.*

Pretendimi i z. B. K., se "është diskriminuar për shkak të 'çdo shkakut tjetër'" është tërësisht i pabazuar, pasi shoqëria "Albpetrol" Sh.A. nuk ka ndërmarrë veprime diskriminuese ndaj punonjësve të saj. Respektimi i të drejtave dhe detyrimeve punëdhënës-punëmarrës përbën një detyrim ligjor për palët.

Këto fakte hedhin poshtë çdo pretendim të diskriminimit të z. B. K., për shkak të "çdo shkakut tjetër".

Ju bëjmë me dije se, pranë shoqërisë "Albpetrol" Sh.A., respektimi i detyrimeve punëdhënës-punëmarrës është i njëjtë për të gjithë. Në politikat dhe në qendër të veprimtarisë së saj, shoqëria

"Albpetrol" Sh.A. udhëhiqet nga respektimi i ligjit dhe i akteve nënligjore të nxjerra në zbatim të tij. Ju bëjmë me dije se ndaj z. K., ashtu si edhe ndaj punonjësve të tjerë, nuk janë ndërmarrë veprime diskriminuese, por janë zbatuar të gjitha të drejtat dhe detyrimet kontraktuale të parashikuara në kontratën e punës, kontratën e shërbimit të sigurimit të jetës dhe shëndetit të punonjësve.

Ju bëjmë me dije se pranë Gjykatës së Juridiksionit të Përgjithshëm Fier, është duke u gjykuar çështja civile me palë:

- Paditës – B. K.
- Palë e paditur Shoqëria "Albpetrol" sh.a., e regjistruar me nr. 6220 prot., datë 15.10.2024.

Sa më sipër, ne vlerësojmë të nevojshëm zhvillimin e një seance dëgjimore për shqyrtimin e pretendimeve të paraqitura nga z. B.K., dhe mbetemi në dispozicionin Tuaj për çdo informacion tjetër që mund të gjykoni të nevojshëm për sqarimin e mëtejshëm të çështjes.

Bazuar sa më sipër, bashkëngjitur kësaj shkrese do të gjeni dokumentacionin e kërkuar, si më poshtë:

- Kopje të dosjes personale të z. B. K.;
 - Kopje të procedurës së zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me z. B. K.;
 - Kopje të Rregullores së Organizimit të Brendshëm të shoqërisë "Albpetrol" Sh.A.;
 - Statutin e shoqërisë "Albpetrol" Sh.A.;
 - Kërkesë-padinë nr. 6220 prot., datë 25.10.2024.
4. Me shkresën nr. 157/6 prot., date 25.02.2025 të Komisionerit i është përcjellë ankuesit shkrese nr.698/1 prot., date 14.02.2025 e Shoqërisë "Albpetrol" sh.a., për të bërë parashtrimet e tija në lidhje me këtë përgjigje.
 5. Me shkresën nr. 400 prot., datë 03.03.2025 nga ana e ankuesit është dërguar në vijimësi dokumentacion shtesë lidhur me këtë çështje.
 6. Në këto kushte, 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. 157/7 prot., datë 03.04.2025 "Njoftim për seancë dëgjimore", Komisioneri njoftoi palët lidhur me zhvillimin e seancës më datë 17.04.2025.

Seanca u zhvillua në datën e caktuar, me praninë e palëve: përfaqësuesve³ të Shoqërisë "Albpetrol" sh.a. dhe të ankuesit z. B. K.

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.

³ Shtetaset: E. Ç. dhe B M., përfaqësuar me autorizim Nr. 1969, datë 15.04.2025.

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

Në përfundim të seancës, u kërkua nga KMD, të vihen në dispozicion të shqyrtimit të ankesës informacion dhe dokumentacion shtesë nga ana e Shoqërisë “Alpetrol” sh.a.

Nga ana e Shoqërisë “Alpetrol” sh.a., nuk u dërgua asnjë informacion shtesë përsa u kërkua gjatë seancës dëgjimore të seancës së datës 17.04.2025.

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

Në bazë të nenit 3, pika 1 të LMD, 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 të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi.

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

Bazuar në dispozitat e mësipërme ligjore, të cilat japin përkufizimin e diskriminimit, për të arritur në përfundimin se diskriminimi ka ndodhur, duhet të plotësohen njëkohësisht 3 elementë:

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

Si rregull, me qëllimin për të përcaktuar nëse pala ankuese është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë apo të pafavorshme krahasuar me punonjës të tjerë të Shoqërisë “Alpetrol” sh.a., në një situatë të njëjtë apo të ngjashme me të, nevojitet krahasuesi. Në rastet dhe kushtet kur ky “krahasues” mungon, vlerësohet nëse ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme, në raport me parashikimet ligjore që normojnë marrëdhënien e saj të punësimit. Pra, për të vërtetuar sjelljen diskriminuese, nuk është e nevojshme në çdo rast identifikimi i një krahasuesi konkret, por kërkesa për të provuar se pala ankuese i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të disfavorshëm,

konsiderohet e përmbushur edhe nga një krahasues “hipotetik”, që në rastin konkret është mënyra se si subjekti kundër të cilit është paraqitur ankesa, Shoqëria “Albpetrol” sh.a., ka respektuar standardet dhe kërkesat ligjore të parashikuara nga legjislacioni në fuqi që rregullon marrëdhënien e punës së ankuesit.

Gjatë shqyrtimit të ankesës dhe ndjekjes së procedurës hetimore, Komisioneri në përputhje me parashikimet ligjore ka kërkuar informacionin e nevojshëm dhe dokumentacionin mbështetës, lidhur me rastin e ankuesit, në mënyrë që të mund të vlerësonte me objektivitet pretendimin e saj për trajtim të padrejtë dhe diskriminues.

Kodi i Punës, i ndryshuar⁴, 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 dhe të pafavorshme, për shkakun e pretenduar prej saj.

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

LMD në nenin 32, pikën 2, të tij ka përcaktuar qartë këtë detyrim, duke cituar se: *“Të gjitha institucionet publike dhe subjektet private janë të detyruara të mbështesin Komisionerin, duke i dhënë informacionin që i nevojitet dhe duke i garantuar aksesin në informacion 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 janë ofruar mundësitë që të jepte shpjegime, informacion dhe dokumentacion provues mbi pretendimet e ngritura nga subjekti ankues.

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

Për të vlerësuar pretendimin për diskriminim për shkakun e pretenduar të parashtruar nga ankuesi, në radhë të parë, Komisioneri do të vlerësojë nëse ai i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe më pak të favorshëm në të drejtën për punësim, në lidhje me pretendimet e ngritura në ankesë.

⁴ Kështu, neni 9, pika 10 e tij, përcakton se: *“10. Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë”*.

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 si dhe referuar Librezës së Punës, rezulton se ankuesi, z. B. K., ka qenë i punësuar pranë shoqërisë “Albpetrol” sh.a., në pozicione të ndryshme pune, gjatë periudhës nga data 27.11.2007 deri më 23.10.2024.

Ndërkohë, ankesa e z. B. K., për diskriminim lidhet me periudhën që nis më datën 22.08.2024, kur atij i është ndryshuar pozicioni i punës nga “Specialist Personeli” në “Dispeçer” pranë Qendrës së Shërbimeve Gjeofizike të shoqërisë “Albpetrol” sh.a., deri më datë 23.10.2024, kur janë ndërprerë edhe marrëdhëniet e punës me shoqërinë.

Shoqëria “Alpetrol” sh.a., është një shoqëri aksionare me ofertë publike, e regjistruar pranë Qendrës Kombëtare të Biznesit në Tiranë, në bazë të Ligjit nr. 9901, datë 14.04.2008 “Për shoqëritë tregtare”, i ndryshuar, si dhe Ligjit nr. 9723, datë 03.05.2007 “Për Qendrën Kombëtare të Biznesit”, i ndryshuar. Shoqëria ka numrin unik të identifikimit (NUIS) J82916500U dhe ushtron aktivitetet në fushën e operacioneve hidrokarbure, që përfshin kërkimin dhe prodhimin, trajtimin, transportimin, magazinimin dhe shitjen e naftës bruto, gazit dhe rërave bituminoze, brenda dhe jashtë territorit të Republikës së Shqipërisë. Gjithashtu, “Alpetrol” sh.a., merret me furnizimin me energji elektrike të klientëve të kualifikuar, tregtimin e energjisë elektrike, etj.

Në tetor të vitit 2023, shoqëria “Albpetrol” sh.a., ka miratuar strukturën e re organizative dhe strukturën e pagave me Vendimin nr. 10 të Këshillit Mbikëqyrës, datë 04.10.2023, “Për miratimin e strukturës dhe organikës së shoqërisë “Albpetrol” sh.a., si dhe Vendimin nr. 11 të Këshillit Mbikëqyrës, datë 04.10.2023, “Për miratimin e pagave të punonjësve të shoqërisë 'Albpetrol' Sh.A.”

Ndryshimet, sipas vendimeve të sipërcituara, janë bërë në nivel shoqërie dhe kanë prekur të gjithë punonjësit, të cilët kanë punuar në pozicione pune të ngjashme me z. K. Në këtë moment, z. K., dhe disa punonjës të tjerë, të cilët kanë mbajtur detyrën si “Përgjegjës i Administratës dhe Personelit”, kanë kaluar në pozicionin e punës “Specialist Personeli”.

Nga ankuesi janë vënë në dispozicion disa dokumentacione dhe e-maile gjatë ushtrimit të tij të detyrës si “Përgjegjës i Administratës dhe Personelit”, në lidhje me mosparaqitjen në punë të punonjësve znj. E. V., znj. B.P., z. G. B., z. I. M., z. B.V.

Rezulton dhe një procesverbal i datës 06.07.2023 “Për sekuestrimin e provës materiale” i Prokurorisë pranë Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Fier, për një konflikt të ndodhur në ambientet e Qendrës së Prodhimit të Naftës Fier, në datë 02.06.2023, midis ankuesit dhe nëndrejtorit z. A.M. Referuar informacionit të dhënë nga ankuesi lidhur me këtë konflikt, ai ka bërë

kallëzim në Komisariatit e Policisë Patos, çështje e cila është pushuar nga Prokuroria në bazë të Vendimit nr.62-2024-3240-(966), datë 18.06.2024. Ky vendim nuk ka marrë formën e prerë dhe aktualisht është në gjykim pranë Gjykatës së Apelit Vlorë.

Gjithashtu, rezulton se gjatë ushtrimit të detyrës së z. B. K., si *“Përgjegjës i Administratës dhe Personelit”*, i janë dhënë dy masa disiplinore sipas shkresës nr. 954/2 prot., datë 10.02.2022 *“Tërheqje vëmendje”* dhe masa e dytë e dhënë me shkresën nr. 5064/2 prot., datë 18.07.2022 *“Vërejtje me shkrim me paralajmërim për largim nga puna”*. Kjo masë rezulton që të jetë ankimuar pranë Gjykatës së Shkallës së Parë të Rrethit Gjyqësor Fier, e cila në bazë të Vendimit nr. 62-2023-33- (9), datë 27.07.2022, ka vendosur: 1. Pranimin e padisë.2. Shfuqizimin e shkresës nr. 5064/2 prot., datë 18.07.2022 të Shoqërisë *“Albpetrol”* sh.a., Patos. Ky vendim nuk ka marrë formën e prerë dhe aktualisht është në gjykim pranë Gjykatës së Apelit Vlorë.

Gjatë seancës dëgjimore të datës 17.04.2025, të zhvilluar pranë Komisionerit, të dyja palët konfirmuan faktin se ndryshimi i pozicionit nga *“Përgjegjës i Administratës dhe Personelit”* në *“Specialist personeli”* nuk kishte ndodhur vetëm për z. K., por edhe për disa punonjës të tjerë që kishin të njëjtin pozicion pune me të njëjtin emërtim dhe kishte ndodhur për arsye të suprimimit të këtij pozicioni. U theksua gjithashtu se këto ndryshime strukturore ishin bërë për nevoja të shoqërisë dhe ankuesi kishte vijuar detyrën e ngarkuar.

Referuar dokumentacionit të administruar gjatë hetimit administrativ të ankesës së z. B.K., nuk rezultoi që ankuesi të ketë kundërshtuar apo refuzuar ndryshimin e pozicionit të tij të punës ai ka vijuar të kryej detyrat e tij.

Ndërkohë i vetmi reagim nga z. K., në lidhje me ndryshimin e këtij pozicioni, rezulton sipas shkresës së datës 07.01.2024 të Qendrës së Prodhimit të Naftës Fier, drejtuar shoqërisë *“Albpetrol”* sh.a., ku kjo qendër i ka propozuar shoqërisë disa ndryshime në strukturë, përfshirë saktësimin e emërtimeve të pozicioneve, niveleve të pagave, si dhe shtesën e disa pozicioneve pune. *(Në këtë shkresë përveç emrave të punonjësve të Qendrës së Prodhimit të Naftës Fier, rezulton të jetë kërkuar dhe ndryshimi i emërtimeve të pozicionit të z. K., si dhe niveli i pagës)* Kjo shkresë është firmosur nga drejtori i kësaj Qendre, si dhe nga z. K.

Në bazë të shkresës nr. 4979 prot., 22.08.2024, sipas Vendimit nr.538, datë 22.08.2024 të Shoqërisë “Albpetrol” sh.a., është vendosur: z. B. K., lirohet nga detyra në pozicionin “Specialist personeli”, Sektori i Financës, personelit dhe Shërbimeve në Qendrën e Prodhimit të Naftës Fier dhe emërohet në pozicionin e punës “Dispeçer”, në sektorin e Shërbimit Agregat-Gjeofizik, në Qendrën e Shërbimeve Gjeofizike të shoqërisë “Albpetrol” sh.a.

Nga ana e ankuesit është bërë ankim në datën 23.08.2024, me anë të të cilit ka kundërshtuar shkresën nr. 4979 prot., datë 22.08.2024, Vendimin nr. 538, datë 22.08.2024 të Shoqërisë *“Alpetrol”* sh.a., ku ka theksuar se i janë cënuar elementët thelbësorë të kontratës së punës, ka diferencë të madhe në

nivelin e pagës dhe, në rast se brenda afateve ligjore shoqëria nuk revokon vendimin e mësipërm, do të ndërpresë marrëdhëniet e punës.

Me shkresën nr. 1133 prot., datë 26.08.2024, është marrë Urdhri nr. 59, datë 26.08.2024 i Qendrës së Prodhimit të Naftës Fier, me anë të të cilit është ngritur Komisioni për marrjen në dorëzim të inventarit të zyrës, për arsye të ndryshimit të pozicionit të punës së z. B. K., nga “Specialist personeli”, Sektori i Financës, Personelit dhe Shërbimeve në Qendrën e Prodhimit të Naftës Fier, dhe emërohet në pozicionin e punës “Dispeçer” në Qendrën e Shërbimeve Gjeofizike të shoqërisë “Albpetrol” sh.a.

Me shkresën nr. 1142 prot., datë 27.08.2024, është mbajtur procesverbali midis Komisionit dhe z. B. K., për dorëzimin e librezave të punës së punonjësve të Qendrës së Prodhimit të Naftës Fier.

Me shkresën nr. 1151 prot., datë 29.08.2024, është mbajtur procesverbali midis Komisionit dhe z. B. K., për dorëzimin e dosjeve personale të punonjësve, inventarit të zyrës, regjistrave themeltar dhe librit të indeksit të Qendrës së Prodhimit të Naftës Fier.

Nga informacioni i administruar gjatë shqyrtimit të ankesës por dhe gjatë seancës dëgjimore të datës 17.04.2025, të zhvilluar pranë Komisionerit, të dyja palët konfirmuan faktin se ankuesi nuk ishte paraqitur asnjë ditë në Qendrën e Shërbimeve Gjeofizik në pozicionin e punës “Dispeçer”.

Referuar shkresës nr. 409 prot., datë 02.10.2024 “*Informacion për punonjësin z. B. K.,*” të Qendrës së Shërbimeve Gjeofizike drejtuar shoqërisë “Albpetrol” sh.a., informojnë se z. K., ka qenë me raport mjekësor nga data 31.08.2024 deri në datën 21.09.2024. (*I aftë për punë në datën 22.09.2024*) Nga data 23.09.2024 deri në datën 02.10.2024 nuk është paraqitur në punë: 6 (gjashtë) ditë për muajin shtator dhe 2 (dy) ditë për muajin tetor 2024. (Bashkëlidhur fotokopje të listë-prezencës shtator-tetor 2024)

Me shkresën nr. 5726/1 prot., datë 07.10.2024, është marrë Urdhri nr. 360, datë 07.10.2024 “Për krijimin e Komisionit Disiplinor në” Shoqërinë “Albpetrol” sh.a.” i Administratorit të shoqërisë, lidhur e shkresës nr. 409 prot., datë 02.10.2024 “*Informacion për punonjësin z. B. K.,*” të Qendrës së Shërbimeve Gjeofizike, për të vlerësuar shkeljet e pretenduara, klasifikimin e shkeljeve si dhe në varësi të shkeljes disiplinore, të vijojejë me procedurat e parashkikuara ligjore.

Sipas Procesverbalit nr.1, të datës 08.10.2024 të Komisionit Disiplinor të Shoqërisë “Albpetrol” sh.a., ky Komision ka vlerësuar bazuar në nenin 48 të Kontratës Kolektive të Punës nr.1026 prot., datë 10.02.2023, të ndryshuar, se shkelja e pretenduar klasifikohet “Shkelje shumë e rëndë”, sipas pikës 4, shkronja d. Në bazë të nenit 49, pika 11 të Kontratës Kolektive të Punës nr.1026 prot., datë 10.02.2023, të ndryshuar, Komisioni ka deklaruar fillimin e ecurisë disiplinore për z. B. K.

Me shkresën nr. 5726/2 prot., datë 08.10.2024 “Njoftim i Komisionit Disiplinor të shoqërisë ‘Albpetrol’ sh.a.”, Komisioni Disiplinor ka njoftuar z. K., për fillimin e procedimit disiplinor dhe zhvillimin e seancës dëgjimore, e cila do të zhvillohej në datën 11.10.2024.

Sipas Procesverbalit nr.2, të datës 11.10.2024 të Komisionit Disiplinor të Shoqërisë “Albpetrol” sh.a., Komisioni është mbledhur për zhvillimin e seancës dëgjimore, ku z. B. K., nuk u paraqit në këtë seancë. Komisioni ka vendosur bazuar në nenin 48 të Kontratës Kolektive të Punës nr.1026 prot., datë 10.02.2023, të ndryshuar, të dërgojë një njoftim tjetër punonjësit, Brenda 3 (tre) ditëve nga data e caktuar e seancës së pare dëgjimore.

Me shkresën nr. 5726/3 prot., datë 11.10.2024 “Njoftim i Komisionit Disiplinor të shoqërisë ‘Albpetrol’ sh.a.”, Komisioni Disiplinor ka njoftuar z. K., për fillimin e procedimit disiplinor dhe zhvillimin e seancës dëgjimore, e cila do të zhvillohej në datën 17.10.2024. z. B. K., nuk u paraqit në këtë seancë dëgjimore.

Me shkresën nr. 5726/4 prot., datë 17.10.2024 “Vendim për dhënie mase disiplinore z. B. K.”, Komisioni Disiplinor ka vendosur: 1. Në bazë të nenit 49, pika 11 të Kontratës Kolektive të Punës nr.1026 prot., datë 10.02.2023, të ndryshuar, Komisioni ka deklaruar fillimin e ecurisë disiplinore dhe marrjen e masës për z. B. K.2. T’i propozojë Administratorit të shoqërisë “Albpetrol” sh.a., dhënien e masës disiplinore “Ndërprerje e marrëdhënies së punës”. 3. Punonjësi z. B. K., ka të drejtë për ankimin Brenda 5 (pesë) ditëve pune nga data e këtij vendimi. (Nga ana e shoqërisë rezulton të na jetë vënë në dispozicion një komunikim në what app me anë të cilit rezulton që i janë përcjellë shkresat e mësipërme)

Në bazë të shkresës nr. 5726/5 prot., 23.10.2024, është marrë Vendimi nr.651, datë 23.10.2024 i Administratorit të Shoqërisë “Albpetrol” sh.a., në të cilin është vendosur: 1. Përfundimi i marrëdhënieve të punës të z. B. K., me detyrë “Dispeçer” në Qendrën e Shërbimeve Gjeofizike të shoqërisë “Albpetrol” sh.a, për shak të shkeljes disiplinore. 2. Marrëdhëniet e punës dhe ato financiare të ndërpriten në datën 24.10.2024.

Ndërkohë, referuar Kërkesë-Padisë me paditës z. B. K., rezulton se ndërprerja e marrëdhënieve të punës është bërë objekt gjykimi në gjykatë dhe çështja aktualisht është në proces gjykimi pranë Gjykatës së Shkallës së Parë të Rrethit Gjyqësor Fier.

Ankuesi ka deklaruar se transferimi i tij i kundërligjshëm ka ardhur si pasojë e konflikteve të lindura me eprorët, të cilat kanë rezultuar nga veprimet e tij në cilësinë e Përgjegjës të Personelit, e më pas si Specialist personeli, për shkak të ngritjes së problematikave, të vendosjes së mungesave në listën e prezencës për punonjësit që mungonin gjatë ushtrimit të detyrës funksionale, si dhe për shkak të propozimit të masave disiplinore ndaj disa punonjësve të Shoqërisë “Albpetrol” sh.a., Patos, për shkelje të rregullave të brendshme.

Në mbështetje të këtyre pretendimeve, ankuesi ka paraqitur si prova dokumente zyrtare që lidhen me konfliktet me eprorët, konkretisht: Shkresën nr. 954/2 prot., datë 10.02.2022, me përmbajtje

“Tërheqje vëmendje”, dhe shkresën nr. 5064/2 prot., datë 18.07.2022, “Vërejtje me shkrim me paralajmërim për largim nga puna”.

Kjo e fundit është ankimuar pranë Gjykatës së Shkallës së Parë të Rrethit Gjyqësor Fier, e cila me Vendimin nr. 62-2023-33-(9), datë 27.07.2022, ka vendosur: 1. Pranimin e padisë; 2. Shfuqizimin e shkresës nr. 5064/2 prot., datë 18.07.2022, të Shoqërisë “Albpetrol” sh.a., Patos. Ky vendim nuk ka marrë formë të prerë dhe aktualisht është në shqyrtim pranë Gjykatës së Apelit Vlorë.

Gjithashtu, ankuesi referon edhe Vendimin nr. 62-2024-3240-(966), datë 18.06.2024, të Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Fier, me anë të të cilit vërtetohet se ai ka paraqitur kallëzim penal për veprën penale të “Goditjes për shkak të detyrës”, pavarësisht se kjo çështje është pushuar nga Prokuroria. Ky vendim nuk ka marrë formë të prerë dhe aktualisht është në shqyrtim pranë Gjykatës së Apelit Vlorë

Për sa më sipër, gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës, shoqëria “Albpetrol” sh.a. nuk vuri në dispozicion të Komisionerit asnjë dokument zyrtar që të provonte se ndryshimi i pozicionit të z. B. K., nga “Specialist Personeli” në “Dispeçer” ishte bërë për arsye të rëndësishme apo nevoja të domosdoshme të institucionit. Kjo mungesë dokumentacioni u evidentua edhe pas kërkesave të përsëritura të Komisionerit, përfshirë edhe gjatë zhvillimit të seancës dëgjimore.

Shoqëria nuk paraqiti asnjë informacion apo arsye të mbështetur me prova, që të justifikonte suprimimin e pozicionit të mëparshëm si “Specialist personeli”, apo ndonjë situatë emergjente që të kërkonte kalimin e menjëhershëm të z. K., në detyrën e re. Ky ndryshim pozicioni, i kryer në mënyrë të njëanshme dhe pa argumentim të dokumentuar, ka sjellë gjithashtu ndryshime të konsiderueshme në kushtet e kontratës së punës, përfshirë edhe një ulje të ndjeshme të nivelit të pagës, duke ndikuar negativisht në statusin profesional dhe të drejtën e tij për të ruajtur pozicionin dhe përfitimet përkatëse në përputhje me funksionin e ushtruar.

Gjithashtu, nuk u vu në dispozicion asnjë argument apo fakt që të provonte se punonjësi që zëvendësoi ankuesin në pozicionin e “Specialistit të Personelit” kishte ndonjë vlerësim të dokumentuar të performancës apo përmbushte ndonjë kriter profesional që ta bënte më të përshtatshëm për këtë detyrë në krahasim me z. K. Shoqëria nuk solli asnjë informacion në lidhje me cilësitë, aftësitë profesionale apo përmbushjen e kriterëve nga ana e këtij punonjësi në raport me z. K.

Në analizë të informacionit të paraqitur dhe të arsytimit të dhënë nga shoqëria “Albpetrol” sh.a., përfshirë edhe gjatë seancës dëgjimore të datës 17.04.2025, rezulton se transferimi i ankuesit, si dhe zëvendësimi i tij me një punonjës tjetër, është justifikuar nga ana e shoqërisë për nevojat e brendshme të saj. Megjithatë, këto nevoja nuk janë specifikuar apo shpjeguar në mënyrë të qartë. Si arsye shtesë është përmendur mbarëvajtja e punës dhe fakti që ankuesi e kishte mbajtur më parë këtë detyrë dhe ishte në lartësinë profesionale për ta ushtruar atë. Megjithatë, ky arsyetim është paraqitur në mënyrë të përgjithshme dhe pa mbështetje në dokumentacion konkret, çka e bën të pamjaftueshëm për të justifikuar në mënyrë objektive dhe transparente ndryshimin e pozicionit të punës.

Bazuar në aktet e administruara, shoqëria “Albpetrol” sh.a. nuk paraqiti asnjë dokument apo akt shkresor që të evidentohet një vlerësim i performancës së ankuesit apo ndonjë shkelje të mundshme të detyrave të tij profesionale. Nuk u specifikuan as shkaqet konkrete të transferimit të ankuesit, as nëse ky transferim kishte lidhje me ndonjë performancë të ulët të tij në ushtrimin e detyrës. Në këto kushte, shoqëria “Albpetrol” sh.a. nuk mundi të provonte se shkak i transferimit të ankuesit kishte të bënte me aftësitë e tij profesionale apo me ndonjë shkelje të mundshme, duke e bërë të pamundur justifikimin e këtij veprimi.

Ankuesi ka ushtruar të drejtën e ankimimit të tij me shkresën e datës 23.08.2024, me anë të të cilit ka kundërshtuar shkresën nr. 4979 prot., datë 22.08.2024, dhe Vendimin nr. 538, datë 22.08.2024, të Shoqërisë “Albpetrol” sh.a. Ankuesi ka theksuar se me këtë vendim janë cënuar elementët thelbësorë të kontratës së tij të punës, si dhe ka evidentuar diferencat e mëdha në nivelin e pagës. Ai ka njoftuar gjithashtu se, nëse brenda afateve ligjore Shoqëria “Albpetrol” sh.a. nuk e revokon vendimin e mësipërm, ai do të ndërpresë marrëdhëniet e punës.

Shoqëria “Albpetrol” sh.a. nuk i ka dhënë ankuesit asnjë përgjigje zyrtare në lidhje me ankimimin e tij të paraqitur më datën 23.08.2024, duke lënë pa shqyrtuar kërkesën për rishikimin e vendimit nr. 538, datë 22.08.2024, dhe shkresës nr. 4979 prot., datë 22.08.2024. Në vend që të merrte parasysh ankesën e z. K., dhe të ofronte një përgjigje ligjore, shoqëria ka vazhduar me ngritjen e një komisioni për të marrë në dorëzim bazën materiale që ankuesi kishte në kuadër të detyrës që kishte ushtruar, pa iu dhënë mundësia për të shpjeguar situatën dhe pa ofruar një zgjidhje për ankimimin e tij.

Bazuar në informacionin dhe dokumentacionin e administruar, rezulton se z. B. K., është transferuar në mënyrë të njëanshme nga pozicioni “Specialist Personeli” në pozicionin “Dispeçer” pranë Qendrës së Shërbimeve Gjeofizike të shoqërisë “Albpetrol” sh.a., me Vendimin nr. 538, datë 22.08.2024. Ky transferim është kundërshtuar në mënyrë të menjëhershme nga z. K., me anë të një ankimi zyrtar të datës 23.08.2024, ku ai ka deklaruar se i janë cënuar në mënyrë të padrejtë elementët thelbësorë të kontratës së punës, përfshirë ndryshimin e pozicionit, nivelin e pagës dhe funksionet e ushtruara.

Në këtë ankim, ai ka theksuar se nëse nuk do të revokohej vendimi brenda afateve ligjore, do ta konsideronte këtë veprim si zgjidhje të njëanshme të kontratës nga ana e punëdhënësit dhe do të ndërpriste marrëdhënien e punës. Shoqëria nuk ka dhënë përgjigje ndaj këtij ankimi dhe ka vijuar procedurat për dorëzimin e detyrës, pa marrë pëlqimin e punëmarrësit, duke ndryshuar në mënyrë të njëanshme dhe të paargumentuar kushtet e punës.

Në interpretim përse më sipër dhe të neneve 21⁵, 23, pika 2⁶ të Kodit të Punës, ndryshimi i kushteve të punës duhet të bëhet me marrëveshje mes palëve, si dhe çdo ndryshim i kontratës apo kushteve të

⁵ 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.”

⁶ “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.”

punës duhet të bëhet me shkrim. Në rastin e ndryshimit të kushteve të punës së z. B. K., 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 pajustifikuar 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.

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

- Nuk ka paraqitur asnjë prove shkresore të vërtetonte se ankuesi nuk ka përmbushur detyrat e tij funksionale.
- Nuk ka depozituar asnjë dokumentacion provues apo vlerësim performance që mund të mbështeste pretendimin për rezultate të “jokënaqshme” në punë.
- Nuk ka paraqitur asnjë shkresë që të dëshmonte se ankuesi nuk ishte në “lartësinë profesionale të detyrës”.
- Nuk ka ofruar dokumentacion që të vërtetonte se ankuesi ishte zëvendësuar nga një punonjës me performancë më të mirë apo vlerësim më të lartë pune.
- Nuk ka arritur të justifikojë se transferimi i ankuesit ishte i bazuar në arsye objektivist të justifikuara.
- Nuk ka paraqitur asnjë dokumentacion që të provohej se ndryshimi i pozicionit të punës së ankuesit u bë për nevoja të shoqërisë, si dhe se ky ndryshim ishte i justifikuar nga nevoja për të siguruar efikasitetin dhe vazhdimësinë e aktivitetit të shoqërisë.

Në përfundim, bazuar në nenet 21, 23 pika 2 dhe 139/1 të Kodit të Punës, si dhe në mungesë të çdo marrëveshjeje të shkruar ndërmjet palëve, transferimi i njëanshëm i z. B. K., nga pozicioni i “Specialist Personeli” në atë të “Dispeçer”, me ndryshim të funksioneve, ulje page dhe cenim të statusit profesional, përbën një ndryshim thelbësor të kushteve të kontratës së punës pa pëlqimin e tij dhe, rrjedhimisht, një zgjidhje të njëanshme dhe të pajustifikuar të marrëdhënies së punës nga ana

e punëdhënësit. Veprimet e padrejta të shoqërisë “Albpetrol” sh.a., të kryera pa ndjekur procedurat ligjore dhe pa bazë objektive apo dokumentacion justifikues, kanë sjellë pasoja negative në dëm të punëmarrësit, duke cënuar të drejtat e tij të ligjshme dhe kontraktuale.

Për sa më lart, Komisioneri vlerëson se, arsyet e deklaruara nga punëdhënësi për transferimin e tij për shkak të nevojave të shoqërisë 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. Shkakut 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*”.

Gjatë shpjegimeve të dhëna, subjekti ankues ka pretenduar diskriminim për “*çdo shkak tjetër*”, duke argumentuar se trajtimi i padrejtë e i pafavorshëm ndaj tij ka ardhur si pasojë e konflikteve të lindura me eprorët, konkretisht për shkak të ngritjes së problematikave të mbarëvajtjes së institucionit mbi prezencën në punë të personelit dhe vendosjes së mungesave në listën e prezencës për punonjësit që mungonin gjatë ushtrimit të detyrës funksionale, si dhe për shkak të propozimit të masave disiplinore ndaj disa punonjësve të Shoqërisë “Albpetrol” sh.a., Patos, për shkelje të rregullave të brendshme.

Në mbështetje të këtyre pretendimeve, ankuesi ka paraqitur si prova dokumente zyrtare që lidhen me konfliktet me eprorët, konkretisht: Shkresa nr. 954/2 prot., datë 10.02.2022, me përmbajtje “Tërheqje vëmendje”, dhe shkresa nr. 5064/2 prot., datë 18.07.2022, “Vërejtje me shkrim me paralajmërim për largim nga puna”.

Kjo e fundit është ankimuar pranë Gjykatës së Shkallës së Parë të Rrethit Gjyqësor Fier, e cila me Vendimin nr. 62-2023-33-(9), datë 27.07.2022, ka vendosur: 1. Pranimin e padisë; 2. Shfuqizimin e shkresës nr. 5064/2 prot., datë 18.07.2022, të Shoqërisë “Albpetrol” sh.a., Patos. Ky vendim nuk ka marrë formë të prerë dhe aktualisht është në shqyrtim pranë Gjykatës së Apelit Vlorë.

Gjithashtu, ankuesi pretendon se veprimet diskriminuese nga ana e punëdhënësit, kanë ardhur si pasojë edhe për faktin që ankuesi ka paraqitur kallëzim penal për veprën penale të “Goditjes për shkak të detyrës” për nëndrejtorin e shoqërisë, në momentin kur ai ka qenë në pozicionin si “Specialistit të Personelit”, ku ushtronte të njëjta funksione dhe detyra pranë Drejtorisë së Burimeve

Njerëzor. Në mbështetje të këtyre pretendimeve, ankuesi ka paraqitur si prove Vendimin nr. 62-2024-3240-(966), datë 18.06.2024, të Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Fier, me anë të të cilit vërtetohet se ai ka paraqitur kallëzim penal për veprën penale të “Goditjes për shkak të detyrës”, pavarësisht se kjo çështje është pushuar nga Prokuroria. Ky vendim nuk ka marrë formë të prerë dhe aktualisht është në shqyrtim pranë Gjykatës së Apelit Vlorë.

Rezulton se z. B. K., është transferuar në mënyrë të njëanshme nga pozicioni “Specialist Personeli” në pozicionin “Dispeçer” pranë Qendrës së Shërbimeve Gjeofizike të Shoqërisë “Albpetrol” sh.a., me Vendimin nr. 538, datë 22.08.2024. Ky transferim është kundërshtuar në mënyrë të menjëhershme nga z. K., me anë të një ankimi zyrtar drejtuar Albpetrol të datës 23.08.2024, ku ai ka deklaruar se i janë cënuar në mënyrë të padrejtë elementët thelbësorë të kontratës së punës, përfshirë ndryshimin e pozicionit, nivelin e pagës dhe funksionet e ushtruara.

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ofron mbrojtje dhe rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë jo shteruese shkaqesh⁷. Në nenin 1, ligji liston një sërë shkaqesh për të cilat garantohet mbrojtja nga diskriminimi, por mbyllet me përcaktimin se ligji merr në mbrojtje edhe shkaqe të tjera që nuk janë listuar në nenin 1.

Neni 1, i ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” është në linjë edhe me parashikimet e nenit 14 të Konventës Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut (KEDNJ-së), e cila sanksionon mbrojtjen nga diskriminimi bazuar në një listë të hapur shkaqesh⁸.

Krahas praktikës kombëtare, Komisioneri i referohet praktikës gjyqësore të Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ). Ky referim bëhet duke mbajtur parasysh, hierarkinë e normave juridike të sanksionuar në nenin 116 të Kushtetutës, i cili sanksionon epërsinë e të drejtës ndërkombëtare të ratifikuar nga Republika e Shqipërisë mbi ligjet e brendshme. Në referim edhe të evokimit që i bëhet Konventës në nenin 17/2 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, ajo merr një status kushtetues në të drejtën tonë të brendshme. Për rrjedhojë edhe praktika e Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut, me anë të të cilës bëhet interpretimi i Konventës, ka fuqinë e Konventës.

Referuar kësaj praktike, GJEDNJ-ja ka mbajtur qëndrimin se diferencat që kanë si bazë ose për arsye një karakteristikë personale, që e bëjnë të dallueshme një person ose grup personash nga të tjerët, janë të lidhura me nenin 14 të Konventës dhe me këtë interpretim ajo ka përcaktuar statuse të tjera që nuk janë përcaktuar në mënyrë të drejtpërdrejtë nga neni 14 i Konventës. I njëjti arsyetim mund të na shërbejë edhe në rastin e vlerësimit të shprehjes “*me çdo shkak tjetër*”, të parashikuar në nenin 1 të ligjit 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

⁷ Neni 1, i ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 ‘Për Mbrojtjen nga Diskriminimi’: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje meose me çdo shkak tjetër.”

⁸ Neni 14, i KEDNJ-së: “Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër”.

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 bazuara në një karakteristikë personale të identifikueshme, personale, ose “*status*”, me të cilin personat ose grupet e personave janë të dallueshëm nga njëri-tjetri.⁹ Gjykata ka theksuar se fjalës “*shkak/status tjetër*” në përgjithësi i është dhënë një kuptim i gjerë.¹⁰ Interpretimi i këtij nocioni “nuk është kufizuar në karakteristika që janë personale në kuptimin që ato janë të lindura apo të pandashme”¹¹.

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*, 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 lirit të parakohshëm bazuar në *kohëzgjatjen e dënimit me burg*.

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 vlerëson se, pretendimet e ankuesit se pasojat i kanë ardhur për shkak të ngritjes së problematikave të mbarëvajtjes së institucionin mbi prezencën në punë të personelit dhe vendosjes së mungesave në listën e prezencës për punonjësit që mungonin gjatë ushtrimit të detyrës funksionale, si dhe për shkak të propozimit të masave disiplinore ndaj disa punonjësve të Shoqërisë “Albpetrol” sh.a., Patos, për shkelje të rregullave të brendshme, qëndrojnë dhe janë provuar, bazuar në provat e depozituara në dosje.

Faktet provohen edhe nga veprimet e kryera nga ana e Shoqërisë “Albpetrol” sh.a., pa motivacion, pa ndjekur procedurat ligjore dhe pa bazë objektive apo dokumentacion justifikues të cilat kanë sjellë pasoja negative në dëm të punëmarrësit, duke cënuar të drejtat e tij të ligjshme dhe kontraktuale.

⁹ 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; *Novruk dhe të tjerët kundër Rusisë*, prg. 90.

¹⁰ Shiko: *Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 70.

¹¹ Shiko: *Biao kundër Danimarkës*, aplikimi nr. 38590/10, prg.89.

Në këtë kontekst, bazuar në analizimin e deklarimeve, fakteve e provave të sjella nga palët, Komisioneri, shkakun e pretenduar nga ankuesi, për shkak të raportimit prej tij, të problematikave të shumta të dokumentuara), e vlerëson si shkak të mbrojtur nga LMD, referuar si “çdo shkak tjetër¹²”.

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 objektivist të justifikuara.

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.¹³

Gjykata Kushtetuese¹⁴, 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.*

Kjo e drejtë e individit për të përfituar 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

¹² 1.Për analogji citojmë: Vendimin me nr. 176, datë 02.12.2019, vendimin me nr. 151, datë 28.10.2020, vendimin me nr. 151, datë 11.08.2021, të KMD-së si dhe Vendimin nr.251, datë 13.12.2023 të KMD-së.

¹³ Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

¹⁴ Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

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 punësimit, 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 Protokolli 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 drejte parashikohet edhe në akte të tjera ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria të tilla si:

“Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore¹⁵”, 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 Punës¹⁶ *“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 Europiane¹⁷ 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 punësim¹⁸.

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 arsyeshme¹⁹.

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 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”.*

¹⁵ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

¹⁶ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

¹⁷ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

¹⁸ Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, prg 30.

¹⁹ Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

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 ndryshuar²⁰ 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 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*

²⁰Kështu, 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”*.

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 pretenduara²¹”.

Në lidhje me barrën e provës në çështjet e diskriminimit, Gjykata Kushtetuese në vendimin nr. 16 datë 12.03.2024 (V-16/24), ndër të tjera thekson se: “...aty ku ekzistojnë fakte nga të cilat mund të supozohet se ka pasur diskriminim, i takon autorit të diskriminimit, në këtë rast punëdhënësit, të dëshmojë se nuk ka pasur shkelje të këtij parimi. Kalimi i barrës së provës nga punëmarrësi (viktima e diskriminimit) te punëdhënësi (autori i diskriminimit) lidhet me vulnerabilitetin e të diskriminuarit, ndaj ai mjafton të paraqesë fakte të besueshme që prezumojnë *prima facie* ekzistencën e një rrethane specifike diskriminuese që ka çuar në një trajtim më pak të favorshëm ose në shkaktimin e dëmit ndaj tij. Nga ana tjetër, gjykata ka detyrën për të verifikuar nëse faktet e pretenduara ekzistojnë dhe të vlerësojë nëse provat e paraqitura nga punëdhënësi janë të mjaftueshme për të nxjerrë konkluzionin se zgjidhja e marrëdhënieve të punës nuk ka qenë për shkaqe diskriminuese. Me fjalë të tjera, kjo do të thotë se barra e provës në lidhje me shkaqet për diskriminim në marrëdhëniet e punës i përket fillimisht punëmarrësit, por nëse ky i fundit paraqet disa fakte, të cilat mbështesin në mënyrë të arsyeshme një prezumim për diskriminim, barra e provës kalon te punëdhënësi.”

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 njërën nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.²²

²¹ 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.

²² https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

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 ankuesi në mënyrë të vazhdueshme ka ngritur shqetësimin tek eprorët për mbarëvajtjen e punës së tij dhe ka propozuar masa disiplinore për mungesat e pajustificuara nga disa punonjës të Shoqërisë “Albpetrol” sh.a.

Për arsye të këtyre konflikteve, ndaj tij rezultoi që janë marrë dy masa administrative: shkresa nr. 954/2 prot., datë 10.02.2022, me përmbajtje “Tërheqje vëmendje”, dhe shkresa nr. 5064/2 prot., datë 18.07.2022, “Vërejtje me shkrim me paralajmërim për largim nga puna”. Kjo e fundit është ankimuar pranë Gjykatës së Shkallës së Parë të Rrethit Gjyqësor Fier, e cila me Vendimin nr. 62-2023-33-(9), datë 27.07.2022, ka vendosur: 1. Pranimin e padisë; 2. Shfuqizimin e shkresës nr. 5064/2 prot., datë 18.07.2022, të Shoqërisë “Albpetrol” sh.a., Patos. Ky vendim nuk ka marrë formë të prerë dhe aktualisht është në shqyrtim pranë Gjykatës së Apelit Vlorë.

Vendimi nr. 62-2023-33-(9), datë 27.07.2022 i Gjykatës së Shkallës së Parë të Rrethit Gjyqësor Fier, në përmbajtjen e tij sqaron se procesi disiplinor i z. K., është iniciuar nga ankesa e punonjësesh znj. B.P., pikërisht punonjësesh që z. K., i ka vënë mungesa për mosparaqitjen në punë dhe ka propozuar masa administrative.

Gjithashtu, ankuesi referon edhe Vendimin nr. 62-2024-3240-(966), datë 18.06.2024, të Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Fier, me anë të të cilit vërtetohet se ai ka paraqitur kallëzim penal për veprën penale të “Goditjes për shkak të detyrës”, për një konflikt të cilin e ka pasur me nëndrejtorin e kësaj shoqërie, pikërisht për shkak të qëndrimit të tij. Ky vendim nuk ka marrë formë të prerë dhe aktualisht është në shqyrtim pranë Gjykatës së Apelit Vlorë

Shoqëria “Albpetrol” sh.a., me Vendimin nr. 538, datë 22.08.2024, ka vendosur: z. B. K., lirohet nga detyra në pozicionin “Specialist personeli”, Sektori i Financës, Personelit dhe Shërbimeve në Qendrën e Prodhimit të Naftës Fier dhe emërohet në pozicionin e punës “Dispeçer”, në sektorin e Shërbimit Agregat-Gjeofizik, në Qendrën e Shërbimeve Gjeofizike të shoqërisë “Albpetrol” sh.a.

Njëkohësisht sa më sipër, rezultoi i provuar se ankuesi me shkresën e datës 23.08.2024, ka kundërshtuar shkresën nr. 4979 prot., datë 22.08.2024, dhe Vendimin nr. 538, datë 22.08.2024, të Shoqërisë “Albpetrol” sh.a. Ankuesi ka theksuar se me këtë vendim janë cënuar elementët thelbësorë të kontratës së tij të punës, si dhe ka evidentuar diferencat e mëdha në nivelin e pagës. Ai ka njoftuar gjithashtu se, nëse brenda afateve ligjore Shoqëria “Albpetrol” sh.a. nuk e revokon vendimin e mësipërm, ai do të ndërpresë marrëdhëniet e punës.

Në analizë përsa 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 “*Specialist personeli*”, Sektori i Financës, personelit dhe Shërbimeve në Qendrën e Prodhimit të Naftës Fier në pozicionin e punës “Dispeçer”, në sektorin e Shërbimit Agregat-Gjeofizik, në Qendrën e Shërbimeve Gjeofizike të shoqërisë “Albpetrol” sh.a., ka ardhur pa arsye të justifikuara.

Pra, siç shihet qartë nga dinamika dhe kronologjia e zhvillimit të ngjarjeve, analizimi i fakteve në tërësinë e tyre; pasojat negative subjektivit ankues nga ana e shoqërisë Albpetrol sh.a., i kanë ardhur si rezultat i shqetësimit të ngritur prej tij tek eprorët, lidhur me mbarëvajtjen e punës, vendosjen e mungesave për disa punonjës, si dhe propozimin e masave disiplinore për mungesat e pajustificuara të disa punonjësve të kësaj shoqërie.

Punëdhënësi, Shoqëria “Albpetrol” sh.a., nuk arriti të provojë se trajtimi i padrejtë dhe i disfavorshëm ndaj ankuesit, përmes ndryshimit të njëanshëm të kushteve thelbësore të kontratës së punës dhe transferimit në një pozicion më të ulët, nuk lidhej shkakësisht me qëndrimet dhe veprimet e tij profesionale të mëparshme, përfshirë raportimin e parregullsive dhe kërkesën për marrjen e masave disiplinore ndaj punonjësve të tjerë. Justifikimet e paraqitura nga shoqëria rezultuan të pamjaftueshme dhe të pabazuara.

Në mungesë të një arsyeje objektive dhe të arsyeshme, i vetmi shpjegim i besueshëm për këtë trajtim të pabarabartë dhe të pafavorshëm mbetet qëndrimi kritik dhe aktiv i ankuesit ndaj shkeljeve në vendin e punës, i cili, në mënyrë të tërthortë, është shoqëruar me masa administrative dhe në fund me ndryshimin e papranueshëm të kushteve të punës në dëm të tij.

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri, gjykon se, veprimet e punëdhënësit (*procedura e ndjekur për transferimin e tij me ulje në detyrë*) haptazi kanë qenë të motivuara pikërisht nga raportimet e bëra nga ankuesi, lidhur me evidentimin e konstatimet e problematikave gjatë ushtrimit të detyrës së tij.

Punëdhënësi ka detyrimin të respektojë dhe të mbrojë në raportet e punës personalitetin e punëmarrësve, si dhe të marrë të gjitha masat e nevojshme për të garantuar sigurinë, mbrojtjen e shëndetit mendor dhe fizik të tyre, si dhe trajtimin me dinjitet të tij.

E drejta për punë buron nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë. Në kushtet kur ndalimi i diskriminimit është një e drejtë kushtetuese, e detyrueshme për t'u zbatuar drejtpërsëdrejti nga institucionet, është një e drejtë e sanksionuar dhe e mbrojtur shprehimisht me ligjin nr. 10221 datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, është e natyrshme që kjo e drejtë vendos detyrime negative mbi çdo punëdhënësi që krijon, ndryshon apo i jep fund marrëdhënies së punës, të ndërmarra veprime në përputhje me të drejtën e punëmarrësve për mbrojtjen nga diskriminimi.

Në përfundim të analizimit të çështjes në tërësi, Komisioneri vlerëson se, trajtimi i padrejtë e i pafavorshëm i ankueses, nuk ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Në përfundim për sa më sipër, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi vlerëson se z. B. K., është ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë e i pafavorshëm, nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a., trajtim i cili ka ardhur si pasojë e konflikteve të lindura me eprorët, për shkak të vendosjes së mungesave në listë-prezencë, për punonjësit që mungonin gjatë ushtrimit të detyrës funksionale, si dhe për shkak të propozimit të masave disiplinore ndaj disa punonjësve të Shoqërisë “Albpetrol” sh.a., Patos, gjithashtu si pasojë edhe për faktin që ankuesi ka paraqitur kallëzim penal për veprën penale të “Goditjes për shkak të detyrës” për nëndrejtorin e shoqërisë.

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 e “Specialistit të personelit” në “Dispeçer”, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur duke e 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 të ankuesit z.B. K., në të drejtën për punësim, 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 dijeni.

KOMISIONER

Robert GAJDA