



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 1086/9Prot.

Tiranë, më 03.11.2025

V E N D I M

Nr. 246, datë 03 .11. 2025

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.159 Regj., datë 14.07.2025, me ankues z. R. Rr., kundër Shoqërisë “Revenued Albania” sh.p.k., me preelimin për diskriminim për shkak të “*bindjes filozofike*”, “*gjendjes ekonomike*” dhe “*moshës*”.

Në përfundim të shqyrtimit paraprak të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Subjekti ankues, z. R. Rr., në shpjegimet e paraqitura para Komisionerit, është shprehur se: *Unë, shtetasi R. Rr., kam filluar punë si “Asistent Ligjor” në shoqërinë Revenued Albania në datën 08.02.2024. Kjo marrëdhënie pune ka vazhduar normalisht pa pasur shqetësime madhore gjatë kësaj periudhe deri në datën 22.04.2025. Në datën 22.04.2025 kam shkuar në punë si normalisht dhe kam filluar punë në orarin 14:30, i cili është dhe orari zyrtar që në kompani fillohej puna në pozicionin e punës si “Asistent Ligjor”. Rreth orës 18:00, kur unë kam qenë duke punuar me detyrat ditore që na caktoheshin, jam thirrur për takim nga punonjësja e Burimeve Njerëzore znj. I. B. Kam shkuar në një nga zyrat e shoqërisë ku jam takuar me përfaqësuesen ligjore të caktuar nga shoqëria, Av. E. M., (Sh.), ku prezente ishte gjatë gjithë kohës edhe znj. B. si punonjëse e Burimeve Njerëzore. Në këtë moment më është njoftuar se punëdhënësi Revenued Albania shpk ka bërë një ristrukturim të strukturave të saj për shkak të uljes së volumit të punës dhe, si pasojë, prekej pozicioni im i punës. Njëkohësisht znj. M., më ka komunikuar se unë isha i pezulluar menjëherë dhe duhet të merrja sendet e mia*

¹ Në vijim do t'i referohemi me akronimin: KMD.

personale dhe të largohesha nga zyrat në atë moment, deri në takimin që më ishte caktuar nga shoqëria në datën 28.04.2025 në orën 13:00. Deri në ditën e caktuar për takim unë nuk duhet të paraqitesha në zyrat e shoqërisë. Pra, realisht që nga ky moment është bërë edhe zgjidhja e marrëdhënies së punës.

Në momentin e komunikimit të këtij vendimi të marrë nga punëdhënësi Revenued Albania, e kam pyetur znj. M., se cila ishte arsyeja që isha unë i përzgjedhuri, pasi në të njëjtin pozicion pune si unë ishin edhe 6 punonjës të tjerë. Dy prej këtyre punonjësve që gëzonin titullin “Asistent Ligjor” në shoqëri nuk gëzonin as shkollim dhe formim juridik, pasi janë të profilit IT (Informatikë), dhe një prej punonjësve, znj. E. C., ishte e sapoardhur në shoqëri, ku kishte rreth 1 muaj që ishte punësuar. E vendosur përballë kësaj pyetjeje, përfaqësuesja ligjore e shoqërisë refuzoi të përgjigjej, duke thënë se këto arsye do të më komunikoheshin në takimin e datës 28.04.2025. Në takimin e zhvilluar më datën 28.04.2025, kur kam pyetur për arsyen e ristrukturimit që njëkohësisht lidhej edhe me shkurtimin e pozicionit të punës, më është thënë se ka një ulje të volumit të punës dhe se nga kjo prekej pozicioni im i punës dhe nuk më është dhënë asnjë sqarim tjetër nga ana e përfaqësueses znj. M. Më pas, në datën 2 maj 2025, jam thirrur për një tjetër njoftim që tashmë pritej prej meje dhe ishte njoftimi për përfundimin e marrëdhënies së punës me Revenued Albania.

Lidhur me këtë situatë, unë, shtetasi R. Rr., pretendoj se jam diskriminuar pasi:

Së pari, pretendimi që ka një ulje të volumit të punës nuk është i vërtetë, kur shoqëria vetëm një muaj më parë kishte punësuar një punonjëse të re, znj. E. C., në të njëjtin pozicion pune si “Asistent Ligjor”. Nëse shoqëria do kishte ndier se ka një ulje të volumit, nuk do kishte punësuar punonjës të tjerë por do mjaftohej me ato që kishte.

Së dyti, cila është ajo shoqëri e cila zgjedh të largojë një punëmarrës i cili ka mbi 14 muaj me shoqërinë, që tashmë është i trajnuar, i di sjelljet e këtij punonjësi, është përfitues i bonusit të performancës çdo muaj, dhe vendos të mbajë një punonjës i cili sapo ka nisur punën në shoqëri dhe ka nevojë për trajnim, pasi procesi i punës në shoqëri është shumë specifik dhe punonjësit duhet të trajnohen, pasi dokumentat e përgatitura nuk janë për institucione shqiptare, por janë për një klient të huaj. Dua të theksoj se unë kam qenë përfitues i bonusit të performancës për çdo muaj, gjë e cila vërtetohet edhe nga statement-i i lëshuar nga Union Bank, ku tregohen transaksionet, të cilat deri në dhjetor rroga hidhej javën e parë të çdo muaji dhe bonusi javën e dytë ose të tretë të muajit dhe specifikohet “Collection Bonus”, ndërsa nga janari e në vijim bonusi është hedhur së bashku me rrogën. Rroga neto për këtë periudhë ka qenë 975\$ dhe pjesa tjetër shtesë në çdo muaj ishte për bonusin e performancës. Kjo nënkupton se nga ana ime nuk ka pasur në asnjë muaj punë rënie të performancës nën nivelin e kërkuar nga punëdhënësi.

Së treti, pse shoqëria Revenued Albania ka zgjedhur të mbajë punonjës të cilët kanë formim për IT, ndërkohë që pozicioni i punës titullohet “Asistent Ligjor” dhe detyrat që kërkojnë nga ky pozicion kërkojnë formim të mirëfilltë juridik. Sipas Aneksit “A” të titulluar “Përshkrimi i punës” të Kontratës Individuale të Punës, detyrat/përgjegjësitë e Asistentit Ligjor kërkojnë

njohuri të thelluara në fushën e të drejtës dhe përvojë në procedurat gjyqësore. Kështu, detyrat dhe përgjegjësitë e përcaktuara në këtë Aneks të Kontratës konsistojnë në: i) Përgatitjen e kërkesave gjyqësore për klientin; ii) Ndjekjen e procedurave me nëpunësit e institucioneve, gjykatave, etj.; iii) Përgatitjen e përcaktimeve të marrëveshjeve të zgjidhjes; iv) Menaxhimin e korrespondencës së avokatëve; v) Ndjekjen e procesimit të marrëveshjeve; vi) Rishikimin e pikave/neneve të marrëveshjeve të zgjidhjes; vii) Përgatitjen e dëshmisë së Kërkesës për Falimentimin; viii) Negocimin e marrëveshjeve të zgjidhjes me avokatin e të paditurit; ix) Depozitimin e UCC (Uniform Commercial Codes).

Të gjitha këto detyra nuk janë thjesht detyra teknike apo administrative, pasi janë të orientuara në drejtim të përfaqësimit ligjor, hartimin e dokumenteve ligjore si dhe ndërveprimin me institucionet gjyqësore dhe administrative, të cilat kërkojnë detyrimisht njohuri juridike të mirëfillta. Në këtë kontekst, natyrshëm lind pyetja se cilat kanë qenë arsyet apo kriteret e vërteta mbi të cilat është bazuar shoqëria “Revenued Albania” për përzgjedhjen e punonjësve që do të vijonin marrëdhënien e punës.

Vlen të përmendet se shoqëria Revenued Albania ka operuar në këtë mënyrë duke pasur hapësira për IT, pasi në njoftimin e datës 22.04.2025 që më është komunikuar mua, shtetasit R. Rr., më është referuar të shikoj për pozicione vakante në kompani në website-n duapune.com, dhe pas këtij kontrolli kam parë se shoqëria kërkonte një pozicion IT Support Specialist. Kjo situatë, në të cilën kompania zgjedh të mbajë IT në punë në pozicionin e një Asistenti Ligjor, ku njëkohësisht është duke kërkuar për teknikë në IT, është qartazi një provë që e gjithë situata e krijuar nga shoqëria ka qenë largimi i disa punonjësve nga puna të cilët ata nuk i dëshironin më si pjesë e stafit të tyre për arsye nga më të ndryshmet.

Në rastin tim, unë gjykoj se e gjithë situata e krijuar në raport me mua ka lindur për disa arsye:

E para, mendoj për shkak të moshës sime të re, ku shpesh herë në ambientin e punës më ishte përmendur se unë isha më i riu në staf. Më pas mendoj që këtë situatë e shtyu më tej fakti që unë bleva një apartament, lajm i cili u mor vesh në zyrë dhe u përmend shpesh nga punonjësit e tjerë, dhe mendoj që përzgjedhja ka qenë diskriminuese në aspektin e pasurisë, pasi shoqëria Revenued Albania më ka zgjedhur mua për të më pushuar nga puna mbi bazën e paragjykitimit që unë isha në një gjendje më të mirë ekonomike se punonjësit e tjerë dhe në një moshë më të re, duke menduar që nevojat e mia ekonomike ishin më të vogla.

Një arsye tjetër të cilën e besoj shumë është dhe fakti se në mbledhje të caktuara të stafit unë kisha folur lidhur me bindjet e mia dhe disa parime sesi duhet të funksionojë një vend pune, pasi shpërndarja e ngarkesës së punës nuk ishte e barabartë. Unë isha ndër personat e prekur nga kjo padrejtësi, pasi për të njëjtin pozicion pune si “Asistent Ligjor” ngarkesa nuk ishte e njëjtë, dhe në momentin kur unë e kam ngritur këtë shqetësim por edhe të drejtën time si punëmarrës, më është komunikuar se po sillem si dikush që nuk do të punojë. Çfarë më shtyn të besoj më shumë këtë arsye është edhe fakti se personi tjetër në departament që u prek dhe u pushua nga puna ishte znj. A. Z., e cila ngriti të njëjtin shqetësim si unë, pasi ajo ishte përgjegjësjë e sektorit ku unë punoja dhe kjo gjë i ishte kërkuar prej meje.

Ky qëndrim i jonë ka zgjatur për disa kohë në shoqëri, ku punëdhënësi nuk pranonte mendim ndryshe dhe bindje të tjera lidhur me procesin e punës, por njëkohësisht bënte edhe favorizim për disa persona duke iu ngarkuar më pak detyra, dhe për persona të tjerë, pjesë e të cilëve isha edhe unë, jepte ngarkesë shumë më të madhe.

E gjithë kjo situatë e krijuar është një diskriminim i cili më është bërë mua si një punëmarrës, duke më ndërprerë marrëdhënien e punës pa më arsyetuar në asnjë moment arsyen se pse isha unë ai që u përzgjedh, pasi në takimin me znj. M. (Sh.) në datën 28.04.2025 më është thënë se arsyeja e largimit tim nuk ka të bëjë me performancën apo ndonjë arsye tjetër, por ishte vetëm ristrukturimi dhe ulja e volumit të punës.

Gjykoj se ulja e volumit të punës nuk është e vërtetë, ashtu siç argumentova edhe më sipër, se shoqëria sapo u zgjerua në staf, por edhe sikur kjo arsye të qëndronte, pse isha unë ai që prekesha dhe jo dikush tjetër nga personat që gëzonin të njëjtin pozicion pune si unë, pasi në total ishim 7 punëmarrës me të njëjtin pozicion pune dhe u shkurtuan si pozicione vetëm dy: pozicioni im dhe i znj. A. Z., e cila kishte ngritur të njëjtat pretendime dhe kërkonim respektimin e barazisë në ndarjen e ngarkesës në vendin e punës.

Sa më sipër, del e qartë që justifikimi i zgjidhjes së kontratës së punës për shkak të “ristrukturimit” është thjesht një artificë për të “përligjur” formalisht zgjidhjen e kontratës së punës. Kjo, pasi edhe nëse do të pranonim për një moment që procesi i ristrukturimit ka qenë i vërtetë, sërish është e pakuptueshme se si një punëdhënës vendos të bëjë përzgjedhjen e punonjësve që do të vijojnë marrëdhënien e punës për motive të cilat nuk lidhen me aftësinë, sjelljen e punëmarrësit apo kërkesat operacionale të kompanisë. Në një situatë normale, kur një punëdhënës vendos të ndërmarrë një ristrukturim të brendshëm, përzgjedhja e punonjësve që do të ndikohen nga kjo masë apo jo, bëhet në bazë të kriterëve të ndershme, të arsyeshme dhe të verifikueshme, të tilla si performanca profesionale, përgatitja akademike, përvoja në pozicionin përkatës apo përshtatshmëria me nevojat reale të vendit të punës.

Në rastin konkret, fakti që shoqëria “Revenued Albania” ka zgjedhur të vijojë marrëdhënien e punës me persona të cilët nuk kanë formim juridik, ndërkohë që pozicioni i punës kërkon qartazi një përgatitje të tillë (siç reflektohet edhe në përshkrimin e detyrave në Aneksin “A” të Kontratës Individuale të Punës), apo me persona të cilët sapo kishin filluar marrëdhënien e punës, në raport me një punonjës me eksperiencë dhe me performancë konsistente (provuar edhe nëpërmjet bonuseve të performancës), formëson dyshime të arsyeshme mbi qëllimin e vërtetë të zgjidhjes së kontratës së punës.

Në aspektin material, zgjidhja e kontratës së punës mund të bëhet për çfarëdolloj shkak që nuk lidhet me elementë të caktuar të personalitetit të punëmarrësit apo që nuk lidhet me respektimin e të drejtave që punëmarrësit i burojnë nga kontrata e punës, ligji apo Kushtetuta. Për këtë arsye, në nenin 146 të Kodit të Punës, ligjvënësi ka përcaktuar shkaqet e paarsyeshme apo abuzive për të cilat nuk mund të zgjidhet kontrata e punës, të cilat janë parashikuar si garanci për t’u mbrojtur nga abuzimi (tejkalimi) i të drejtës së punëdhënësit për të ndërprerë marrëdhënien e punës (ndër to mund të përmendim: i) punëmarrësi ka pretendime që rrjedhin

nga kontrata e punës; ii) punëdhënësi shkel ndalimin e diskriminimit, sipas përcaktimeve të Kodit të Punës dhe në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi).

Në këtë kontekst, përpjekja e shoqërisë “Revenued Albania” për të ligjësuar/justifikuar zgjidhjen e kontratës së punës me argumentin e ristrukturimit është thjesht në funksion të fshehjes së arsyeve të vërteta që i ka çuar në vendimin për zgjidhjen e kontratës sime të punës, të cilat vlerësoj lidhen me moshën, bindjet e mia filozofike (për proceset e punës) dhe gjendjen ekonomike.

Pala ankuese kërkon nga Komisioneri konstatimin e diskriminimit dhe marrjen e çdo mase administrative apo sanksioni administrativ që Komisioneri e gjykon të drejtë.

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.

Ligji Nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, parashikon shprehimisht mbrojtjen nga diskriminimi për shkak të bindjeve politike dhe gjendjes shëndetësore, të pretenduara nga ankuesja si shkaqe diskriminuese, duke parashikuar në nenin 1, të tij 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 3/1, i ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ndalon çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur nga neni 1, 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 Kreun II, të këtij ligji parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Konkretisht, neni 12/1/c, i ligjit, ku parashikohet se: “Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: ...c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës”, ndalon diskriminimin për shkak të bindjeve politike dhe

gjendjes shëndetësore, që i bëhet punëmarrësit në gëzimin e të drejtës për punësim, duke përfshirë këtu trajtimin e tyre gjatë transferimit.

Mbrojtja nga diskriminimi, sipas nenit 7 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, garantohej 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 shqyrtimit paraprak të ankesës së depozituar pranë Komisionerit, u konstatua se ajo kishte mangësi të anës formale, në lidhje me shkaqet e pretenduara nga ana e subjektit ankues dhe lidhjen shkakësore, ndërmjet trajtimit më pak të favorshëm dhe shkakut të mbrojtur, në raport me subjektet nga të cilët pretendon se diskriminohet, apo me të drejtën ligjore të tij.

- Për këtë arsye, nëpërmjet shkresës nr.1086/1 prot., datë 16.07.2025, KMD, i ka kërkuar subjektit ankues të saktësojë dhe dokumentojë shkaqet e pretenduara, lidhjen e tyre me trajtimin e padrejtë, të pabarabartë a të pafavorshëm, si dhe të plotësojë informacionin me dokumentacionin e nevojshëm.
- Në përgjigje të kërkesave të mësipërme, me shkresën nr. 1086/2 prot, datë 21.07.2025 është administruar pranë Komisionerit, dokumentacioni plotësues i dërgur nga ankuesi.

Ankesa e paraqitur është në përputhje me kërkesat e nenit 33, pika 3, të LMD-së dhe u pranua për shqyrtim, pasi nuk ekziston asnjë nga shkaqet për mospranim të përcaktuara nga neni 33, pika 4, të LMD. Në zbatim të parashikimeve ligjore, të neneve 32 dhe 33, të ligjit nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri ka ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Me shkresën me nr. 1086/3 prot., datë 24.07.2024, Komisioneri ka kërkuar informacion nga shoqëria “Revenued Albania” sh.p.k., si më poshtë:
 - Informacion në lidhje me pretendimet e ankuesit për sa parashtron në ankesën e tij.
 - Kopje të librezës së punës dhe kontratës/kontratave të punës të lidhura me ankuesin.
 - Kopje e plotë e dosjes personale të ankuesit.
 - Dosja e plotë e dokumentacionit të lirimimit nga detyra të ankuesit, së bashku me të gjithë dokumentacionin shoqërues dhe procedurën e ndjekur (njoftime, procesverbale, relacione, urdhra, gjatë periudhës së ushtrimit të detyrës dhe lirimimit të tij, si dhe çdo akt ose informacion tjetër që ka lidhje me këtë çështje).
 - Detyrat funksionale të ankuesit sipas kontratës së punës dhe rregullores së punës së Shoqërisë, përfshirë përshkrimin e punës.
 - Informacion mbi detyrat specifike të pozicionit “Asistent ligjor”, duke sqaruar edhe çfarë arsimi kërkohet për këtë pozicion.
 - Informacion nëse gjatë 6 muajve të fundit janë emëruar “Asistentë ligjorë”.
 - Dosja e plotë e emërimit të punonjës A. Z.
 - Informacion në lidhje me qëndrimin e mbajtur nga Shoqëria lidhur me propozimet e bëra nga ankuesi për përmirësimin dhe shpërndarjen e barabartë të punës brenda departamentit.

- Informacion për masat e marra nga ana e Shoqërisë për rregullimin e situates me ankuesin dhe propozime për alternativa të tjera punësimi brenda Shoqërisë, në të njëjtin nivel.
 - Dokument zyrtar mbi ndryshimet strukturore të Shoqërisë (vendime të asamblesë, bordit, etj.), përfshirë planin afatgjatë të ristrukturimit të departamenteve.
 - Informacion nëse janë bërë takime, konsultime apo njoftime paraprake me punëmarrësit në lidhje me gjendjen e Shoqërisë para ristrukturimit.
 - Kopje të strukturës aktuale të Shoqërisë, të shoqëruar me informacion mbi numrin e punonjësve që janë larguar për shkak të ristrukturimit.
 - Kopje të strukturës së vjetër të Shoqërisë.
 - Informacion nëse nga ndryshimet strukturore janë prekur edhe individë të tjerë, si është rregulluar situata dhe cilat janë masat e marra.
 - Dosjet e individëve të tjerë që janë prekur nga ndryshimet strukturore.
 - Informacion nëse gjatë 6 muajve të fundit janë emëruar punonjës të rinj, duke përcaktuar numrin e tyre, vendin ku janë emëruar dhe llojin e arsimit që zotërojnë.
 - Çdo informacion tjetër që ju e gjykoni të arsyeshëm dhe që do të ndihmonte në sqarimin e plotë të kësaj çështjeje.
2. Me shkresën nr. 1086/4 prot., datë 12.08.2025, është administruar pranë Komisionerit, përgjigja e shoqërisë “Revenued Albania” sh.p.k., e cila ka informuar Komisionerin si më poshtë:

Marrëdhënia e punës

Revenued Albania shpk është një shoqëri me përgjegjësi të kufizuar, regjistruar në regjistrin tregtar QKB, NUIS 1.92008017M ("Shoqëria"), në datë 08.08.2019, dhe fusha e veprimtarisë është ofrimi i shërbimeve për shoqëri ndërkombëtare dhe vendase që dëshirojnë të përdorin burimet e jashtme (outsourcing), për qëllime të veprimtarisë së tyre, për kryerjen e shërbimeve/proceseve specifike, në zinxhirin e tyre të punës dhe veprimtarisë (Business Process Outsourcing - BPO). Shërbimet si më sipër ofrohen për tregun amerikan Shtetet e Bashkuara të Amerikës, për klientë të shoqërisë në atë treg.

Mes palëve është lidhur Kontrata Individuale e Punës, me afat të pacaktuar, datë 08.02.2024, ku Ankuesi mbante pozicionin e Asistentit Ligjor.

Sipas nenit 12 të Kodit të Punës, Kontrata e Punës është një marrëveshje ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit që rregullon marrëdhëniet e punës dhe përmban të drejtat dhe detyrimet e palëve. Në kontratë e punës punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e vet për një periudhë të caktuar ose të pacaktuar kohe, në kuadër të organizimit dhe të urdhrave të një personi tjetër, të quajtur punëdhënësi, i cili merr përsipër të paguajë një shpërblim. Po sipas nenit 23 të Kodit të Punës, sanksionohet “Detyrimi për Bindje”, sipas të cilit punëmarrësi respekton urdhrat dhe udhëzimet e përgjithshme dhe të veçanta të punëdhënësit duke pasur detyrimin t’u bindet atyre, me përjashtim të rastit kur një gjë e tillë

përbën ndryshime të kushteve të punës apo përbën vepër penale. Në zbatim të parimeve bazë si më sipër, është ndërtuar marrëdhënia e Shoqërisë dhe ankuesit.

Kodi i Punës është respektuar në rigorozitet jo vetëm gjatë zbatimit të marrëdhënies së punës, por edhe në përfundim të saj, referuar shkaqeve, procedurave, afateve të njoftimit dhe kompensimeve përkatëse.

Procesi i ristrukturimit të Revenued Albania shpk.

Klientët e Shoqërisë, për shkak të nevojave të tyre, kanë ulur volumin e transaksioneve apo punëve që i transmetonin Shoqërisë dhe kjo e fundit punëmarrësve të saj. Është vërejtur, në këtë kuadër, ulje e volumit të punës në Shoqëri, që pas sjell ulje të volumit të faturimit dhe po ashtu ulje të kohës efektive që punëmarrësit shfrytëzonin për të kryer punë (referuar kjo sistemeve të brendshme të matjes së performancës). Në këtë kuadër, Shoqëria ka ndërmarrë një proces riorganizimi të brendshëm, i cili ka përfshirë analizimin dhe strukturimin e funksioneve të departamenteve dhe pozicioneve të punës.

Ristrukturimi (si një nevojë e diktuar nga tregu) është një e drejtë e ligjshme e punëdhënësit, e njohur nga neni 144/3 i Kodit të Punës, duke e përcaktuar si një nga tre shkaqet e justifikuara të zgjidhjes së marrëdhënies së punës, gjithmonë në respektim të afatit të njoftimit dhe procedurës sipas Kodit të Punës. Në këtë kuptim, ristrukturimi përbën një arsye objektive, të verifikueshme dhe të arsyeshme, në përputhje me ligjin dhe me praktikën gjyqësore, për përfundimin e marrëdhënies së punës.

Me datë 18.04.2025, Asambleja e Përgjithshme e Shoqërisë, ka vendosur që ristrukturimi i Shoqërisë do të realizohej si më poshtë:

- Departamenti i Mbledhjes së Detyrimeve: Ky departament përbëhet nga 3 skuadra: Skuadra e të Ardhurave të Arkëtueshme, Skuadra Ligjore dhe Skuadra e Mbledhjes së Detyrimeve. Skuadra Ligjore do të bashkohet me Skuadrën e të Ardhurave të Arkëtueshme. Si rezultat i këtij bashkimi, pozicioni i mëparshëm i Drejtuesit të Skuadrës Ligjore do të suprimohet dhe si pasojë do të sjellë reduktimin e këtij pozicioni pune. Gjithashtu, Skuadra Ligjore e riorganizuar, do të ketë reduktim me 1 pozicion pune. Departamenti i Mbledhjes së Detyrimeve do të përbëhet vetëm nga 2 skuadra: Skuadra e të Ardhurave të Arkëtueshme dhe Skuadra e Mbledhjes së Detyrimeve.*
- Departamenti i Shitjeve: Ky departament ka 2 skuadra: Skuadra e Shitjeve dhe Skuadra e Administrimit të Kontratave. Skuadra e Administrimit të Kontratave do të riorganizohet nën Departamentin e Vlerësimit të Riskut dhe do të bashkohet me Skuadrën e Integritetit të Dokumenteve dhe Due Diligence. Si rezultat i këtij riorganizimi dhe bashkimi, pozicioni i mëparshëm i Drejtuesit të Skuadrës së Administrimit të Kontratave do të ndryshohet në "Drejtues i Skuadrës së Integritetit të Dokumenteve dhe Due Diligence". Gjithashtu, Skuadra e bashkuar do të preket nga reduktimi i 4 pozicioneve pune dhe nga ndryshimi i elementeve të përshkrimit të punës. Departamenti i Shitjeve do të përbëhet vetëm nga 1 skuadër: Skuadra e Shitjeve.*

- *Departamenti i Vlerësimit të Riskut: Ky departament ka 2 skuadra: Skuadrën e Vlerësimit të Riskut dhe Skuadrën e Riskut të Kredive. Brenda Skuadrës së Vlerësimit të Riskut, ishte i organizuar Seksioni/Skuadra e Integritetit të Dokumenteve dhe Due Diligence. Si rrjedhojë e pikës (ii) më sipër, ky departament do të ketë 3 skuadra: Skuadrën e Vlerësimit të Riskut, Skuadrën e Riskut të Kredive dhe Skuadrën e Integritetit të Dokumenteve dhe Due Diligence. Seksioni/Skuadra e mëparshme e Integritetit të Dokumenteve dhe Due Diligence, do të bashkohet me Skuadrën e mëparshme të Administrimit të Kontratave dhe do të formojnë kështu një skuadër të vetme.*
- *Drejtuesi i Skuadrës së Integritetit të Dokumenteve dhe Due Diligence do të raportojë direkt te Menaxheri i kësaj Skuadre. Për shkak të riorganizimit, bashkimit dhe uljes së volumit të punës, do të ketë reduktim të 3 pozicioneve të punës për Departamentin e Vlerësimit të Riskut. Departamenti i Vlerësimit të Riskut do të përbëhet nga 3 skuadra: Skuadra e Vlerësimit të Riskut, Skuadra e Integritetit të Dokumenteve dhe Due Diligence, dhe Skuadra e Riskut të Kredive.*

Sa më sipër është shoqëruar me strukturën e re të Shoqërisë, me ndryshimet përkatëse. Në total, për shkak të riorganizimit të Shoqërisë, janë reduktuar 9 pozicione pune, përkatësisht: 2 punonjës nga Departamenti i Mbledhjes së Detyrimeve – Skuadra Ligjore. 4 punonjës nga Departamenti i Shitjeve – Skuadra e Shitjeve. 3 punonjës nga Departamenti i Vlerësimit të Riskut – Skuadra e Vlerësimit të Riskut.

Që nga fillimi i kësaj procedure deri në përfundimin e saj, Shoqëria është kujdesur që të zbatojë me rigorozitet të gjitha parashikimet ligjore, dhe sidomos në lidhje me procedurat e përfundimit të marrëdhënies së punës, siç do të detajohet më poshtë.

Zgjidhja e marrëdhënies së punës me ankuesin si pasojë e ristrukturimit

Njoftimi për takim

Ankuesi, përmes njoftimit datë 22.04.2025, me objekt “Njoftim për pjesëmarrje në takim”, është njoftuar për të zhvilluar një takim, i cili do të mbahej në datën 28.04.2025, ora 13:00, me qëllimin për të biseduar në lidhje me procedurën e riorganizimit që Shoqëria kishte filluar. Me anë të këtij njoftimi, Ankuesi është informuar që ky riorganizim do të prekë departamentin ku ankuesi ushtronte detyrat e tij, konkretisht atë të Mbledhjes së Detyrimeve – Skuadra Ligjore, për shkak të shkrirjes së këtij departamenti.

Punëdhënësi ka vepruar me kujdes të shtuar dhe në respekt të të drejtave të punëmarrësve, përtej detyrimeve minimale të parashikuara në Kodin e Punës. Në këtë kuadër, me qëllim minimizimin e pasojave të mundshme për punëmarrësit, përfshirë Ankuesin, punëdhënësi ka ndërmarrë një sërë masash mbështetëse që shkojnë përtej kërkesave ligjore.

Së pari, në tejkallim të parashikimit të nenit 143, paragrafi 5, të Kodit të Punës, i cili njeht punëmarrësit të drejtën për deri në 20 orë në javë me pagesë për të kërkuar një vend të ri pune,

punëdhënësi me anë të këtij njoftimi i ka komunikuar Ankuesit që mund të përdorë orarin e plotë të punës për këtë qëllim. Kjo është dakordësuar edhe nga punëmarrësi pasi i përshtatej edhe interesave të tij.

Së dyti, me qëllim krijimin e mundësive reale të vijimit të marrëdhënieve të punës, punëdhënësi ka ftuar zyrtarisht gjithë punëmarrësit e prekur nga ristrukturimi – përfshirë Ankuesin – të aplikojnë për pozicione të tjera të lira brenda Shoqërisë, duke treguar publikimet e Shoqërisë për këtë qëllim. Ky element ka qenë përtej angazhimit të Shoqërisë për të dëgjuar dhe biseduar në lidhje me situatën me çdo punëmarrës, sipas parashikimeve të Kodit të Punës.

Vendim i Kolegjit Administrativ i Gjykatës së Lartë Nr. 00-2016-3205, Vendimi (560), datë 06.12.2016, paragrafi 17.

Takimi mes Punëdhënësit dhe Punëmarrësit

Takimi është mbajtur në datë 28.04.2025, ora 12:47, në zyrat e Shoqërisë, me pjesëmarrës në takim Avokaten e autorizuar nga Shoqëria për përfaqësim, Ankuesin dhe Sekretaren e Takimit, sipas Evidencës së Pjesëmarrjes, nënshkruar nga të gjitha palët më sipër. Takimi është materializuar në regjistrim audio dhe në procesverbal të shkruar ("Procesverbali i Takimit"). Citoj nga Procesverbali i Takimit:

Punëdhënësi: Siç jeni në dijeni, Revenued Albania shpk, duke u mbështetur në nevojat operacionale për shkak të uljes së volumit të punës, ka vendosur të ndërmarrë një proces riorganizimi të strukturave të saj të brendshme. Në kuadër të këtij riorganizimi, ndër departamentet që preken është edhe ai ku ju ushtroni funksionet tuaja, konkretisht Departamenti i Mbledhjes së Detyrimeve – Skuadra Ligjore. Si pasojë e kësaj situate, është vendosur që Skuadra Ligjore të mos vazhdojë të qëndrojë si një skuadër e mëvetshme, por të shkrihet me Skuadrën e të Ardhurave të Arkëtueshme, e cila shërben nën Departamentin e Mbledhjes së Detyrimeve, duke sjellë kështu një reduktim të pozicioneve të punës në këtë skuadër. Vijohet me detajimin e vendimit të Asamblesë në këtë drejtim, për të cilin punëmarrësi ka një kopje (diskutohet në lidhje me përmbajtjen e tij).

Revenued Albania shpk ka kryer një vlerësim të detajuar në lidhje me reduktimin e pozicioneve të punës në këtë skuadër. Ky vlerësim është realizuar duke u mbështetur në kritere objektive dhe të njohura gjerësisht në praktikën e biznesit, që në çdo rast është me rëndësi të theksohet që këto të fundit nuk janë ndikuese në vendimmarrjen për strukturën.

Në njoftimin e takimit datë 22.04.2025, ju kemi vendosur në dispozicion edhe linkun përkatës ku mund të aksesoni vendet e lira të punës në departamentet e tjera të Shoqërisë, nëse do të jeni të interesuar të aplikoni. Thënë sa më sipër, jemi këtu për të dëgjuar opinionin tuaj në lidhje me situatën.

Punëmarrësi: Në lidhje me arsyen e ristrukturimit dua të saktësoj shkaku të këtij ristrukturimi.

Punëdhënësi: Ristrukturimi lidhet me uljen e volumit të punës dhe kërkesës së klientit për këtë qëllim.

Punëmarrësi: Në lidhje me vendet e publikuara në website, nuk i gjej të përshtatshme për formimin tim – drejtësi. Në këto kushte, nuk gjej hapësirë për aplikim në to dhe do të doja të dija në lidhje me paketën vijuese për pasojë të pamundësisë për akomodim në një vend brenda Shoqërisë, si p.sh. bonusi i muajit prill 2025.

Punëdhënësi: Nëse do të ketë pamundësi për akomodimin tuaj në vende brenda Shoqërisë (nëse do të ketë të tilla në vijim), atëherë të drejtat nga kontrata e punës do të zbatohen me përpikmëri, që do të thotë që si afatet e njoftimit, pushimet e akumuluar dhe po ashtu edhe çështja e bonusit të muajit prill (që do të jetë objekt diskutimi me administratorët dhe ortakun) do të aplikohen rregullisht.

Gjatë këtij takimi, nuk ka pasur asnjë pretendim nga ankuesi, si ato që janë ngritur prej tij në ankesën në fjalë. Sipas qëllimit të ligjit, mbajtja e këtij takimi është dëgjimi i çdo pale në lidhje me pretendimet e mundshme, të cilat, nëse nuk paraqiten dhe nuk sqarohen në këtë takim, përbëjnë pretendime të rëna në dekadencë dhe për to asnjë palë nuk mund të paraqesë pretendime më tej. I vetmi pretendim i ankuesit në këtë takim ka qenë i lidhur me bonusin e muajit prill 2025.

Duhet theksuar se komunikimet ndërmjet Shoqërisë dhe ankuesit kanë qenë zyrtare, duke u konkretizuar në dokumenta me shkrim dhe në dokumentimin e takimit të organizuar enkas për të dëgjuar çdo shqetësim apo pretendim të tij në kuadër të procesit të ristrukturimit. Sërish, sjellim në vëmendje se gjatë këtij takimi, ankuesi nuk ka ngritur asnjë nga pretendimet që më pas ka paraqitur për herë të parë nëpërmjet ankesës në fjalë. Kjo rrethanë ngre dyshime mbi qëllimin e pretendimeve të vonshme, të palidhura me shkaqet e përfundimit të Kontratës së Punës, por me elementë të tjerë, dhe mbi të gjitha tregon se Shoqëria nuk është vënë kurrë më parë në dijeni për këto pretendime.

Pas përfundimit të procedurës, ankuesi, gjatë afatit të njoftimit, ka komunikuar me Burimet Njerëzore të Shoqërisë dhe ka pyetur nëse për muajin e njoftimit (maj 2025) do të zbatohet bonus. Kujtojmë që gjatë kësaj kohe, punëmarrësi ka shfrytëzuar kohën e punës tërësisht për të gjetur një punë të re apo për punën e dytë që ai mbante, dhe nuk ka punuar për Shoqërinë. Ky komunikim mban datën 25.06.2025. Burimet Njerëzore i janë përgjigjur që pagesat do të jenë sipas Njoftimit 02.05.2025 (që detajohet më poshtë).

Shoqëria ka vepruar në mënyrë të kujdesshme, transparente dhe të dokumentuar, duke respektuar në çdo hap parimet e ligjshmërisë dhe të mbrojtjes së të drejtave të punëmarrësve. Çdo hap i ndërmarrë në procesin e riorganizimit është dokumentuar në mënyrë të rregullt, dhe çdo pretendim për ekzistencën e bisedimeve ose komunikimeve alternative – të pakonfirmuara me dokumentacion – është i pabazë dhe nuk përputhet me realitetin faktik dhe provueshmërinë ligjore.

Në përfundim të takimit të mbajtur me Ankuesin, këtij të fundit i janë dorëzuar fizikisht dhe me email: 1. Procesverbali i takimit, që përmbledh diskutimet dhe qëndrimet e palëve; 2. Vendimi i Asamblesë së Përgjithshme të Shoqërisë për riorganizimin, bashkëngjitur struktura organizative e vjetër dhe struktura e re pas riorganizimit.

Këto dokumente përbëjnë provë të qartë se Shoqëria ka vepruar me transparencë dhe në përputhje me parimet e njoftimit të drejtë dhe informimit të plotë, duke përmbushur të gjitha detyrimet ligjore dhe duke garantuar respektimin e të drejtave të punëmarrësve.

Vendimi për zgjidhjen e marrëdhënies së punës

Pas takimit si më sipër, Punëdhënësi, përmes njoftimit datë 02.05.2025, me objekt: "Njoftim për zgjidhjen e kontratës së punës", ka njoftuar Ankuesin në lidhje me përfundimin e marrëdhënies së punës. Citojmë: "Më datë 28.04.2025, në vijim të njoftimit për takim datë 22.04.2025, dorëzuar tek ju personalisht dhe elektronikisht, u mbajt takimi në zyrat e Shoqërisë, sipas evidencës së pjesëmarrjes dhe regjistrimit audio/procesverbalit me të njëjtën datë.

Në këtë takim u diskutuan çështjet e lidhura me (i) ristrukturimin, (ii) mundësinë e vijimit të marrëdhënies suaj të punës dhe (iii) elementët vijues të zbatueshëm në rast se sa më sipër nuk realizohej. Gjatë këtij takimi, është konfirmuar se ju nuk keni aplikuar në pozicionet e punës që Shoqëria ka të publikuara, pasi nuk përputhen me profilin tuaj të edukimit.

Në kushtet si më sipër, Revenued Albania shpk ka vendosur të zgjidhë Kontratën e Punës. Në zbatim të parashikimeve ligjore, ju do të keni të drejtën e përfitimeve si më poshtë:

- Paga deri në përfundim të afatit të njoftimit mujor, i cili përlllogaritet nga data e dorëzimit të këtij njoftimi dhe, sipas rastit, zgjatet deri në përfundim të javës;
- Paga e muajit prill 2025 do të shoqërohet me zbatimin e bonusit përkatës;
- Paga për pushimet vjetore të akumuluar dhe të pakonsumuara deri në përfundim të afatit të njoftimit.

Në lidhje me parashikimin në Kontratën e Punës për sa i përket mos-konkurrencës, neni 11, ju njoftojmë se ky parashikim nuk është i aplikueshëm, pasi Revenued Albania shpk operon në tregun amerikan me klientë të këtij tregu.

Në lidhje me zbatimin e nenit 143, paragrafi 5 i Kodit të Punës, ju njoftojmë se qëllimi i Punëdhënësit është që të rrisë përfitimet sipas këtij neni, nga 20 orë në javë në 40 orë në javë. Ju urojmë gjithë të mirat dhe suksese në kërkimin tuaj për punën e ardhshme."

Arsyetimi ligjor

Revenued Albania shpk është një shoqëri me profil të njohur dhe të konsoliduar në fushën e veprimtarisë së saj, e cila njihet gjithashtu për angazhimin e saj aktiv në promovimin e punësimit të të rinjve shqiptarë, duke krijuar mundësi reale për integrimin e tyre në tregun e

punës dhe zhvillimin e aftësive profesionale. Gjatë ushtrimit të veprimtarisë së saj, Shoqëria është treguar e përkushtuar ndaj respektimit të standardeve të barazisë dhe mosdiskriminimit në vendin e punës, duke ndjekur me rigorozitet kuadrin ligjor në fuqi.

Ankuesi ka pretenduar se është diskriminuar nga punëdhënësi për shkak të: Moshës: “E para, mendoj për shkak të moshës sime të re, ku shpeshherë në ambientin e punës më ishte përmendur se unë isha më i riu në staf.”

Gjendjes ekonomike: “Më pas mendoj që këtë situatë e shtyu më tej fakti që unë bleva një apartament, lajm i cili u mor vesh në zyrë dhe u përmend shpesh nga punonjësit e verës, dhe mendoj që përzgjedhja ka qenë diskriminuese në aspektin e pasurisë, pasi shoqëria Revenued Albania më ka zgjedhur mua për të më pushuar nga puna mbi bazën e paragjykitimit që unë isha në një gjendje më të mirë ekonomike se punonjësit e tjerë dhe në një moshë më të re, duke menduar që nevojat e mia ekonomike ishin më të vogla.”

Bindjeve filozofike: “Një arsye tjetër të cilën e besoj shumë është dhe fakti se në mbledhje të caktuara të stafit unë kisha folur lidhur me bindjet e mia dhe disa parime sesi duhet të funksionojë një vend pune, pasi shpërndarja e ngarkesës së punës nuk ishte e barabartë.”

Asnjë prej këtyre elementeve nuk ka qenë objekt diskutimi mes palëve gjatë takimit të mbajtur për të diskutuar në lidhje me marrëdhënien e punësimit.

Përpara se të kalojmë te trajtimi i secilit nga pretendimet, është me vend të sjellim në vëmendje praktikën e konsoliduar të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në vendimmarrjen e tij, ku përcaktohet se subjekti ankues i cili pretendon diskriminimin ka detyrimin që të provojë me fakte, shpjegime dhe prova bindëse, nëpërmjet të cilave duhet të krijojë bindjen se mund të prezumohet diskriminimi.

I njëjti qëndrim është mbajtur edhe nga Gjykata Kushtetuese, e cila ka vendosur se: “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...”

Në kuptim të vendimeve të Gjykatës Kushtetuese dhe të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, si fillim ankuesi duhet të paraqesë prova të mjaftueshme që provojnë apo hedhin dyshime të arsyeshme se mund të jetë diskriminuar. Vetëm pas këtij momenti barra e provës mund të kalojë te subjekti ndaj të cilit është paraqitur ankesa.

Ankuesi, në rastin konkret, përveç deklarimeve të tij tërësisht subjektive dhe të palidhura me asnjë fakt/provë që mund të tregojë se është diskriminuar për shkak të moshës së re, gjendjes së mirë ekonomike dhe bindjeve filozofike, nuk ka paraqitur asnjë provë, dokument apo evidencë që të ketë qenë determinuese në përfundimin e marrëdhënies së punës – as për shkakun, e as për lidhjen shkak-pasojë.

Në mungesë të këtyre provave, kemi të bëjmë me pretendime subjektive dhe të pabazuara të Ankuesit, të cilat dëmtojnë imazhin e Shoqërisë.

Kërkesat e ligjit dhe të praktikës gjyqësore janë të tilla që, fillimisht, duhet të krijohet një prezuminë e diskriminimit (diskriminim prima facie), gjë e cila në këtë rast mungon. Vetëm nëse krijohet ky prezumim, barra e provës kalon te subjekti ndaj të cilit është ngritur ankesa. Sipas praktikës së Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, subjekti ndaj të cilit ngrihet ankesa duhet të provojë se ndryshimi në trajtim nuk ka karakter diskriminues. Kjo mund të realizohet në dy mënyra: 1. Duke vërtetuar se nuk ekziston lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm; 2. Ose duke dëshmuar se, edhe nëse ekziston lidhje me shkakun e pretenduar, trajtimi ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Pavarësisht sa më sipër, për hir të qartësisë dhe transparencës, do të trajtojmë në vijim çdo pretendim të Ankuesit në mënyrë të detajuar, për të demonstruar se Shoqëria, në këtë marrëdhënie pune dhe në të gjitha të tjerat, ka vepruar gjithmonë me korektësi të plotë dhe në respektim të ligjit.

Në lidhje me kriteret e pretenduara të diskriminimit

Bazuar në shkaqet e mbrojtura të përcaktuara në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, si dhe në përkufizimin që ky ligj jep në nenin 3 të tij, jo çdo ndryshim apo trajtim më pak i favorshëm përbën diskriminim i ndaluar nga ligji. Mbrojtja ligjore kundër diskriminimit aplikohet vetëm në rastet kur diferenca në trajtim ka për bazë një nga shkaqet e mbrojtura ligjërisht, si: gjinia, mosha, orientimi seksual, origjina sociale, etj.

Në rastin konkret, Ankuesi nuk përmbush kriteret ligjore që pretendimet e tij të klasifikohen si të mbrojtura nga ligji për diskriminim. Ky konkluzion del jo vetëm nga analiza e legjislacionit shqiptar dhe ndërkombëtar në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi, por edhe nga parimet e KEDNJ-së, jurisprudenca e GJEDNJ-së dhe praktika gjyqësore shqiptare, të cilat identifikojnë në mënyrë të qartë se cilat janë shkaqet e mbrojtura.

Mosha – Tërësisht e palidhur me vendimin për përfundimin e marrëdhënies së punës.

Mosha, megjithëse përfshihet në shkaqet e mbrojtura nga diskriminimi si në legjislacionin shqiptar ashtu edhe në atë ndërkombëtar, është trajtuar nga jurisprudenca evropiane, veçanërisht GJEDNJ-ja, kryesisht në rastet kur bëhet fjalë për moshë të madhe, me ndikim në përfitime sociale, pensione ose kufij moshash për mbrojtje të veçantë. Nuk ekziston praktikë gjyqësore ku të pretendohet diskriminim për shkak të moshës së re, përkundrazi, në realitet janë pikërisht të rinjtë që shpesh janë të favorizuar në procesin e punësimit. Pretendimi i ankuesit se largimi i tij nga puna është ndikuar nga mosha e tij e re është një supozim personal dhe subjektiv, i pambështetur në asnjë fakt objektiv apo provë konkrete. Shoqëria nuk ka asnjë politikë, standard ose kriter që lidh moshën me menaxhimin e marrëdhënieve të punës.

Përkundrazi, siç reflektohet edhe nga vetë fusha e veprimtarisë së Revenues Albania dhe profili i saj publik (rubrika “People”), stafi përbëhet kryesisht nga të rinj në moshë, duke përfshirë punonjës që janë më të rinj sesa vetë Ankuesi. Në listën e punonjësve të shoqërisë, e cila

paraqitet si provë, rezulton se disa punonjës janë në moshë më të re sesa Ankuesi, ndërsa të tjerë janë në moshë më të madhe (rreth të 50-ave). Kjo provon qartësisht mungesën e çdo kriteri diskriminues në bazë moshe. Ky realitet tregon se përfshirja dhe mbështetja e të rinjve është në thelb të politikave të rekrutimit të Shoqërisë, duke përjashtuar çdo mundësi që mosha e re të jetë përdorur si kriter përjashtues apo diskriminues. Gjithashtu, gjatë gjithë procesit të ristrukturimit, mosha nuk është përmendur, shqyrtuar apo konsideruar si faktor në vendimmarrjen për pozicionet që do të shkurttoheshin. Zgjedhjet janë bërë ekskluzivisht mbi bazë të nevojave objektive, organizative dhe financiare.

Sipas Ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, mbrojtja nga diskriminimi mbi bazë moshe ekziston vetëm nëse mosha përbën një kriter vendimmarrës, që çon në trajtim më të keq krahasuar me persona në kushte të njëjta. Në këtë rast, një situatë e tillë nuk rezulton të ekzistojë. Për më tepër, përgjegjësia për të paraqitur fakte të besueshme, që mund të ngrejë dyshime për ekzistencën e diskriminimit, i takon ankuesit. Vetëm deklaratat e paverifikueshme nuk përbëjnë provë ligjore të vlefshme për të mbështetur një pretendim për diskriminim. Madje, edhe vetë ankuesi, gjatë procedurave paraprahe, ka deklaruar se: “dikush më i ri në punësim sesa unë duhet të ishte përzgjedhur për shkurtim”, duke përdorur kështu vetë kriterin e “rinisë” si kriter për përjashtim, gjë që e bën të paqëndrueshëm pretendimin e tij për diskriminim mbi bazë moshe.

Në përfundim, pretendimi i ngritur nga ankuesi në lidhje me moshën është i pabazuar në fakte konkrete, dhe nuk qëndron as ligjërisht, as logjikisht.

Gjendja ekonomike – interpretim subjektiv dhe pa bazë ligjore.

Së pari, nuk ekziston asnjë metrikë objektive apo kriter zyrtar për të vlerësuar “gjendjen ekonomike” të pretenduar të ankuesit. Nuk jemi në dijeni të nivelit të pasurisë së tij, dhe as nuk ka një krahasim të qartë me ndonjë standard apo me gjendjen ekonomike të punonjësve të tjerë. Gjithashtu, mungon çdo provë dhe lidhje shkakësore që të dëshmojë se gjendja e mirë ekonomike e pretenduar e ankuesit ka ndikuar në vendimmarrjen për përfundimin e marrëdhënies së punës. Shoqëria ka deklaruar në mënyrë të vazhdueshme se shkak i vetëm i ndërprerjes së marrëdhënies së punës është riorganizimi i brendshëm, dhe jo faktorë personalë të lidhur me ankuesin.

Pretendimi i ankuesit se është diskriminuar për shkak të blerjes së një apartamenti dhe perceptimit të tij si person me gjendje të mirë ekonomike, është i pabazuar dhe nuk përmbush kriteret juridike për “gjendje ekonomike” si shkak i mbrojtur nga ligji për ndalimin e diskriminimit.

“Gjendja ekonomike” si shkak i ndaluar diskriminimi, në legjislacionin ndërkombëtar dhe praktikën kombëtare, trajtohet zakonisht në kuadrin e mbrojtjes së individëve në situatë ekonomike të pafavorshme –pra, individë ose grupe që ndodhen në vështirësi ekonomike që kompromentojnë jetesën e dinjitetshme. Kjo përfshin aksesin në arsim, shërbime shëndetësore,

punësim, dhe përfshirje sociale. Në asnjë rast, legjislacioni nuk e parashikon gjendjen e mirë ekonomike si shkak të mbrojtur nga diskriminimi.

Në këtë rast, ankuesi nuk pretendon diskriminim për shkak të një situate të pafavorshme ekonomike, por përkundrazi, për shkak të perceptimit të tij si person me gjendje të mirë. Ky pretendim nuk gjen mbështetje në ligj, pasi bie ndesh me qëllimin dhe logjikën e dispozitave që synojnë mbrojtjen e individëve në situatë të cenueshme, dhe jo të atyre në kushte të favorshme ekonomike.

Vlerësim i pretendimeve në lidhje me gjendjen ekonomike

Në vlerësimin e këtij pretendimi, duhen konsideruar tre aspekte themelore:

Së pari, Shoqëria nuk ka pasur, nuk ka kërkuar dhe nuk ka nevojë të ketë qasje ndaj informacionit mbi pasuritë private të ankuesit. Nuk ekziston asnjë dokument, komunikim apo vendimmarrje që të dëshmojë se përfundimi i marrëdhënies së punës është bazuar në ndonjë informacion për blerjen e apartamentit apo për gjendjen ekonomike të ankuesit. Pretendimi se, për shkak se ky fakt është diskutuar mes kolegëve, Shoqëria ka qenë në dijeni dhe ka bazuar vendimin e saj në këtë informacion, është abuziv dhe spekulativ.

Së dyti, ankuesi pretendon se është diskriminuar për shkak se ka qenë në gjendje më të mirë ekonomike se punonjësit e tjerë. Ky pretendim nuk qëndron, sepse për t'u konsideruar i vlefshëm, do të duhej që Shoqëria:

- të ishte në dijeni të gjendjes së tij ekonomike;*
- të ishte në dijeni të gjendjes ekonomike të çdo punonjësi tjetër;*
- dhe mbi këtë bazë të kishte ndërmarrë një vendim për përjashtim.*

Asnjë nga këto elemente nuk ekziston në praktikë. Shoqëria nuk mban dhe nuk kërkon informacion të tillë për punonjësit, pasi ai është jashtë qëllimit të saj si punëdhënës.

Së treti, fakti i blerjes së një apartamenti nuk përbën automatikisht provë të mirëqenies ekonomike. Madje, në praktikë, një blerje e tillë shoqërohet shpesh me detyrime të rëndësishme financiare, siç janë kreditë afatgjata, të cilat mund të rrisin ndjeshëm barrën ekonomike të individit.

Ky fakt e bën të pamundur nxjerrjen e një përfundimi objektiv mbi mirëqenien financiare vetëm mbi bazën e një blerjeje të pasurisë së paluajtshme, dhe aq më tepër, kur ky është thjesht një deklaram i paprovuar nga ankuesi.

Për më tepër, koncepti i “gjendjes ekonomike” është thelbësisht relativ, dhe nuk mund të vlerësohet pa një analizë të plotë të faktorëve krahasues, përfshirë: pasuritë dhe detyrimet, stilin e jetesës, mjaftueshmërinë për nevoja bazë, dhe krahasimin me gjendjen ekonomike të të tjerëve.

Ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” nuk e përfshin gjendjen ekonomike si bazë të drejtpërdrejtë diskriminimi në marrëdhëniet e punës. Edhe në interpretimet më të gjera, kjo bazë lidhet me pengesa strukturore për akses në tregun e punës, jo me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës për arsye organizative, siç është rasti konkret.

Edhe sipas jurisprudencës shqiptare dhe ndërkombëtare, përfshirë Vendimin nr. 72, datë 07.04.2025 të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, “gjendja ekonomike” si bazë e ndaluar e diskriminimit është kuptuar si varfëri ekstreme, mungesë strehimi, apo pamundësi për të përmbushur nevojat themelore të jetës.

Në të njëjtën linjë, Komentimi i Përgjithshëm nr. 20 i Komitetit të OKB për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore thekson se diskriminimi mbi këtë bazë ndodh kur individit për shkak të statusit të tij social apo ekonomik, përjashtohet nga akses i barabartë në arsim, shëndetësi, punësim apo përfitime sociale. Asnjë nga këto kushte nuk aplikohet në rastin konkret.

Gjykata Evropiane për të Drejtat e Njeriut (GJEDNJ) nuk e ka përfshirë statusin ekonomik brenda listës së “grounds of suspect classification”, që nënkupton baza që kërkojnë mbrojtje të lartë ligjore. Rastet e trajtuara nga GJEDNJ që lidhen me diskriminimin për shkak të statusit ekonomik kanë qenë të ndërlidhura me përfitime sociale dhe ndihma shtetërore, jo me marrëdhënie të zakonshme pune në sektorin privat. Interpretimi i një trajtimi të tillë si diskriminim bëhet vetëm në lidhje me të drejta të tjera të garantuara, dhe jo në mënyrë të pavarur, siç kërkon ankuesi.

Në këtë kontekst, pretendimi i ankuesit për diskriminim mbi bazë gjendjeje ekonomike është i pabazuar në fakte, i pasaktë në aspektin ligjor, dhe përfaqëson një keqinterpretim të rëndë të vetë konceptit të ndaluar të diskriminimit.

Ligji nuk ndalon trajtimin e ndryshëm për shkak të gjendjes së mirë ekonomike, dhe nuk ekziston asnjë provë që Shoqëria ka vepruar mbi këtë bazë.

Më tej, ritheksojmë se vendimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës është marrë për arsye plotësisht organizative dhe funksionale, në përputhje me nenet përkatëse të Kodit të Punës, dhe pa asnjë lidhje me cilindo nga kriteret e mbrojtura nga Ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”.

Bindja filozofike – pretendim i paqartë dhe jashtë kontekstit ligjor.

Në lidhje me këtë pretendim, është e paqartë se cila është bindja filozofike e pretenduar nga ankuesi, si është ajo shprehur, dhe në ç’mënyrë ka qenë e njohur apo e ditur nga Shoqëria. Po ashtu, mungon çdo element faktik që të dëshmojë se bindja e pretenduar filozofike e ankuesit ka qenë shkak apo faktor ndikues në vendimin për përfundimin e marrëdhënies së punës. Shprehja e një opinioni në një mbledhje pune mbi organizimin e ngarkesës së punës nuk përbën bindje filozofike në kuptimin e ligjit, dhe nuk mund të trajtohet si shkak i ndaluar diskriminimi

në mungesë të një lidhjeje të drejtpërdrejtë dhe të provuar ndërmjet shprehjes së bindjes dhe vendimmarrjes së Shoqërisë.

Nuk gjejmë asnjë prej bindjeve të mësipërme filozofike të referuar apo të argumentuar nga ankuesi. Nëse flasim për mënyrën e mendimit në lidhje me organizimin e punës, ngarkesës etj., kjo, në referim të neneve 12 dhe 23 të KP-së dhe në përgjithësi në zbatim të legjislacionit kombëtar dhe ndërkombëtar të punës, është prerogativë e punëdhënësit dhe punëmarrësi kompensohet për këtë me pagë, bonuse apo kompensime të tjera.

Në kuptimin e KEDNJ-së, “bindjet filozofike” përbëjnë besime të thella, serioze dhe koherente, të cilat ndikojnë ndjeshëm në mënyrën e jetesës së individit, në raportin e tij me shoqërinë dhe botën përreth. Këto bindje duhet të karakterizohen nga një shkallë e konsiderueshme koherence, rëndësie dhe qëndrueshmërie, në një nivel të krahasueshëm me bindjet fetare, ndonëse nuk është e nevojshme të kenë natyrë fetare. GJEDNJ ka vendosur se, për t’u konsideruar si “bindje filozofike”, një pikëpamje duhet të plotësojë kriteret e mëposhtme: Të jetë e qëndrueshme dhe jo e përkohshme apo e cekët; Të ketë një shkallë të qartë serioziteti dhe rëndësie për individin që e mban atë; Të përbëjë një sistem të konsoliduar bindjesh dhe të ndikojë në mënyrën e jetesës së personit; Të jetë e krahasueshme në peshë me bindjet fetare, edhe pse jo domosdoshmërisht e lidhur me ndonjë besim fetar.

Kjo vjen në përputhje me Vendimin nr. 97, datë 30.04.2025 të Komisionerit për Diskriminimin, ku përcaktohet se Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi nuk jep një përkufizim të saktë për “bindjet filozofike” si shkak i mbrojtur, dhe mungesa e këtij përkufizimi evidentohet edhe në praktikën gjyqësore shqiptare.

Për të vlerësuar “bindjet filozofike” në kuptimin e mbrojtjes nga diskriminimi, Komisioneri i referohet jurisprudencës së GJEDNJ-së. Në këtë kuadër, GJEDNJ e ka interpretuar konceptin e “bindjes” në kontekstin e nenit 2 të Protokollit nr. 1 të KEDNJ, që u njeh prindërve të drejtën për t’u siguruar që arsimi i fëmijëve të tyre të jetë në përputhje me bindjet e tyre fetare dhe filozofike, duke theksuar se: “Në kuptimin e saj të zakonshëm, fjala 'bindje', e marrë në vetvete, nuk është sinonim me fjalët 'opinione' apo 'ide', siç përdoren në nenin 10 të Konventës, që garanton lirinë e shprehjes; ajo është më e afërt me termin 'besim' të përdorur në nenin 9, dhe nënkupton pikëpamje që arrijnë një nivel të caktuar bindjeje, serioziteti, koherence dhe rëndësie.”

Në këtë kuadër, pretendimi i ankuesit se është larguar nga puna për shkak të “bindjeve filozofike”, të shprehura në lidhje me organizimin dhe shpërndarjen e ngarkesës së punës, përbën një keqinterpretim të qartë dhe të pajustificuar ligjërisht të këtij nocioni. Sipas nenit 3, pika 2, të Ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, bindjet filozofike nënkuptojnë bindje personale dhe të thella që kanë lidhje me vlera themelore të jetës, me natyrën njerëzore dhe strukturën e shoqërisë, të cilat kanë karakter ekzistencial dhe jo thjesht operacional apo administrativ.

Mendimet e shprehura nga ankuesi në lidhje me shpërndarjen e punës apo aspekte të tjera të punës (pa paragjykuar që Shoqëria nuk ka qenë në dijeni për to, deri në ditën e paraqitjes së këtij ankimi), në mungesë të një përmbajtjeje ideologjike, ekzistenciale apo filozofike, nuk mund të mbrohen në kuptimin ligjor si “bindje filozofike” dhe rrjedhimisht nuk mund të mbështesin një pretendim për diskriminim në bazë të këtij shkaku.

Përkundrazi, edhe nëse do të pranohej e kundërta e sa më sipër, pra që ankuesi i ka bërë me dije mendimet e tij në lidhje me organizimin e punës, ngarkesën etj., çështje të tilla janë pjesë e diskutimeve të zakonshme në një marrëdhënie pune dhe nuk përbëjnë në vetvete manifestim të një bindjeje të mbrojtur me ligj. Për pasojë, pretendimi për diskriminim mbi bazën e “bindjeve filozofike” është i pambështetur si në planin faktik, ashtu edhe në atë ligjor, dhe nuk plotëson kriteret e përcaktuara nga jurisprudenca e GJEDNJ-së dhe ligji shqiptar për mbrojtjen nga diskriminimi.

3. Me shkresën nr. 1086/5 prot., datë 26.06.2025 Komisioneri i përcolli ankuesit shkresën e shoqërisë “Revenued Albania” sh.p.k., (së bashku me dokumentacionin shoqëruar) për të bërë kundërshtimet e tij në lidhje me këtë përgjigje.
4. Me shkresën nr.1986/5 prot., datë 01.09.2025, janë administruar pranë Komisionerit kundërshtimet e ankuesit.
5. Duke marrë shkas nga disa pretendime të ngritura në shkresën nr.1986/5 prot., datë 01.09.2025 nga ankuesi, Komisioneri me shkresën nr. 1086/7 prot., datë 08.09.2025, iu drejtua përsëri shoqërisë “Revenued Albania” sh.p.k., për të shprehur qëndrimin e tyre në lidhje me këto pretendime. Nga ana e shoqërisë nuk u kthye përgjigje.
6. Me nr. 1086/8 prot., datë 23.09.2025, është administruar pranë Komisionerit, përgjigja e shoqërisë “Revenued Albania” sh.p.k., e cila ka informuar Komisionerin, me pretendimet e ankuesit.

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

A. Lidhur me trajtimin e padrejtë dhe më pak të favorshëm.

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, përcaktohet se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe 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”.

Diskriminimi përkufizohet nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 3, pika 1, si: “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 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 nenit 7, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrotjtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, mbrotjtja nga diskriminimi garantohej ndaj çdo veprimi ose mosveprimi të autoriteteve publike ose të 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 të tjera personash.

Gjithashtu, diskriminimi karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstrohet se viktimat e pretenduar është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme për shkak të një karakteristike që përfshihet në “shkakun e mbrotjtur”. Trajtimi më pak i favorshëm përcaktohet me anë të krahasimit ndërmjet viktimës së pretenduar dhe një personi tjetër në një situatë të ngjashme, i cili nuk posedon karakteristikën e mbrotjtur.

Nga këqyrja e analizimi i dokumentacionit të dërguar pranë KMD-së, rezulton se:

Shoqëria “Revenued Albania” sh.p.k., është një shoqëri me përgjegjësi të kufizuar, e regjistruar në regjistrin tregtar të Qendrës Kombëtare të Biznesit me NUIS L92008017M (“Shoqëria”), në datën 08.08.2019. Fusha e veprimtarisë së Shoqërisë është ofrimi i shërbimeve për shoqëri ndërkombëtare dhe vendase që dëshirojnë të përdorin burimet e jashtme (outsourcing), për qëllime të veprimtarisë së tyre, për kryerjen e shërbimeve apo proceseve specifike, në zinxhirin e tyre të punës dhe veprimtarisë (Business Process Outsourcing – BPO). Këto shërbime ofrohen për tregun amerikan, përkatësisht për klientë të Shoqërisë në Shtetet e Bashkuara të Amerikës.

Në lidhje me marrëdhënien e punës me ankuesin, mes palëve është lidhur Kontrata Individuale e Punës me afat të pacaktuar, datë 08.02.2024, ku ankuesi ka mbajtur pozicionin e Asistentit Ligjor.

Në vijim të zhvillimeve të brendshme, Shoqëria ka ndërmarrë një proces të riorganizimit për shkak të uljes së volumit të transaksioneve të transmetuara nga klientët e saj, që ka sjellë ulje të faturimit, kohës efektive të punës dhe për rrjedhojë, nevojën për strukturim të ri të funksioneve të brendshme.

Në datën 18.04.2025, Asambleja e Përgjithshme e Shoqërisë ka vendosur mënyrën e ristrukturimit të brendshëm si vijon: *Rendi i Ditës*

- 1. Riorganizimi i strukturës së punonjësve të Shoqërisë.*
- 2. Të ndryshme.*

Ortaku i vetëm deklaroi se kjo mbledhje është thirrur në përputhje me legjislacionin në fuqi dhe është përmbushur: Sipas neneve 13 dhe 14, dhe se kuorumi i nevojshëm për të marrë vendime të vlefshme mbi pikat e Rendit të Ditës është përmbushur. Sipas nenit 8 të ligjit Nr. 9901, datë 14.04.2008 “Për Tregtarët dhe Shoqëritë Tregtare” Asambleja e Përgjithshme ka

të drejtë të vendosë mbi politikat tregtare dhe financiare të Shoqërisë. E njëjta dispozitë përfshihet në nenin 12 të Statutit të Shoqërisë.

Duke marrë në konsideratë kërkesën e klientëve për reduktimin e volumit të punës dhe ndërprerjen e disa shërbimeve, të cilat rritën ngarkesën e përgjithshme të financiare të Shoqërisë, kjo e fundit është përballë me nevojën për të riorganizuar departamentet dhe për të reduktuar disa pozicione pune. Shoqëria është përballë me këtë situatë nga muaji shkurt 2025 dhe, ndonëse ka bërë përpjekje për të rifilluar numrin e klientëve/volumin e punës, nuk ka pasur rezultate. Për të arritur vendimmarrjen sipas nevojës, Shoqëria ka kryer një analizë të detajuar të pozicioneve dhe funksioneve për të cilat operon Shoqëria, si dhe një analizë të përgjithshme të organizimit të Departamenteve.

Në Departamentin e Mbledhjes së Detyrimeve, Skuadra Ligjore do të bashkohej me Skuadrën e të Ardhurave të Arkëtueshme dhe pozicioni i mëparshëm i Drejtuesit të Skuadrës Ligjore do të suprimohej, duke sjellë reduktim me një pozicion pune. Në Departamentin e Shitjeve, Skuadra e Administrimit të Kontratave do të riorganizohej nën Departamentin e Vlerësimit të Riskut dhe do të bashkohej me Skuadrën e Integritetit të Dokumenteve dhe Due Diligence, ku do të kishte një reduktim me 4 pozicione pune dhe ndryshim të elementeve të përshkrimit të punës. Departamenti i Shitjeve do të vazhdonte vetëm me Skuadrën e Shitjeve. Në Departamentin e Vlerësimit të Riskut do të kishte 3 skuadra: Skuadra e Vlerësimit të Riskut, Skuadra e Riskut të Kredive dhe Skuadra e Integritetit të Dokumenteve dhe Due Diligence, ku kjo e fundit do të bashkohej me Skuadrën e Administrimit të Kontratave për të formuar një skuadër të vetme.

Si rezultat, janë reduktuar në total 9 pozicione pune: 2 punonjës nga Departamenti i Mbledhjes së Detyrimeve – Skuadra Ligjore, 4 punonjës nga Departamenti i Shitjeve – Skuadra e Shitjeve, dhe 3 punonjës nga Departamenti i Vlerësimit të Riskut – Skuadra e Vlerësimit të Riskut.

Në kuadër të procedurës së riorganizimit, ankuesi është njoftuar në datën 22.04.2025 për pjesëmarrje në një takim që do të zhvillohej më datë 28.04.2025, ora 13:00, për të diskutuar mbi procedurën e riorganizimit dhe ndikimin e saj në departamentin ku ai ushtronte detyrat, konkretisht në Departamentin e Mbledhjes së Detyrimeve – Skuadra Ligjore, për shkak të shkrirjes së kësaj njësie.

Takimi është zhvilluar në datën 28.04.2025, ora 12:47, në zyrat e Shoqërisë dhe në të kanë marrë pjesë Avokatja e autorizuar e Shoqërisë, Ankuesi dhe Sekretarja e Takimit, dhe është dokumentuar me regjistrim audio dhe procesverbal të shkruar. Gjatë takimit është diskutuar vendimi për bashkimin e Skuadrës Ligjore me Skuadrën e të Ardhurave të Arkëtueshme, si dhe pasojat që kjo kishte në reduktimin e pozicioneve.

Shoqëria ka sqaruar se përzgjedhja e pozicioneve të suprimuara është bërë mbi baza objektive dhe në përputhje me praktikat e biznesit. Gjithashtu, Shoqëria i ka vendosur në dispozicion ankuesit linkun për të aksesuar pozicionet e lira të punës nëse ai do të ishte i interesuar të aplikonte në ndonjë prej tyre. Gjatë takimit, ankuesi nuk ka paraqitur pretendime lidhur me

diskriminim apo shqetësime të tjera, përveç një kërkesë në lidhje me bonusin e muajit prill 2025.

Pas këtij takimi, në datën 02.05.2025, Shoqëria ka njoftuar ankuesin me dokumentin “*Njoftim për zgjidhjen e kontratës së punës*”, ku është komunikuar zgjidhja e marrëdhënies së punës dhe janë përcaktuar elementët përkatës të mbylljes së marrëdhënies: paga deri në përfundim të afatit të njoftimit mujor; paga e muajit prill 2025 bashkë me bonusin përkatës; paga për pushimet vjetore të akumuluar e të pakonsumuara; moszbatimi i nenit 11 të kontratës mbi moskonkurrencën; dhe aplikimi i nenit 143, pika 5 e Kodit të Punës për përfitime të shtuara duke e konsideruar të punësuar me kohë të plotë 40 orë në javë.

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 Evropiane 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.

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.

Ndërkohë Protokollin 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 Kulturore²”, 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. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim.

Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës³ “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 tjetër*, përjashtim ose preferencë që çon në prishjen apo shtrembërimin e barazisë, të mundësisë ose trajtimit në drejtim të punësimit ose të profesionit.

Karta Sociale Europiane⁴ në nenin 1, pika 2, parashikon: “Me synimin që të sigurohet ushtrimi efektiv i së drejtës për punë, Palët angazhohen..... 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 punësim⁵. Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Sociale Europiane, ku përcaktohet shprehimisht mbrojtja nga diskriminimi për cilindo nga shkaqet e mbrojtura.

Në referencë të nenit 14, të Konventës Europiane për të Drejtat e Njeriut garantohet barazia e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, sikurse edhe në Kartën Social Europiane (të rishikuar) dhe shtojcën e saj përkatësisht në nenin 24, pika 3, germa d) parashikohet shprehimisht: “....Nuk do të përbëjnë arsye të vlefshme për përfundimin e punësimit....d) raca, ngjyra, gjinia, mosha, gjendja familjare përgjegjësitë familjare, shtatëzania, besimi fetar, opinion politik, prejardhja kombëtare ose origjina sociale”.

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 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

² Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

³ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

⁴ Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002.

⁵ Shih: Sidabras dhe Džiautas kundër Lituaniës, prg 30.

Kushtetuta 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 ligji, është diskriminimi i drejtpërdrejtë, i cili përkufizohet nga neni 3/2, i ligjit 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 mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji.

Sa më sipër, për të vlerësuar pretendimin për diskriminim të parashtruar nga ankuesi, në radhë të parë Komisioneri do të vlerësojë nëse ankuesi i është nënshtruar ndonjë trajtimi të padrejtë, të pabarabartë dhe më pak të favorshëm, në të drejtën e tij për punësim në lidhje me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës. Nëse konstatohet se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, atëherë do të vijohet me analizën, nëse ky trajtim të cilit i është nënshtruar ankuesi ka ardhur apo jo si rezultat i shkakut të pretenduar, i cili duhet gjithashtu të provohet dhe gëzon mbrojtje nga ligji.

Sipas nenit 12, të Kodit të Punës, kontrata e punës është një marrëveshje ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit, që rregullon marrëdhëniet e punës dhe përmban të drejtat dhe detyrimet e palëve. Në kontratën e punës punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e vet për një periudhë të caktuar ose të pacaktuar kohe, në kuadër të organizimit dhe të urdhrave të një personi tjetër, të quajtur punëdhënës, i cili merr përsipër të paguajë një shpërblim.

Neni 21, i Kodit të Punës, në pikën 2, të tij, ka përcaktuar se: “Kontrata e punës quhet e lidhur kur punëmarrësi pranon kryerjen e një pune ose shërbimi, për një periudhë kohe të caktuar ose të pacaktuar, brenda kuadrit të organizimit dhe sipas urdhrave të punëmarrësit dhe që, në bazë të këtyre rrethanave, kryhet vetëm kundrejt pagesës”.

Në lidhje me marrëdhënien e punës ndërmjet palëve, bëhet me dije se më datë 08.02.2024 është lidhur një Kontratë Individuale Pune me afat të pacaktuar, në përputhje me dispozitat e Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë. Sipas kësaj kontrate, punëmarrësi (ankuesi) është emëruar në pozicionin e Asistentit Ligjor, me detyra dhe përgjegjësi të përcaktuara në përputhje me përshkrimin e vendit të punës dhe aktet përkatëse të brendshme të punëdhënësit.

Në datën 18.04.2025, Asambleja e Përgjithshme e Shoqërisë, në përputhje me dispozitat përkatëse të Ligjit nr. 9901, datë 14.04.2008 “Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare”, i ndryshuar, ka miratuar vendimin mbi mënyrën e ristrukturimit të brendshëm të Shoqërisë, duke përcaktuar riorganizimin e funksioneve dhe reduktimin e disa pozicioneve të caktuara të punës, në përputhje me nevojat aktuale dhe perspektivën afatmesme të aktivitetit tregtar.

Shoqëria ka ndërmarrë një proces riorganizimi të strukturës së saj të brendshme, i diktuar nga ulja e ndjeshme e volumit të transaksioneve të transmetuara nga klientët, çka ka sjellë si pasojë një reduktim të të ardhurave nga faturimi dhe të kohës efektive të shfrytëzimit të burimeve njerëzore. Në këto kushte, është konstatuar nevoja objektive për një ristrukturim funksional

dhe organizativ të Shoqërisë, me synim rritjen e efikasitetit operacional dhe optimizimin e kostove.

Sipas nenit 141, të Kodit të Punës, kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit. Referuar nenit 143 të Kodit të Punës, pas kohës së marrjes në provë, për të zgjidhur kontratën me periudhë të pacaktuar, palët duhet të respektojnë një afat njoftimi prej dy muajsh, për kohëzgjatjen mbi dy vjet deri në pesë vjet.

Procedura e zgjidhjes së kontratës së punës nga punëdhënësi, rregullohet nga neni 144, i Kodit të Punës. Në këtë dispozitë sanksionohet:

- “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.*
-”

Në vijim të sa më sipër, rezulton se procesi i ristrukturimit i ndërmarrë nga Shoqëria “Revenued Albania” sh.p.k., ka pasur si qëllim përballimin e nevojave të mirëfillta ekonomike dhe operationale të lidhura me uljen e ndjeshme të volumit të punës dhe reduktimin e të ardhurave nga aktiviteti tregtar, të shkaktuara nga tkurrja e kërkesës së klientëve. Si pjesë e këtyre masave, Shoqëria ka ndërmarrë një rishikim të brendshëm të strukturës organizative, me synim optimizimin e funksioneve dhe përshtatjen e strukturës me dinamikën e tregut dhe objektivat strategjike afatmesëm. Ky proces ka përfshirë edhe shkriren e disa departamenteve, përfshirë Departamentin e Mbledhjes së Detyrimeve – Skuadra Ligjore, ku ushtronte funksionin e tij edhe ankuesi, duke sjellë për rrjedhojë edhe nevojën për reduktimin e disa pozicioneve, ndër to edhe i ankuesit.

Referuar pikës 3 të nenit 144 të Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë, përcaktohet se punëdhënësi mund të zgjidhë kontratën individuale të punës me punëmarrësin për arsye të lidhura me aftësinë, sjelljen ose kërkesat operationale të shoqërisë. Në këtë kuptim, situatat ekonomike dhe financiare që ndikojnë në funksionimin e shoqërisë përbëjnë pjesë të kërkesave operationale dhe për rrjedhojë përbëjnë një shkak të ligjshëm për zgjidhjen e marrëdhënies së punës. Në rastin konkret, Shoqëria ka dokumentuar në mënyrë të qartë dhe transparente procesin e riorganizimit, duke informuar dhe dëgjuar punëmarrësin në mënyrë të drejtpërdrejtë përpara marrjes së vendimit për zgjidhjen e marrëdhënies së punës. Ndaj, ajo që mbetet për

vlerësim është nëse arsyeja e dhënë nga Shoqëria për zgjidhjen e kontratës është ajo e vërteta dhe reale, apo nëse kemi të bëjmë me ndonjë shkak tjetër të ndaluar me ligj, konkretisht pretendimin e ankuesit për diskriminim mbi bazën e moshës, gjendjes ekonomike dhe bindjeve filozofike.

Referuar Vendimit të datës 18.04.2025 të Asamblesë së Përgjithshme të Shoqërisë, është sqaruar në mënyrë të dokumentuar nevoja për të bërë ndryshime në strukturën organizative, si pasojë e situatës së krijuar nga reduktimi i volumit të punës të transmetuar nga klientët dhe ulja e të ardhurave financiare. Në këtë kuadër, drejtuesit e Shoqërisë ndërmorën një proces riorganizimi të disa departamenteve, i cili përfshiu suprimimin e disa pozicioneve pune, përfshirë atë të ankuesit, por edhe të punonjësve të tjerë në pozicione të ndryshme. Ky vendim është marrë mbi bazën e analizës së nevojave operacionale dhe është zbatuar në mënyrë të njëtrajtshme, duke u mbështetur në kritere objektive dhe ligjore, pa pasur lidhje me arsye personale apo ndonjë shkak të ndaluar nga ligji.

Në lidhje me moshën, shoqëria thekson se nuk ka ekzistuar asnjë politikë, praktikë apo kriter që lidhet me moshën në menaxhimin e marrëdhënieve të punës, përkundrazi, stafi përbëhet kryesisht nga persona të rinj në moshë, madje edhe më të rinj se vetë ankuesi, çka përjashton çdo element diskriminues mbi këtë bazë.

Referuar listës së punonjësve të emëruar në pozicione të tjera brenda Shoqërisë, rezulton se shumica e tyre janë të një moshe relativisht të re ose/dhe në përputhje me moshën e ankuesit. Struktura e stafit të Shoqërisë përbëhet në masë të konsiderueshme nga punonjës të rinj në moshë. Për më tepër, vetë fakti që ristrukturimi ka përfshirë punonjës të moshave të ndryshme, përfshirë edhe ata me përvojë të gjatë, tregon qartë se kriteret e ndjekura nuk kanë qenë subjektive, por tërësisht të lidhura me nevojat objektive operacionale të Shoqërisë.

Është e rëndësishme të theksohet se ankuesi nuk ka qenë i vetmi punonjës i prekur nga ky proces ristrukturimi. Referuar dosjeve personale të punonjësve të tjerë të vënë në dispozicion nga Shoqëria, rezulton se janë ndërmarrë masa të njëjta edhe ndaj disa punonjësve të tjerë të cilët ushtronin funksione në të njëjtin departament. Kjo tregon se vendimmarrja e Shoqërisë nuk ka qenë personale, individuale apo selektive ndaj ankuesit, por një vendim i përgjithshëm që ka pasur në fokus përmirësimin e funksionimit të strukturës në tërësi. Në këtë kontekst, tregon se riorganizimi është aplikuar në mënyrë të barabartë për të gjithë punonjësit e prekur.

Shoqëria ka ofruar mundësinë për vijimin e marrëdhënieve të punës me të gjithë punonjësit e prekur nga riorganizimi, përfshirë edhe ankuesin. Për këtë qëllim, janë komunikuar në mënyrë zyrtare vendet e lira të punës brenda strukturës së re organizative, të cilat janë bërë publike dhe të aksesueshme përmes një linku të dedikuar, të përcjellë edhe tek ankuesi. Ndërkohë që ankuesi ka deklaruar se pozicionet e ofruara nuk i përkonin me profilin e tij arsimor apo profesional.

Në lidhje me pretendimin mbi gjendjen filozofike, nuk rezulton e qartë se cila është bindja filozofike mbi të cilën ankuesi pretendon diskriminim, në ç'mënyrë është shprehur ajo dhe si

ka qenë e njohur apo e kuptuar nga punëdhënësi. Gjithashtu, nuk janë paraqitur prova apo fakte që të mbështesin ekzistencën e një bindjeje të tillë dhe as ndikimin e saj në vendimmarrjen për përfundimin e marrëdhënies së punës. Në mungesë të elementëve të tillë të domosdoshëm dhe në mungesë të një lidhjeje të drejtpërdrejtë ndërmjet bindjes së pretenduar dhe vendimmarrjes së punëdhënësit, ky pretendim mbetet i pambështetur dhe jashtë kuadrit të mbrojtjes që ofron legjislacioni për ndalimin e diskriminimit.

Shoqëria “Revenued Albania” shpk, përmes Kodit të Sjelljes dhe Manualit të Punonjësve, të miratuar dhe të bërë të njohur për të gjithë punonjësit në momentin e punësimit, ka parashikuar qartë zbatimin e politikave të barazisë në punësim (neni 1.4), si dhe ndalimin e çdo forme diskriminimi, bullizmi, sjelljeje agresive apo intimidimi (neni 1.5). Këto dokumente përfshijnë gjithashtu mekanizmat konkretë për paraqitjen e ankesave nga punonjësit në rastet kur ata ndihen të cenuar në të drejtat e tyre. Megjithatë, ankuesi, gjatë gjithë periudhës së punësimit të tij pranë Shoqërisë, por dhe gjatë takimit të zhvilluar në datë 28.04.2025, nuk ka ushtruar asnjëherë ndonjë ankesë zyrtare për diskriminim apo trajtim të pabarabartë, duke mos shfrytëzuar asnjë nga këto mundësi të ofruara. Ky pretendim është ngritur vetëm në momentin pasi ishin zgjidhur marrëdhëniet e punës.

Sa i takon pretendimeve për diskriminim, Ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, parashikon mbrojtje nga çdo formë diskriminimi, përfshirë edhe atë për shkak të moshës, gjendjes ekonomike dhe bindjeve filozofike. Sipas këtij ligji, një trajtim i ndryshëm për një person krahasuar me një tjetër në kushte të ngjashme përbën diskriminim nëse nuk justifikohet me një qëllim legjitim dhe nuk është proporcionale. Megjithatë, në rastin konkret, nuk rezulton e provuar se përfundimi i marrëdhënies së punës është motivuar nga mosha, gjendja ekonomike apo bindjeve filozofike. Përkundrazi, përfundimi i marrëdhënies së punës me ankuesin ka ndodhur si pasojë e një procesi ristrukturimi të brendshëm të ndërmarrë nga Shoqëria për arsye objektive dhe ekonomike, dhe jo si rezultat i ndonjë vendimmarrjeje të motivuar nga mosha, gjendja ekonomike apo bindjet filozofike të punëmarrësit, të cilat nuk janë as përmendur dhe as konstatuar si faktorë ndikues në procesin e përzgjedhjes së pozicioneve të prekur nga riorganizimi.

Lidhur me çështjen e përzgjedhjes së punonjësve të prekur nga ristrukturimi apo të emërimeve të reja në pozicione të tjera brenda Shoqërisë, sqarojmë se administrimi i burimeve njerëzore, përfshirë organizimin e brendshëm dhe përcaktimin e strukturës organizative, përbën kompetencë ekskluzive të punëdhënësit dhe shprehje të drejtpërdrejtë të lirisë kontraktore që Shoqëria gëzon në menaxhimin e marrëdhënieve të punës. Kjo kompetencë ushtrohet në përputhje me nevojat funksionale dhe interesat legjitimë të Shoqërisë, të cilat janë rishikuar gjatë procesit të riorganizimit. Vendimmarrja për reduktimin e pozicioneve të punës në përputhje me strukturën e re të miratuar nga Asambleja e Përgjithshme, është mbështetur në kriteret objektive dhe jo personale, duke respektuar në çdo hap autonominë e Shoqërisë për të përcaktuar mënyrën më efektive të organizimit të saj të brendshëm.

Referuar të gjithë informacionit të mësipërm, Komisioneri gjykon se, në bazë të fakteve dhe dokumentacionit të paraqitur, shoqëria “Revenued Albania” sh.p.k. ka vepruar në përputhje me

dispozitat e Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë, konkretisht nenet 141, 143 dhe 144, që rregullojnë procedurën e zgjidhjes së kontratës së punës me afat të pacaktuar për arsye që lidhen me kërkesat operationale të ndërmarrjes. Zgjidhja e marrëdhënies së punës me ankuesin ka qenë rezultat i një procesi të dokumentuar ristrukturimi të brendshëm, të ndërmarrë për shkak të uljes së ndjeshme të volumit të punës dhe të të ardhurave, çka përbën një arsye të ligjshme për ndryshimin e strukturës organizative dhe reduktimin e disa pozicioneve, përfshirë edhe atë të ankuesit. Nga të dhënat e administruara nuk rezulton që punëdhënësi të ketë ndërmarrë veprime apo mosveprime që përbëjnë diskriminim në kuptimin e nenit 3 të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, i ndryshuar. Pretendimet e ankuesit për diskriminim mbi bazën e moshës, gjendjes ekonomike dhe bindjeve filozofike nuk janë mbështetur me prova konkrete, të qarta dhe të besueshme që të lidhin zgjidhjen e marrëdhënies së punës me ndonjë nga këto karakteristika personale. Në mungesë të elementeve të tillë, dhe duke qenë se vendimmarrja e Shoqërisë ka qenë e përgjithshme, transparente dhe e aplikuar në mënyrë të barabartë ndaj të gjithë punonjësve të prekur, nuk mund të arrihet në përfundimin se kemi të bëjmë me një trajtim të pabarabartë apo diskriminim në kuptimin e legjislacionit përkatës.

Bazuar në tërësinë e arsytimit të mësipërm si dhe në faktet dhe provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, Komisioneri vlerëson se, ankuesi z. R. Rr., nuk i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë.

Në mungesë të këtij trajtimi, Komisioneri arrin në konkluzionin që nuk kemi të bëjmë me një sjellje të paligjshme nga ana e shoqërisë “Revenued Albania” sh.p.k., për shkaqet e pretenduara nga ankuesi dhe për rrjedhojë nuk provohet se ka shkelur dispozitat e ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenin 33 pikat 10, 11 e 12, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e mosdiskriminimit të ankuesi z. R. Rr, në të drejtën për punësim, nga shoqëria “Revenued Albania” sh.p.k., për shkak të “moshës”, “gjendjes ekonomike” dhe “bindjeve filozofike”.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA