



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 460/1 prot.

Tiranë, më 26. 02. 2026

V E N D I M

Nr. 47, Datë 26 . 02. 2026

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.225 Regj., datë 08.10.2025¹, të paraqitur nga z.A. A. (në vijim ankuesi) kundër Shoqërisë “Alpetrol”sh.a, me pretendimin se është diskriminuar për shkak të “përkatësisë në një grup të veçantë” dhe “çdo shkak tjetër”.

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: *Kërkuesi A. A., me anë të shkresës nr. 4730/2 prot., datë 08.09.2025 “Vendimi” nr. 421, datë 08.09.2025 “Për ndryshimin e pozicionit të punës”, është njoftuar në datë 09.09.2025. Z. A. A., lirohet nga detyra Drejtor, në Qendrën e Administrimit dhe Kontrollit të Pronave, të shoqërisë “Albpetrol” sh.a., dhe emërohet në pozicionin Përgjegjës Sektori (Sektori Cakran–Mollaj) në Qendrën e Prodhimit të Naftës Fier, të shoqërisë Albpetrol sh.a. Marrëdhëniet e punës dhe ato financiare fillojnë nga data e nesërme e këtij vendimi.*

Fakti që ka parashtruar punëdhënësi Albpetrol sh.a., që punëmarrësi A. A., duhet të kalojë në pozicionin “Përgjegjës Sektori”, Sektori Cakran–Mollaj, në Qendrën e Prodhimit të Naftës Fier, të shoqërisë Albpetrol sh.a., është bërë në kundërshtim me nenin 12 dhe 21 të Kodit të Punës, duke i zgjidhur përfundimisht marrëdhënien e punës për të si punëmarrës.

¹ Plotësuar me informacionin e administruar pranë Komisionerit me nr.1386/5 prot., datë 22.10.2025.

Referuar faktit që pala punëdhënëse Albpetrol sh.a. e ka bërë ndryshimin e pozicionit të punës për mua si punëmarrës pa bisedime, pa marrëveshje reciproke, pa zbatuar asnjë lloj procedure, asnjë afat njoftimi, duke mos zbatuar Kontratën Individuale të Punës, në kundërshtim me Kodin e Punës si dhe aktet ligjore e nënligjore në fuqi.

Me anë të shkresës më datë 10.09.2025, me LM me KodBar RR789307709AA, i jam drejtuar administratorit të Albpetrol sh.a., z. E. D., duke i komunikuar nëpërmjet kësaj shkrese se zgjidhja e kontratës së punës nga ana e Albpetrol sh.a. është në kundërshtim me Kodin e Punës, me nenet 12, 21, 143, 144.

Më tej në këtë shkresë është cituar se për zgjidhjen e kësaj mosmarrëveshjeje do t'i drejtohem Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Fier, duke kërkuar edhe provat përkatëse të cilat gjenden pranë Albpetrol sh.a. Deri në këto momente nuk ka pasur asnjë reagim apo kthim përgjigjeje nga ana e punëdhënësit Albpetrol sh.a.

Unë, A. A., jam Nënkryetar i Sindikates së Sektorit Hidrokarbur dhe së bashku me Sindikatën e Re të Naftëtarëve Shqiptarë kemi lidhur Kontratën Kolektive me Albpetrol sh.a. Sindikata e Sektorit Hidrokarbur, me datë 11.09.2025, është vërtetuar me “Dëftesë për pranimin e objekteve postare” me KodBar RR794643076AA, drejtuar Albpetrol sh.a. Albpetrol sh.a. është vënë në dijeni të këtij fakti. Nisur nga veprimet dhe mosveprimet e punëdhënësit në kundërshtim me nenin 917 të Kodit të Punës si dhe me nenin 12/3 të ligjit nr. 10 221 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.

Sipas Kontratës Kolektive të Punës

Neni 40 – Garantimi i të zgjedhurve sindikalë

- 1. Ndryshimi i kushteve të kontratës së punës së përfaqësuesve të sindikatës që janë të njohur nga punëdhënësi, mund të bëhet vetëm me pëlqimin e punëmarrësit dhe të sindikatës nënshkruese të Kontratës Kolektive të Punës.*
- 2. Për të garantuar të zgjedhurit në vendet drejtuese sindikale në kryerjen e detyrës, përfshirë Kryetarin, Nënkryetarin dhe Sekretarin e Këshillit Sindikal, punëdhënësi nuk mund të ndryshojë vendin e punës së tyre pa marrë më parë pëlqimin me shkrim të Kryesisë së sindikatës respektive, përveç rasteve kur vërehen shkelje të ligjit ose të Kontratës Kolektive të Punës.*
- 3. Të zgjedhurit në krye të sindikatave nënshkruese të kontratës shkëputen nga puna për të organizuar, drejtuar dhe administruar veprimtarinë sindikale, si funksionarë, deri në përfundimin e kontratës dhe pastaj kanë të drejtë të kthehen përsëri në vendin e tyre të punës.*
- 4. Me marrëveshje ndërmjet sindikatave nënshkruese të Kontratës dhe Administratorit të shoqërisë “Albpetrol sh.a.”, krijohen kushte lehtësuese për Këshillin Drejtues të saj.*

Sipas Kodit të Punës – Neni 9, pika 5: Ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me: a) mundësinë për punësim, vetëpunësim dhe profesion, duke përfshirë kriteret e përzgjedhjes dhe kushtet e rekrutimit, të çfarëdolloj dege të aktivitetit dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale, si dhe ngritjen në detyrë; c) kushtet e punës dhe punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën.

Sipas nenit 9, pikat 1, 2, 5, 7, 10 të Kodit të Punës

- 1. 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.*
- 2. Me “diskriminim” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose çdo shkak tjetër që ka si qëllim ose pasojë t’i pengojë ose t’i bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët.*
- 3. 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: a) mundësinë për punësim, vetëpunësim dhe profesion, duke përfshirë kriteret e përzgjedhjes dhe kushtet e rekrutimit, të çfarëdolloj dege të aktivitetit dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale, si dhe ngritjen në detyrë; b) qasjen në të gjitha llojet dhe nivelet e orientimit profesional, trajnimit profesional, trajnimit dhe ri-trajnimit të avancuar profesional, përfshirë edhe përvojën e punës në praktikë; c) kushtet e punës dhe punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën;*
- 4. Punëdhënësi mund të marrë masa të përkohshme dhe të veçanta, të cilat synojnë përsheptimin e vendosjes reale të barazisë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, kur mungesa e barazisë është shkaktuar nga diskriminimi për çdo shkak të përmendur në këtë nen.*
- 5. Në bazë të ligjit nr. 10 221, datë 4.2.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi” i ndryshuar, Neni 3/7 – Diskriminimi i tërthortë. Është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një dispozitë, kriter apo praktikë e paanshme në dukje do ta vinte një person ose grup personash në kushte jo të favorshme, në lidhje me shkaqet e parashtruara në nenin 1 të këtij ligji, në raport me një tjetër person ose grup personash, si dhe kur ajo masë, kriter apo praktikë nuk justifikohet objektivisht nga një synim i ligjshëm, ose kur mjetet e arritjes së këtij synimi nuk janë të përshtatshme ose nuk janë të domosdoshme dhe në përpjesëtim të drejtë me gjendjen që e ka shkaktuar atë.*

Neni 3/4 – Diskriminimi për shkak të shoqërimit. Është ajo formë diskriminimi që ndodh kur ka një dallim, kufizim ose preferencë për arsye të shoqërimit me persona që u përkasin grupeve të përmendura në nenin 1 të këtij ligji, si dhe për shkak të supozimit për një shoqërim të tillë.

Përfundimisht, ankuesi kërkon nga Komisioneri konstatimin e diskriminimit nga shoqëria “Alpetrol” sh.a., detyrimin e shoqërisë “Alpetrol” sh.a., të marrë masa për ta rikthyer në pozicionin e mëparshëm si drejtor i QAKP Patos dhe detyrimin e shoqërisë për të ndaluar në mënyrë të menjëhershme sjelljet dhe veprimet diskriminuese ndaj ankuesit A. A.

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

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

Neni 7 i LMD-së, në pikën 1 të tij, parashikon se: *“Çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi ose grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe personash, përbën diskriminim”*.

Bazuar në nenin 32/1/a të ligjit, Komisioneri ka kompetencë për të shqyrtuar shkeljet që i bëhen zbatimit dhe respektimit të parimit të barazisë në lidhje me këtë shkak.

Përsa më lart, referuar nenit 33, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ankesa përmban elementët e kërkuar nga ky ligj.

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

Në kuadër të shqyrtimit paraprak të ankesës si dhe në kushtet kur, kur nga ankuesi nuk na ishte vënë në dispozicion një informacion i qartë për shkaqet e pretenduara për diskriminim, me shkresën nr.1386/2 prot., datë 10.10.2025 të Komisionerit, u kërkuar informacioni plotësues, i cili u vu në dispozicion nga ankuesi dhe u administruar pranë Komisionerit nëpërmjet shkresës 1386/3 prot., datë 16.10.2025.

Në kushtet kur nga ankuesi nuk ishte përcjell informacioni i plotë me shkresën nr. 1386/4 prot., datë 17.10.2025, iu kërkuar përsëri informacion shtesë, i cili u vu në dispozicion nga ankuesi dhe u administruar pranë Komisionerit nëpërmjet shkresës 1386/5 prot., datë 21.10.2025.

Ankesa e paraqitur është në përputhje me kërkesat e nenit 33, pika 3, të LMD dhe u pranua për shqyrtim, pasi nuk ekziston asnjë nga shkaqet për mospranim të përcaktuara nga neni 33, pika 4, të po këtij ligji. Në zbatim të parashikimeve ligjore, të neneve 32 dhe 33, LMD, Komisioneri ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Me shkresën nr.1386/6 prot., datë 23.10.2025, Komisioneri, ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga Shoqëria “Alpetrol” sh. a, si më poshtë:
 - Infomacion mbi pretendimet e ngritura nga ana e z. A. A.
 - Kopje të librezës së punës dhe kontratës/kontratave të punës të lidhura me ankuesin.
 - Kopje e plotë të dosjes personale të ankuesit.
 - Kopje të urdhërit të ndryshimit të pozicionit të punës të ankuesit, së bashku me të gjithë dokumentacionin shoqërues dhe procedurën e ndjekur (*njoftime, procesverbale, relacione, urdhra, gjatë periudhës së ushtrimit të detyrës dhe ndryshimit të pozicionit të tij, si dhe çdo akt ose informacion tjetër që ka lidhje me këtë çështje*)
 - Informacion nëse ankuesi/Sindikata e Sektorit të Hidrokarbureve e ka kundërshtuar shkresërisht (*në rrugë administrative*) ndryshimin e pozicionit apo ka pretenduar diskriminim nga ana e Shoqërisë. Nëse po, një kopje të shkresës së ankuesit, si dhe të shkresës kthim përgjigje nga ana e juaj.
 - Informacion dhe kopje të çdo ankese tjetër të bërë nga ankuesi apo Sindikata e Sektorit të Hidrokarbureve në lidhje me problematikat e punonjësve të shoqërisë si paga, kushtet e punës dhe cilat janë masat e marra nga Shoqëria.
 - Informacion nëse urdhëri i ndryshimit të pozicionit të punës së ankuesit është ankimuar në gjykatë, nëse po të na vihet në dispozicion kopje e kërkesë padisë.
 - Çdo informacion tjetër që ju do e gjykoni të arsyeshëm se do të ndihmonte në sqarimin e plotë të kësaj çështje.
2. Me shkresën nr.1386/7 prot., datë 05.11.2025 është administruar pranë Komisionerit shkresa nr. 5759/1 prot., datë 03.11.2025 e Shoqërisë “Alpetrol” sh.a., me dokumentacioni përkatës lidhur me ankesën 225, datë 08.10.2025, ku informon se:

Në përgjigje të shkresës nr. 1386/6 prot., datë 23.10.2025, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, “Njoftim dhe kërkesë për informacion”, regjistruar në shoqërinë “Albpetrol” sh.a. me nr. 5759 prot., datë 24.10.2025, pasi u njohëm me ankesën e paraqitur nga z. A. A., paraqesim qëndrimin tonë si më poshtë vijon:

Z. A. A., ka qenë punonjës i shoqërisë “Albpetrol” sh.a nga data 24 Tetor 2013 deri më datë 08.10.2025, duke mbajtur pozicione të ndryshme pune. Gjatë kohëzgjatjes së marrëdhënieve të punës z. A., ka mbajtur detyrat si më poshtë vijon:

- Nga data 24 Tetor 2013 deri më 30 Shtator 2021, “Drejtor” pranë Qendrës së Emergjencës Mjedisit të Naftës dhe Gazit Patos, të shoqërisë “Albpetrol” sh.a;

- Nga data 01 Tetor deri më 30 Maj 2022, “Drejtor” i Drejtorisë së Kontrollit dhe Administrimit të shoqërisë “Albpetrol” sh.a.;

- Nga data 30 Maj 2022 deri më 09 Shtator 2025, “Drejtor” pranë Qendrës së Administrimit dhe Kontrollit të Pronës Patos “Albpetrol” sh.a.

- Nga data 09 Shtator 2025 deri më 08 Tetor 2025, “Përgjegjës Sektori” pranë Qendrës së Prodhimit të Naftës së Patos “Albpetrol” sh.a.

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

Së pari, pas takimit të organizuar më datë 03.09.2025 në zyrën e Administratorit të shoqërisë në cilësinë e punëdhënësit dhe z. A. A., në cilësinë e punëmarrësit, ka marrë dijeni lidhur me transferimin e tij nga pozicioni i punës Drejtor pranë Qendrës QAKP Patos në pozicionin e punës Përgjegjës në Sektorin Cakran-Mollaj.

Z. A. A., me shkresën nr. 4730 prot., datë 04.09.2025, me lëndë “Njoftim për transferim në detyrë” ka marrë dijeni për transferimin në detyrë.

Me vendimin nr. 421, datë 08.09.2025, të Administratorit të shoqërisë Albpetrol sh.a., z. A. A., është transferuar në pozicionin e punës Përgjegjës në Sektorin Cakran-Mollaj të Qendrës së Prodhimit të Naftës Fier. Marrëdhëniet e punës dhe ato financiare fillojnë në datë 09.09.2025, duke vlerësuar prioritetet e shoqërisë në raport me kapacitetet profesionale të punonjësve të saj.

Me shkresën nr. 1075 prot., datë 17.09.2025, referenca jonë me nr. 4956 prot., datë 17.09.2025, me lëndë “Informacion”, Qendra QPN Fier ka dërguar informacion lidhur me mosparaqitjen në punë të z. A. A.

Në vijim të saj, me Urdhrin nr. 384, datë 19.09.2025, të Administratorit të shoqërisë Albpetrol sh.a., është ngritur Komisioni Disiplinor mbi mosparaqitjen në punë të z. A. A. Me shkresën nr. 4956/2 prot., datë 19.09.2025, është njoftuar punëmarrësi z. A. A., për t’u paraqitur në takimin e datës 25.09.2025, ora 10:00, për nisjen e procedimit disiplinor.

Në takimin e datës 25.09.2025, z. A., nuk u paraqit në takim, edhe pse kishte marrë zyrtarisht dijeni për takimin e datës 25.09.2025 nëpërmjet komunikimit elektronik.

Me shkresën nr. 4956/3 prot., datë 25.09.2025, z. A., është rinjoftuar për zhvillimin e takimit për nisjen e procedimit disiplinor më datë 30.09.2025, ora 11:00.

Në takimin e datës 30.09.2025, z. A., sërish nuk është paraqitur në takim, edhe pse kishte marrë zyrtarisht dijeni për takimin e datës 30.09.2025 nëpërmjet komunikimit elektronik, provuar kjo nëpërmjet procesverbalit nr. 3 të Mbledhjes së Komisionit Disiplinor.

Në përfundim, Komisioni Disiplinor ka dalë me Vendimin nr. 5226 prot., datë 30.09.2025, "Për dhënien e masës disiplinore" ndaj punëmarrësit z. A. A.

Me vendimin nr. 474, datë 07.10.2025, Administratori i shoqërisë Albpetrol sh.a., ka vendosur ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me z. A. A., për shkak të shkeljes disiplinore.

Së dyti, zgjidhja nuk lidhet aspak me shkaqe diskriminuese si përkatësia në një grup të veçantë, gjendja shëndetësore, bindja politike, gjendja arsimore, moshë, 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, Statuti i shoqërisë "Albpetrol" Sh.A., Rregullorja e Organizimit të Brendshëm të shoqërisë "Albpetrol" sh.a., dhe Kontrata Kolektive e Punës. Referuar ligjit nr. 9901, datë 14.04.2008, "Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare", i ndryshuar, neni 158, 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" i ndryshuar, 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", 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 kemi të bëjmë me një marrëdhënie juridike midis palëve punëdhënës–punëmarrës që i njeh ligji "Për Tregtarët dhe Shoqëritë Tregtare" dhe Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë.

Referuar edhe librezës së punës provohet se z. A. A., 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.

Pala ankuese, z. A. A., 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".

Pretendimi i z. A. A., se "është diskriminuar për shkak të përkatësisë në një grup të veçantë apo çdo shkak tjetër" është tërësisht i pabazuar, pasi shoqëria "Albpetrol" sh.a. nuk ka ndërmarrë veprime diskriminuese ndaj punonjësit të saj, por në marrëdhëniet Punëdhënës–Punëmarrës legjislativi 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 K.P. parashikohet se:

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

Neni 153/2: "Vlerësohen shkaqe të justifikuara të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, t'i kërkohej atij që ka zgjidhur kontratën vazhdimin e marrëdhënieve të punës."

Bazuar në praktikën e ndjekur, si dhe në Vendimin e Komisionit Disiplinor ndaj z. A., 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/1, i 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 09 Shtator 2025, 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. A., ka kryer shkelje disiplinore shumë të rëndë dhe nuk është paraqitur në vendin e punës për 7 ditë rresht pa arsye, duke mos depozituar asnjë shkak të justifikuar për mungesat e tij.

Gjithashtu, lidhur me pretendimin e z. A., se është diskriminuar për “shkak të përkatësisë në një grup të veçantë”, argumentojmë se Kryetari i Sindikatës së Sektorit Hidrokarburë, me të cilin është nënshkruar Kontrata Kolektive e Punës nr. 1026 prot., datë 10.02.2023, nuk ka bërë asnjë deklarament zyrtar të drejtuesve të sindikatës, nënkryetarit dhe Këshillit Sindikal dhe, ndodhur në këto kushte, z. A., është trajtuar si çdo punonjës i shoqërisë, pavarësisht përkatësisë sindikale të tij. Gjithashtu, z. A., është prituri në një takim paraprak nga Administratori i shoqërisë, në prezencë të Drejtorit të Departamentit Administrativ dhe Drejtorit të Kabinetit, me të cilin është diskutuar për ndryshimin e pozicionit të punës në parim, për të cilin z. A., ka rënë dakord.

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 Diskriminimi”, përcaktohet qartë se cilat janë shkaqet që mund të vendosin një subjekt në pozita diskriminuese dhe, më konkretisht: Neni 1: “Ky 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 ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë ose me çdo shkak tjetër...”

Neni 3.1 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”, si dhe nenin 3.2 të këtij ligji, në të cilin fenomeni i diskriminimit përkufizohet:

“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 njëjta 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 pasur diskriminim, pavarësisht formës në të cilën mund të shfaqet shkak abuziv.

Në nenin 7 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, parashikohet 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 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, përbën diskriminim.”

Në nenin 12 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, 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: 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 përfutur nga lehtësitë që siguron kjo anëtarësi.”

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 janë ndodhur 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 ligje të tjera në fuqi.

Pretendimi i z. A., 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, por respektimi i të drejtave dhe detyrimeve punëdhënës–punëmarrës përbën detyrim ligjor për palët.

Këto fakte hedhin poshtë çdo pretendim për diskriminim të z. A. A., 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 akteve nënligjore të nxjerra në zbatim të tij.

Ju bëjmë me dije se ndaj z. A., apo dhe punonjësve të tjerë, nuk janë ndërmarrë veprime diskriminuese, por janë zbatuar të gjitha të drejtat dhe detyrimet kontraktuale të parashikuara në kontratën e punës, si dhe në 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: A. A., dhe Palë e Paditur: “Albpetrol” sh.a.

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

3. Me shkresën nr. 1386/8 prot., datë 07.11.2025 të Komisionerit i është përcjellë ankuesit shkresa nr.5759/1 prot., date 16.09.2025 e Shoqërisë “Albpetrol” sh.a., për të bërë parashtrimet e tija në lidhje me këtë përgjigje.
4. Me shkresën nr.1386/9 prot., datë 13.11.2025 janë administruar pranë Komisionerit, parashtrimet e ankuesit në lidhje me shkresën nr. 5759/1 prot., datë 03.11.2025 e Shoqërisë “Albpetrol” sh.a., ku parashtron se:

Ankuesi, z. A. A., pretendon se në përgjigjen e shoqërisë Albpetrol sh.a, me shkresën nr. 5759/1, datë 03.11.2025, ka konstatuar një shmangie të qëllimshme nga përgjigjet konkrete që kërkohen për hetimin administrativ të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi (KMD). Ai shpreh se kjo përgjigje ka qenë e vakët dhe jo informative, duke mos iu përgjigjur në mënyrë të plotë pretendimeve të tij, veçanërisht për diskriminimin për “përkatësi në një grup të veçantë”. Për më tepër, ankuesi argumenton se Albpetrol nuk ka vënë në dispozicion dokumentacionin e kërkuar nga KMD, edhe pse këto dokumente janë të krijuara dhe ruhen pranë shoqërisë, duke e vendosur këtë sjellje në kundërshtim me nenin 32/2 të ligjit nr. 10221.

Në vijim, ankuesi vë në dukje se Albpetrol nuk jep sqarime lidhur me pretendimin për diskriminim për shkak të përkatësisë në një grup të veçantë (përkatësia sindikale), duke mos sjellë prova dhe dokumente për këtë shkak. Për më tepër, ai ngrin dyshime mbi legjitimitetin e njoftimit për një takim të organizuar më datë 03.09.2025 në zyrën e Administratorit, ku pretendohet se është informuar për transferimin. Ankuesi pohon se nuk ka marrë asnjë njoftim për këtë takim, nuk ka procesverbal apo

dëshmi për praninë e tij, dhe se shkresa nr. 4730, datë 04.09.2025, mund të jetë krijuar më pas apo edhe të jetë e falsifikuar. Sipas tij, ai ka marrë dijëni vetëm përmes vendimit nr. 421, datë 08.09.2025, i cili i është njoftuar më 09.09.2025.

Ankuesi argumenton se ndryshimi i pozicionit të punës është bërë në shkelje të Kodit të Punës, Kontratës Kolektive, Kontratës Individuale të Punës dhe Rregullores së Marrëdhënive të Punës të Albpetrol. Sipas tij, vendimi i administratorit për ndryshimin e pozicionit nuk përmban asnjë shkak apo arsye të nevojshëm për transferimin. Ai thekson se, si jurist, nuk ka specializim teknik në fushën e prodhimit të naftës, ndërsa pozicioni i ri është teknik dhe në terren, prandaj ky ndryshim do të rëndonte pozicionin e tij, duke rrezikuar mosrealizimin e detyrave dhe dëme të mundshme për shoqërinë. Ankuesi thekson se, sipas rregullores, transferimi i detyrueshëm duhet të mos rëndojë punonjës, gjë që në rastin e tij nuk është respektuar.

Ai shprehet se ka kundërshtuar me shkrim ndryshimin e pozicionit dhe ka deklaruar se nuk e pranon pozicionin e ri, duke argumentuar se kontrata është ndryshuar njëanshëm dhe pa marrëveshje. Ankuesi thekson se, në vend që Albpetrol të merrte masa për rregullimin e situatës, për të evituar diskriminimin, shoqëria ka ngritur një komision disiplinor dhe ka vendosur ndërprerjen e marrëdhënies së punës, duke e paraqitur këtë si procedurë, por duke e konsideruar si vazhdim të diskriminimit. Ai thekson se në komision ka pasur kundërshtim nga kryetari i sindikatës, z. Dritan Shahu, i cili ka kërkuar negocimin e një pozicioni të pranueshëm për të dy palët, por propozimi i tij është refuzuar nga drejtori administrativ.

Ankuesi argumenton se Albpetrol ka pasur dijëni për përkatësinë e tij sindikale, duke u mbështetur në faktin se ai ka qenë pjesëmarrës në lidhjen e Kontratës Kolektive (10.02.2023), dhe kjo është vërtetuar edhe nga postime zyrtare të shoqërisë. Ai thekson se përkatësia sindikale ka qenë e njohur nga administratori, por pavarësisht kësaj nuk është marrë asnjë masë për të shmangur diskriminimin. Ankuesi bën referencë te neni 181 i Kodit të Punës, sipas të cilit ndryshimi i vendit të punës të përfaqësuesve sindikalë mund të bëhet vetëm me pëlqimin e punëmarrësit dhe të sindikatës, përveç rasteve të domosdoshme, dhe pretendon se kjo procedurë nuk është respektuar.

Ai gjithashtu përmend një rast analog, atë të punonjësit M. B., ku Albpetrol kishte anuluar vendimin për ndryshimin e pozicionit, duke treguar se në një rast të ngjashëm ishte e mundur anulimi, ndërsa në rastin e tij kjo nuk është bërë, pavarësisht kundërshtimit të tij dhe të sindikatës.

Në fund, ankuesi paraqet dy vërtetime page për të treguar diferencën e madhe në pagë mes pozicionit si Drejtor (193,800 lekë bruto) dhe pozicionit si Përgjegjës Sektori (109,200 lekë bruto), duke argumentuar se ndryshimi i pozicionit përbën edhe ndryshim të kushtit thelbësor të kontratës, në mënyrë të padrejtë dhe diskriminuese. Ai përmbyll pretendimin e tij me argumentin se ky trajtim i pabarabartë dhe veprimet e Albpetrol sh.a., kanë përbërë diskriminim të drejtpërdrejtë, duke penguar të drejtën e tij për trajtim të barabartë në punë.

5. Me shkresën nr.1386/10 prot., datë 18.11.2025 të Komisionerit, u kërkua informacioni shtesë, Shoqërisë “Alpetrol” sh.a.
6. Me shkresën nr.1715 prot., datë 09.12.2025 është administruar pranë Komisionerit shkresa nr. 5759/3 prot., datë 04.12.2025 e Shoqërisë “Alpetrol” sh.a., me informacionin shtesë të kërkuar.

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. 1764 prot., datë 17.12.2025 “*Njoftim për seancë dëgjimore*”, Komisioneri njoftoi palët lidhur me zhvillimin e seancës më datë 08.01.2026.

Seanca u zhvillua në datën e caktuar, me praninë e palëve: përfaqësuesve² të Shoqërisë “Alpetrol” sh.a. dhe të ankuesit z. A. A., i cili u deklarua dhe autorizoi Av. A. H., për ta përfaqësuar në këtë seancë.

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

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

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., me email të datës 10.02.2026, është dërguar një pjesë e informacionit shtesë të kërkuar gjatë seancës dëgjimore të datës 08.01.2026.

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.

² Shtetasit: E. Ç. dhe I. Sh., përfaqësuar me autorizim Nr. 65, datë 07.01.2026.

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 “Albpetrol” sh.a., në një situatë të njëjtë apo të ngjashme me të, nevojitet krahasuesi. Në rastet dhe kushtet kur ky “krahasues” mungon, vlerësohet nëse 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.

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 në lidhje me transferimin e ankuesit nga Shoqëria “Alpetrol” sh.a.

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.

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: Z. A. A., ka qenë punonjës i shoqërisë “Albpetrol” sh.a., nga data 24 tetor 2013 deri më datë 08 tetor 2025, duke mbajtur pozicione të ndryshme pune, sipas librezës së punës dhe regjistrit themeltar të punonjësit.

Gjatë periudhës së marrëdhënies së punës, z. A., ka ushtruar detyra në pozicione të ndryshme, si më poshtë:

- 24.10.2013 – 30.09.2021: Drejtor pranë Qendrës së Emergjencës Mjedisit të Naftës dhe Gazit Patos (Albpetrol sh.a.).
- 01.10.2021 – 30.05.2022: Drejtor i Drejtorisë së Kontrollit dhe Administrimit (Albpetrol sh.a.).
- 30.05.2022 – 09.09.2025: Drejtor pranë Qendrës së Administrimit dhe Kontrollit të Pronës Patos (Albpetrol sh.a.).
- 09.09.2025 – 08.10.2025: Përgjegjës Sektori pranë Qendrës së Prodhimit të Naftës Patos (Albpetrol sh.a.).

Ndërkohë, ankesa e z. A. A., për diskriminim lidhet me periudhën që nis më datën 09.09.2025, kur i është ndryshuar pozicioni i punës nga Drejtor pranë Qendrës së Administrimit dhe Kontrollit të Pronës Patos në Përgjegjës Sektori pranë Qendrës së Prodhimit të Naftës Patos në shoqërinë “Albpetrol” sh.a., dhe vazhdon deri më datë 08.10.2025, kur përfundon kjo detyrë.

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 aktivitet 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, “Albpetrol” sh.a., merret me furnizimin me energji elektrike të klientëve të kualifikuar, tregtimin e energjisë elektrike, etj.

Sipas informacionit të paraqitur nga Albpetrol sh.a., z. A. A., ka qenë punonjës i shoqërisë nga data 24 tetor 2013 deri më datë 08 tetor 2025, duke mbajtur pozicione të ndryshme pune. Gjatë periudhës së punës, z. A. A., ka ushtruar detyrën e Drejtorit në Qendrën e Emergjencës Mjedisit të Naftës dhe Gazit Patos (24.10.2013–30.09.2021), Drejtor i Drejtorisë së Kontrollit dhe Administrimit (01.10.2021–30.05.2022) dhe Drejtor pranë Qendrës së Administrimit dhe Kontrollit të Pronës Patos (30.05.2022–09.09.2025). Më 09.09.2025, ai transferohet në pozicionin “Përgjegjës Sektori” pranë Qendrës së Prodhimit të Naftës Fier (Sektori Cakran-Mollaj).

Shqëria “Albpetrol” sh.a., deklaron se më datë 03.09.2025 në zyrën e Administratorit është zhvilluar një takim me z. A. A., ku ai ka marrë dijeni për transferimin nga pozicioni i punës “Drejtor” në “Përgjegjës Sektori”. Megjithatë, nga provat e paraqitura rezulton se nuk ekziston një procesverbal i takimit të datës 03.09.2025, si dhe nuk është vënë në dispozicion dokumentacioni i provuar zyrtarisht (në formën e njoftimit zyrtar të dorëzimit/komunikimit elektronik) që të provohet marrja e dijenisë për këtë takim.

Sipas të dhënave të paraqitura nga Albpetrol, ky transferim i është komunikuar z. A. A., me shkresën nr. 4730 prot., datë 04.09.2025, me lëndë “Njoftim për transferim në detyrë”. *Ankuesi pretendon se nuk ka marrë asnjë njoftim paraprak dhe se shkresa 4730 prot. datë 04.09.2025 mund të jetë e falsifikuar, pasi nuk provohet mënyra e dorëzimit dhe marrëveshja e përmbajtjes së saj me datën e përmendur.*

Me vendimin nr. 421, datë 08.09.2025, të Administratorit të shoqërisë Albpetrol sh.a., z. A. A., është transferuar në pozicionin e punës “Përgjegjës” në Sektorin Cakran-Mollaj të Qendrës së Prodhimit të Naftës Fier. Shoqëria “Albpetrol” sh.a., deklaron se marrëdhëniet e punës dhe ato financiare fillojnë më datë 09.09.2025. *(Vendimin nr. 421 nuk specifikohet asnjë shkak apo arsyetim i transferimit)*

Me shkresën nr. 44 prot., datë 11.09.2025, Sindikata e Sektorit Hidrokarbur iu drejtua Shoqërisë “Albpetrol” sh.a., në lidhje me vendimin nr. 421, datë 08.09.2025, “Për ndryshimin e pozicionit të punës” të z. A. A., me anë të të cilit ai lirohej nga detyra “Drejtor” në Qendrën e Administrimit dhe Kontrollit të Pronave dhe emërohej në pozicionin “Përgjegjës Sektori” në Sektorin Cakran-Mollaj, pranë Qendrës së Prodhimit të Naftës Fier. Sindikata ka pretenduar se ky vendim bie në kundërshtim me nenin 40 të Kontratës Kolektive të Punës, pasi z. A. A., ushtron funksionin e Nënkryetarit të sindikatës dhe ndryshimi i kushteve të punës së tij nuk mund të kryhej pa pëlqimin paraprak të sindikatës. Për këtë arsye, është kërkuar rishikimi i vendimit, me argumentin se ndryshimi i pozicionit cënon jo vetëm të drejtat individuale të punëmarrësit, por edhe funksionalitetin e strukturës sindikale.

Me shkresën nr.4859/1 prot., datë 15.09.2025 “Kthim përgjigje”, Shoqëria “Albpetrol” sh.a., sqaroi se vendimi nr. 421, datë 08.09.2025, është marrë në mbështetje të Kontratës Kolektive të Punës në fuqi dhe të rregullores së brendshme të shoqërisë, duke kundërshtuar interpretimin e bërë nga sindikata mbi nenin 40 të saj. Shoqëria theksoi se, që prej nënshkrimit të Kontratës Kolektive nr. 1026 prot., datë 10.02.2023, nuk është bërë asnjë njoftim zyrtar për drejtuesit e sindikatës, përfshirë Nënkryetarin, ndaj z. A., është trajtuar si çdo punonjës tjetër. Gjithashtu, u bë me dije se ai ishte pritur paraprakisht në takim me Administratorin dhe drejtues të tjerë të shoqërisë, ku ishte diskutuar ndryshimi i pozicionit, si dhe se gjatë komunikimit zyrtar të vendimit ai kishte refuzuar të konfirmonte marrjen e njoftimit dhe kishte shprehur mospranimin e vendit të ri të punës.

Më datë 17.09.2025, Qendra QPN Fier, me shkresën nr. 1075 prot. (referenca 4956 prot.), informon për mosparaqitjen në punë të z. A.

Në vijim, më datë 19.09.2025, me Urdhrin nr. 384 të Administratorit, ngrihet Komisioni Disiplinor mbi mosparaqitjen në punë të z. A. Po në të njëjtën datë, me shkresën nr. 4956/2 prot., z. A., njoftohet për takimin e datës 25.09.2025 ora 10:00 për nisjen e procedimit disiplinor. Në takimin e datës 25.09.2025, ankuesi nuk paraqitet, duke pretenduar se ka marrë dijeni për takimin vetëm përmes komunikimit elektronik.

Më datë 25.09.2025, me shkresën nr. 4956/3 prot., z. A., rinjoftohet për zhvillimin e takimit më datë 30.09.2025 ora 11:00. Në këtë takim, ai sërish nuk paraqitet, ndërsa procesverbalet e Komisionit Disiplinor (p.sh. procesverbali nr. 3 datë 30.09.2025) konstatojnë se ankuesi kishte marrë dijeni zyrtare për datën e takimit dhe megjithatë nuk është paraqitur.

Në përfundim, Komisioni Disiplinor miraton Vendimin nr. 5226 prot., datë 30.09.2025, “Për dhënien e masës disiplinore” ndaj z. A., duke vendosur masën disiplinore “*Ndërprerje e marrëdhënieve të punës*” (e parashikuar në nenin 156 të Kodit të Punës), e cila më pas konfirmohet me vendimin nr. 474, datë 07.10.2025 të Administratorit të Albpetrol sh.a.

Me vendimin nr. 474, datë 07.10.2025, Administratori i Shqërisë “Albpetrol” sh.a., vendos ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me z. A. A., për shkak të shkeljes disiplinore. Ky vendim është marrë në bazë të vendimit të Komisionit Disiplinor dhe bazuar në nenet e Kodit të Punës, si dhe në dispozitat e Kontratës Kolektive të Punës, ku shkelja e mosparaqitjes në punë për 5 ditë pune ose më shumë konsiderohet shkelje shumë e rëndë.

Ankuesi ka paraqitur argumentin se transferimi i tij në pozicionin “Përgjegjës Sektori” është e lidhur me përkatësinë e tij sindikale, si anëtar i Kryesisë së Sindikatës së Sektorit Hidrokarbur. Ai vë në dukje se Shoqëria “Albpetrol” sh.a., ka pasur dijeni për përkatësinë e tij sindikale, siç konfirmohet edhe nga fakti që ai ka qenë pjesëmarrës në lidhjen e Kontratës Kolektive nr. 1026 prot. datë 10.02.2023, së bashku me Administratorin dhe përfaqësues të sindikatave, e cila është dokumentuar edhe me postimin zyrtar të shoqërisë në rrjetin social Facebook.

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 provojë se ndryshimi i pozicionit të z. A. A., nga “Drejtor” pranë Qendrës së Administrimit dhe Kontrollit të Pronës Patos në “Përgjegjës Sektori” pranë Qendrës së Prodhimit të Naftës Patos ishte bërë për arsye të rëndësishme, apo për nevoja të domosdoshme të shoqërisë. Ky ndryshim pozicioni, i evidentuar në periudhën 09.09.2025 – 08.10.2025, rezulton të jetë kryer në mënyrë të njëanshme dhe pa një arsyetim të dokumentuar, pasi shoqëria nuk ka paraqitur asnjë dokument që të argumentojë shkaktuesin e transferimit ose nevojat e brendshme që e kanë detyruar këtë ndryshim.

Shoqëria “Albpetrol” sh.a., nuk ka paraqitur asnjë informacion apo provë që të justifikonte arsyen e transferimit të z. A., duke mos shpjeguar në mënyrë të qartë se cilat janë kriteret profesionale, organizative apo të performancës që e kanë bërë të domosdoshëm këtë ndryshim. Për më tepër, nga dokumentacioni i administruar nuk rezulton asnjë vlerësim i performancës së z. A., në pozicionin e mëparshëm si Drejtor, asnjë shkelje e dokumentuar të detyrave të tij, apo ndonjë situatë emergjente që të justifikonte kalimin e tij në detyrën e re. Në këto kushte, nuk provohet se transferimi i tij ka qenë i lidhur me nevoja reale dhe të specifikuara të shoqërisë.

Gjithashtu, në dokumentacionin e administruar nuk rezulton asnjë informacion që të vërtetonte se pozicioni i “Drejtorit” në Qendrën e Administrimit dhe Kontrollit të Pronës Patos është mbuluar me një punonjës tjetër, si dhe nuk ka të dhëna se ky punonjës ka pasur një vlerësim të dokumentuar të performancës apo plotësonte kriteret të veçanta profesionale që ta bënë më të përshtatshëm për këtë detyrë në krahasim me z. A. Shoqëria nuk ka paraqitur asnjë provë që të tregonte se transferimi i z. A., në pozicionin “Përgjegjës Sektori” është shoqëruar me një plan të qartë të organizimit të punës, apo me ndonjë arsyetim të bazuar në nevoja të brendshme të shoqërisë.

Duke u bazuar në përshkrimin e detyrave dhe specifikat e pozicionit “Përgjegjës Sektori” sipas Kontratës Kolektive të Punës, ky pozicion lidhet ngushtë me detyra të natyrës së inxhinierisë së naftës dhe operacioneve të prodhimit, duke kërkuar kualifikime dhe përgatitje të specializuara teknike. Në këtë kuadër, ndryshimi i pozicionit të z. A. A., nga detyra e “Drejtorit” në Qendrën e Administrimit dhe Kontrollit të Pronës Patos në pozicionin “Përgjegjës Sektori” nuk rezulton i përputhshëm me profilin e tij profesional, pasi ai ka ushtruar kryesisht funksione të natyrës së drejtimit dhe administrimit, ndërsa pozicioni i ri i kërkon aftësi dhe kualifikime teknike të fushës së prodhimit. Për më tepër, ankuesi ka qenë i profilit jurist, gjë që e bën të dukshme mungesën e përputhshmërisë midis kualifikimit të tij profesional dhe detyrave të pozicionit të ri, duke çuar në një ndryshim të theksuar të natyrës së punës dhe të kushtet e kontratës së tij të punës.

Në analizë të informacionit të paraqitur, rezulton se z. A. A., ka ushtruar të drejtën e ankimit ndaj transferimit me shkresën e datës 10.09.2025, duke argumentuar se ndryshimi i pozicionit ka sjellë ndryshime të rëndësishme në kushtet e punës dhe se nga ana e tij është vlerësuar si zgjidhje e njëanshme e kontratës. Nga dokumentacioni i administruar nuk rezulton që shoqëria të ketë kthyer përgjigje lidhur me këtë ankesë.

Më datë 11.09.2025, me shkresën nr. 44 prot., Sindikata e Sektorit të Hidrokarbureve iu drejtua shoqërisë “Albpetrol” sh.a., duke shprehur mospëlqimin lidhur me ndryshimin e pozicionit të punës së z. A. A., dhe duke kërkuar rishikimin e vendimit përkatës. Në vijim, me shkresën nr. 4859/1 prot., datë 15.09.2025, shoqëria “Albpetrol” sh.a. i ktheu përgjigje sindikatës, duke sqaruar se z. A., është trajtuar si çdo punonjës tjetër i shoqërisë dhe se nuk ka pasur njoftim zyrtar mbi rolin e tij drejtues në strukturën sindikale. Gjithashtu, në përgjigje theksohet se, pas takimit me Administratorin, z. A., nuk ka pranuar pozicionin e ri në të cilin ishte emëruar.

Ankuesi ka paraqitur vërtetimet e pagës, ku rezulton se nga pozicioni “Drejtör” (paga bruto 193,800 lekë) është kaluar në pozicionin “Përgjegjës Sektori” (paga bruto 109,200 lekë), duke konstatuar një ulje të ndjeshme të nivelit të pagës. Në këtë mënyrë, ankuesi ka theksuar se ndryshimi i pozicionit ka çënuar elementë thelbësorë të kontratës së tij të punës, duke ndikuar në statusin profesional dhe në të drejtat përkatëse të pagës dhe përfitimeve.

Në vijim të kësaj situate, për mosparaqitjen në punë, shoqëria “Albpetrol” sh.a. ka ngritur procedurë disiplinore dhe ka krijuar Komisionin Disiplinor, i cili, me Vendimin nr. 5226 prot., datë 30.09.2025, ka vendosur masën disiplinore “Ndërprerje e marrëdhënieve të punës” ndaj z. A. Ky vendim është pasuar nga Vendimi nr. 474, datë 07.10.2025, i Administratorit të shoqërisë, për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës. Nga dokumentacioni i administruar rezulton se, në kohën e ngritjes së procedurës disiplinore, z. A., nuk është paraqitur në takimet e Komisionit Disiplinor, ndërsa shoqëria nuk ka paraqitur prova të tjera që të vërtetojnë se transferimi i tij ishte i justifikuar dhe i lidhur me nevoja të specifikuar të shoqërisë.

Në përfundim, bazuar në aktet e administruara, rezulton se ndryshimi i pozicionit të z. A., nga “Drejtör” në “Përgjegjës Sektori” është kryer në periudhën 09.09.2025 – 08.10.2025, pa një argumentim të qartë dhe pa dokumentacion që të provohej nevoja e brendshme e shoqërisë ose arsytimi i shkallës së ndryshimit të kushteve të punës. Kjo ka sjellë një ndryshim të rëndësishëm të kushtit thelbësor të kontratës së punës, duke përfshirë edhe ndryshimin e nivelit të pagës, pa u shoqëruar me një shpjegim të dokumentuar të arsyes së transferimit.

Në interpretim përse më sipër dhe të neneve 21³, 23, pika 2⁴ 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 punës duhet të bëhet me shkrim. Në rastin e ndryshimit të kushteve të punës së z. A. A., 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.

³ 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.”

⁴ “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.”

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. A. A., nga pozicioni i “Drejtorit” në Qendrën e Administrimit dhe Kontrollit të Pronës Patos në atë të “Përgjegjës Sektori”, me ndryshim të funksioneve, ulje të ndjeshme të nivelit të pagës 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. Ky veprim është kryer pa ofruar asnjë dokumentacion që të justifikonte transferimin, pa vlerësim të performancës së tij dhe pa konsideruar përputhshmërinë midis kualifikimeve profesionale të

ankuesit, i cili ka qenë jurist dhe ka ushtruar kryesisht funksione drejtimi dhe administrimi, dhe kërkesave teknike të pozicionit të ri, i cili lidhet ngushtë me detyra të inxhinierisë së naftës. Mungesa e një arsytimi të qartë, objektiv dhe të mbështetur në prova nga ana e shoqërisë ka sjellë pasoja negative për z. A., duke cënuar të drejtat e tij kontraktuale dhe statusin profesional, në shkelje të procedurave ligjore dhe normave të kontratës kolektive të punës.

Për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se arsyet e deklaruara nga punëdhënësi për transferimin e z. A. A., të bazuara në nevoja të shoqërisë, nuk u provuan me dokumentacion të mjaftueshëm. Edhe pse administratorit i njohin kompetencat ligjore për të organizuar strukturën dhe për të kryer transferime brenda shoqërisë, këto kompetenca duhet të ushtrohen në përputhje me normat e Kodit të Punës dhe dispozitat e Kontratës Kolektive të Punës, duke respektuar të drejtat e punëmarrësit dhe duke garantuar procedura të ligjshme. Duke qenë se nuk u paraqitën prova që të justifikonin në mënyrë të qartë dhe objektive ndryshimin e pozicionit dhe të kushteve të punës, rezulton se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme.

Përsa i përket respektimit të procedurave ligjore dhe kontraktore për ndryshimin e kushteve të punës, Komisioneri vlerëson se transferimi është kryer në mënyrë të njëanshme, pa pëlqimin e ankuesit dhe pa një marrëveshje të shkruar, duke shkelur nenet 21, 23 pika 2 dhe 139/1 të Kodit të Punës, si dhe duke cënuar parimin e mbrojtjes së përfaqësuesve sindikalë. Duke qenë se shoqëria nuk ka paraqitur asnjë dokument zyrtar që të vërtetojë kërkesën e pëlqimit nga sindikata, si dhe nuk ka provuar se transferimi ishte i domosdoshëm për nevoja të objektivizuara të shoqërisë, rezulton se ndryshimi i pozicionit të ankuesit ka qenë i paligjshëm dhe i motivuar nga qëndrimi i tij sindikal.

Në përfundim, Komisioneri vlerëson se, në lidhje me transferimin e tij, subjekti ankues i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e shoqërisë “Albpetrol” sh.a.

B. Shkaku i mbrojtur.

- ***Në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkak “çdo shkak tjetër”,*** subjekti ankues nuk ka paraqitur asnjë provë ose element të vlefshëm që të vërtetojë ekzistencën e një karakteristike të identifikueshme personale, të cilën ta bazojë pretendimin e tij diskriminues. Në këtë kuadër, termi “çdo shkak tjetër” në nenin 1 të LMD nuk nënkupton një shkak të veçantë në vetvete, por kërkon identifikimin e një shkakut të mbrojtur, të cilin ankuesi duhet ta provojë me fakte dhe dokumente, për të vërtetuar se dallimi në trajtim ka qenë i bazuar në këtë shkak.
- ***Në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkak të përkatësisë në një grup të veçantë,*** Komisioneri vlerëson se “përkatësia në një grup të veçantë”, konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si i tillë në LMD. Nga parashtrimet e subjekteve ankues, rezulton se këtë shkak ai e lidh me faktin që ai ben pjesë dhe është N/Kryetar i Sindikatës së Sektorit Hidrokarbur. (*Vërtetuar me Deklaratën e antarësimit në sindikatë të datës 18.10.2022 dhe Procesverbalit nr.3 prot., datë 14.02.2023 ku është zgjedhur zv. Kryetar*).

Në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkak të përkatësisë në një grup të veçantë, Komisioneri vlerëson se ky shkak parashikohet shprehimisht si një shkak i mbrojtur nga neni 1, i LMD. Komisioneri vlerëson se, përkatësia në një grup të veçantë si shkak diskriminimi, nënkupton diferencën në trajtim dhe trajtimin më pak të favorshëm që një person apo grup personash i nënshtrohen për shkak të faktit që janë pjesë e një grupi që karakteristikat e tij e bëjnë atë të dallueshëm dhe mbart një veçanti që presumohet që ka ndikuar në kryerjen e sjelljes diskriminuese të pretenduar.

Në këtë kontekst, Komisioneri ka vlerësuar se ankuesi, përmes pjesëmarrjes së tij në lidhjen e Kontratës Kolektive nr. 1026 prot. datë 10.02.2023, së bashku me Administratorin dhe përfaqësues të sindikatave, ka dokumentuar njohjen e shoqërisë për përkatësinë e tij sindikale, dhe në këtë logjikë do të pranojë si shkak të justifikuar të LMD-së, shkakun e përkatësisë sindikale, pasi rezultoni i provuar e dokumentuar.

Gjithashtu, “anëtarësia në një organizatë sindikale” është një nga shkaqet e pranura nga GJEDNJ, në praktikën e saj, si shkak i mbrojtur (*Danilenkov dhe të tjerët kundër Rusisë, Nr. 67336/01, 30 korrik 2009; Zakharova dhe të tjerët kundër Rusisë, Nr. 12736/10, 8 mars 2022*)

Në referim të nenit nenin 9/2 të Kodit të Punës, parashikohet në mënyrë të shprehur mbrojtja nga diskriminimi për shkak të “bashkimit ose përkatësinë në organizata sindikale.”

Referuar nenit 1, të LMD, ky shkak i pretenduar nga subjektet ankues konsiderohet si shkak i mbrojtur, dhe Komisioneri vlerëson se, ka provuar se e justifikojnë dhe e mbart atë. Kjo shkon në linjë edhe me praktikën e Komisionerit, i cili në mënyrë të vazhdueshme ka konsideruar si shkak të mbrojtur përkatësinë/anëtarësinë në një organizatë sindikale (*vendimi nr. 202, datë 09.12.2014; vendimi nr. 92, datë 08.07.2019; vendimi nr. 176, datë 02.12.2019; vendimi nr.102, datë 7.6.2022; Vendim nr. 188, datë 27.06.2024*)

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

Mbështetur në provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, rezultoni se subjekti ankues, i është nënshtuar 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.⁵

Gjykata Kushtetuese⁶, 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 përfutur me punë të ligjshme fiton rëndësi edhe nga pikëpamja sociale, pasi puna si profesion është një vlerë edhe për kontributin që i sjell shoqërisë në tërësi.

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

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

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

Kodi i Punës, i ndryshuar, në nenin 9, të tij ka parashikuar se: “*Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi*”. Ndërsa pika 5, germa c) e tij parashikon se: “*Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së*

⁵ Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

⁶ Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

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 Kulturore⁷”, 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 Punës⁸ *“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 Europiane⁹ 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

⁷ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

⁸ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

⁹ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

vazhdimisht nga Komiteti Evropian i të Drejtave Sociale (KEDS) si vendosje e një të drejte për të mos u diskriminuar në punësim¹⁰.

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 arsyeshme¹¹.

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”*.

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.

¹⁰ Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, prg 30.

¹¹ Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

Kodi i Procedurës Administrative, i ndryshuar¹² 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 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 pretenduara”¹³*.

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*

¹²Kështu, 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”*.

¹³ 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.

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.¹⁴

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.

Nga analiza e fakteve dhe dokumentacionit të administruar rezulton se z. A. A., i cili ka ushtruar funksione drejtuese prej vitit 2013 deri në shtator 2025, është transferuar nga pozicioni “Drejtor” në “Përgjegjës Sektori” me vendimin nr. 421, datë 08.09.2025, pa një arsyetim të dokumentuar dhe pa u paraqitur nevoja konkrete organizative. Vendimi i transferimit nuk përmban motivacion, nuk rezulton të jetë shoqëruar me vlerësim performance apo me dokumentacion që të provojë nevojë reale të shoqërisë, ndërkohë që ka sjellë ndryshim thelbësor të kushteve të kontratës së punës, përfshirë ulje të ndjeshme të pagës (nga 193,800 lekë bruto në 109,200 lekë bruto) dhe ndryshim të natyrës së funksionit, i papërputhshëm me profilin profesional të ankuesit.

Ndërkohë, rezulton i provuar fakti i përkatësisë sindikale të ankuesit, si Nënkryetar i Sindikatës së Sektorit Hidrokarbur, i dokumentuar me deklaratën e anëtarësimit dhe procesverbalin e zgjedhjes, si dhe me pjesëmarrjen e tij në lidhjen e Kontratës Kolektive nr. 1026 prot., datë 10.02.2023. Në këto

¹⁴ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

kushte, shoqëria ka qenë në dijeni të statusit të tij sindikal. Për më tepër, ndryshimi i pozicionit është kundërshtuar nga sindikata si në kundërshtim me nenin 40 të Kontratës Kolektive.

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

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

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

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 “Drejtorit” pranë Qendrës së Administrimit dhe Kontrollit të Pronës Patos në pozicionin e punës “Përgjegjës Sektori” në Sektorin Cakran-Mollaj, pranë Qendrës së Prodhimit të Naftës Fier, në shoqërinë Albpetrol sh.a., është kryer pa arsye të justifikuar, pa një arsyetim të dokumentuar dhe pa u provuar ekzistenca e nevojave reale organizative që do të impononin një ndryshim të tillë të kushteve thelbësore të kontratës së punës.

Nga analiza e dokumentacionit të administruar rezulton se ankuesi ka qenë pjesëmarrës aktiv në procesin e lidhjes së Kontratës Kolektive nr. 1026 prot., datë 10.02.2023, fakt i cili provohet edhe përmes materialeve fotografike dhe publikimeve zyrtare të vetë shoqërisë “Albpetrol” sh.a., ku ai shfaqet në cilësinë e përfaqësuesit sindikal gjatë nënshkrimit të saj. Në këtë kuadër, pretendimi i punëdhënësit për mungesë dijenije mbi rolin e tij në strukturën sindikale rezulton i pabazuar. Edhe nëse do të merrej i mirëqenë, në mënyrë hipotetike, se shoqëria nuk ka pasur dijeni paraprake për funksionin e tij sindikal, kjo dijeni është bërë e qartë dhe e padiskutueshme përmes shkresës nr. 44 prot., datë 11.09.2025, të Sindikatës së Sektorit të Hidrokarbureve, me anë të së cilës u kundërshtua ndryshimi i pozicionit të tij. Në këto rrethana, shoqëria kishte detyrimin që, në zbatim të nenit 40 të Kontratës Kolektive të Punës, të kërkonte dhe të siguronte pëlqimin paraprak të sindikatës për ndryshimin e kushteve të kontratës së punës së një përfaqësuesi sindikal, detyrim që nuk rezulton të jetë përmbushur.

Pra, siç rezulton nga analiza e dinamikës dhe kronologjisë së zhvillimit të ngjarjeve, si dhe nga vlerësimi i fakteve në tërësinë e tyre, pasojat negative të ardhura ndaj subjektit ankues nga ana e shoqërisë Albpetrol sh.a., konkretisht transferimi me ulje në detyrë dhe më pas ndërprerja e marrëdhënies së punës, paraqiten të lidhura me statusin e tij si Nënkyetar i Sindikatës së Sektorit

Hidrokarbur dhe me kundërshtimin e tij ndaj ndryshimit të njëanshëm të kushteve të punës. Në mungesë të një arsyetimi objektiv dhe të dokumentuar për këto masa, konteksti faktik krijon bindjen se trajtimi i pafavorshëm ka ardhur si pasojë e përkatësisë së tij sindikale dhe qëndrimit të mbajtur në mbrojtje të të drejtave të tij dhe të strukturës sindikale.

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.

Punëdhënësi, Shoqëria Albpetrol sh.a., nuk arriti të provojë se trajtimi i padrejtë dhe i pafavorshëm ndaj ankuesit, përmes ndryshimit të njëanshëm të kushteve thelbësore të kontratës së punës, transferimit në një pozicion më të ulët dhe ndërprerjes së mëvonshme të marrëdhënies së punës, nuk lidhej shkakësisht me përkatësinë e tij sindikale dhe me ushtrimin e funksionit të Nënkryetarit të Sindikatës së Sektorit Hidrokarbur. Justifikimet e paraqitura nga shoqëria, në mungesë të dokumentacionit që të provojë nevoja reale dhe objektive organizative, rezultuan të pamjaftueshme, të paargumentuara dhe të pabazuara në prova konkrete.

Në mungesë të një arsyeje objektive dhe të arsyeshme, i vetmi shpjegim i besueshëm për këtë trajtim të pabarabartë dhe të pafavorshëm mbetet përkatësia sindikale e ankuesit dhe ushtrimi prej tij i funksionit të Nënkryetarit të Sindikatës së Sektorit Hidrokarbur, e cila, në rrethanat konkrete, është pasuar fillimisht me ndryshimin e njëanshëm dhe të pajustificuar të kushteve thelbësore të kontratës së punës dhe, më pas, me ndërprerjen e marrëdhënies së punës në dëm të tij.

Në këtë kuadër, Komisioneri vlerëson se, në mungesë të një arsyetimi objektiv dhe të provuar, veprimet e shoqërisë Albpetrol sh.a. për ndryshimin e kushteve të punës dhe transferimin e ankuesit, bien ndesh me parimin e trajtimit të barabartë dhe me ndalimin e diskriminimit për shkak të përkatësisë sindikale, të parashikuar në nenin 9 të Kodit të Punës, i cili ndalon çdo formë diskriminimi në lidhje me kushtet e punës dhe punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën, si dhe në nenin 10 të Kodit të Punës, i cili garanton lirinë sindikale dhe ndalon cenimin e të drejtës së punëmarrësit për shkak të përkatësisë ose veprimtarisë sindikale.

Gjithashtu, veprimet e punëdhënësit janë në kundërshtim dhe me dispozitat e nenit 40 të Kontratës Kolektive nr. 1026 prot., datë 10.02.2023, i cili parashikon se ndryshimi i kushteve të kontratës së punës së përfaqësuesve të sindikatës mund të bëhet vetëm me pëlqimin e punëmarrësit dhe të sindikatës nënshkruese, ndërsa për të zgjedhurit në vendet drejtuese sindikale, ndryshimi i vendit të punës kërkon pëlqimin me shkrim të Kryesisë së sindikatës, përveç rasteve të shkeljes së ligjit ose të kontratës kolektive. Në mungesë të provave për një prej këtyre përjashtimeve, Komisioneri vlerëson se transferimi i ankuesit është kryer në shkelje të këtyre dispozitave dhe përbën trajtim të padrejtë dhe të pafavorshëm për shkak të veprimtarisë së tij sindikale.

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri gjykon se veprimet e punëdhënësit, konkretisht procedura e ndjekur për transferimin e ankuesit me ulje në detyrë dhe masat pasuese, rezultojnë të kenë qenë të motivuara nga përkatësia e tij sindikale dhe ushtrimi i funksionit drejtues në strukturën sindikale, duke krijuar një lidhje të drejtpërdrejtë ndërmjet shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm ndaj 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 ndërmarrë 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 të sa më sipër, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi vlerëson se z. A. A., është ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Shoqërisë Albpetrol sh.a., trajtim i cili ka ardhur si pasojë e përkatësisë së tij sindikale dhe ushtrimit të funksionit të Nënkryetarit të Sindikatës së Sektorit Hidrokarbur. Transferimi i tij me ulje në detyrë, ndryshimi i njëanshëm i kushteve thelbësore të kontratës së punës rezultojnë të jenë të lidhura shkakësisht me këtë status të mbrojtur, në mungesë të një justifikimi objektiv dhe të arsyeshëm nga ana e punëdhënësit.

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 transferimit me ulje në detyrë, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur, përmes rikthimit të tij në pozicionin e mëparshëm të “Drejtorit” pranë Qendrës së Administrimit dhe Kontrollit të Pronës Patos ose në një pozicion tjetër të barazvlefshëm me të, në përputhje me kualifikimin, përvojën dhe nivelin e përgjegjësisë që ai ka ushtruar më parë.

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, gërma 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. A. A., 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