



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 879 prot.

Tiranë, më 05. 05. 2026

V E N D I M

Nr. 116, datë 05. 05. 2026

Mbështetur në ligjin nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹ shqyrtoi ankesën nr. 247 Regj., datë 27.10.2025, paraqitur nga Sindikata e Sektorit Hidrokarbur, si përfaqësuese e anëtarëve të saj², kundër Shoqërisë Bankers Petroleum Albania Ltd, në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të “etnisë”, “shtetësisë³” dhe “përkatësisë në një grup të veçantë⁴”.

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.

Sipas shpjegimeve të dhëna në formularin e ankesës, subjekti ankues në mes të tjerash informon se: “Sindikata e Sektorit Hidrokarbur, si përfaqësuese e punonjësve të shoqërisë Bankers Petroleum Albania, të cilët punojmë në vendburimin e naftës Patos-Marinëz, ju drejtohem në kushte emergjente dhe me shqetësim të thellë, teksa 10 punonjës tashmë ndodhen në ditën e 10-të të grevës së urisë dhe pezullimit të punës, si pasojë e praktikave diskriminuese të aplikuara nga kompania ndaj nesh.

Situata aktuale nuk përfshin vetëm trajtimin jo dinjitoz dhe nivelin e ulët të pagave, por edhe shkelje të hapura të parimit të barazisë, ku punonjës me të njëjtin profil profesional, të njëjtin nivel arsimor dhe të njëjtën vjetërsi në punë paguhen në mënyrë të pabarabartë dhe diskriminuese.

Konkretisht, konstatojmë se:

- Ekzistojnë diferenca ekstreme pagash, pa kritere objektive profesionale;
- Shpërndahen bonuse të padrejta dhe jo të barabarta;
- Aplikohen paga preferenciale për pozicione dhe profesione të njëjta;

¹ Në vijim do t'i referohemi me Komisioneri.

² Punonjës të Shoqërisë Bankers Petroleum Albania Ltd.

³ Pala ankuese deklaron se punonjësit shqiptar të Shoqërisë Bankers Petroleum Albania LTD, trajtohen financiarisht, në mënyrë të diferencuar, në raport me punonjësit e huaj, veçanërisht ata kinezë, të cilët paguhen shumëfish më tepër për të njëjtën punë dhe përgjegjësi.

⁴ Ka nisur proces disiplinor ndaj anëtarëve të Sindikatës së Sektorit të Hidrokarbureve të cilët kanë marrë pjesë në grevë.

- *Ka trajtim të ndryshëm financiar bazuar në kombësi, ku punonjësit e huaj, veçanërisht ata kinezë, paguhen shumëfish më tepër se punonjësit shqiptarë për të njëjtën punë dhe përgjegjësi”.*

Sa më sipër, pala ankuese pretendon se:

- nga ana e punëdhënësit, është kërkuar identifikimi i punonjësve pjesëmarrës në grevë;
- janë intimiduar punonjësit, duke ju kërkuar nga menaxherët të paraqiten në zyrat e tyre çdo ditë para se të shkojnë në grevë;
- është hapur proces disiplinor për D. R., anëtarë i kryesisë së sindikatës.

Në përfundim, pala ankuese, Sindikata e Sektorit Hidrokarbur, në cilësinë e përfaqësueses së anëtarëve të saj, kërkon nga ana e Komisionerit të konstatojë situatën diskriminuese për shkak të etnisë, shtetësisë dhe përkatësisë në një grup të veçantë nga ana e punëdhënësit, Shoqërisë Bankers Petroleum Albania Ltd.

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

Në nenin 1 të LMD parashikohet 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.”*

Në nenin 3/1, të LMD parashikohet 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 pasoje pengesën apo 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, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi”,* ndërsa në nenin 12, *“Ndalimi i diskriminimit”,* pika 1, gema “ç”, të po këtij ligji, parashikohet: *“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: ç) anëtarësinë në sindikata dhe mundësinë për të përfutuar nga lehtësitë që siguron kjo anëtarësi.”* Duke përdorur termin *“ndër të tjera”*, situatat e listuara nga neni 12, pika 1, janë orientuese dhe mbrojtja nga diskriminimi në fushën e punësimit, sipas LMD ofrohet në të gjitha aspektet që kanë të bëjnë me të drejtën për punësim dhe profesion dhe jo vetëm për përcaktimet e bëra nga neni 12.

Bazuar në nenin 7, pika 1, të LMD, mbrojtja nga diskriminimi garantohet ndaj çdo veprimi ose mosveprimi të autoriteteve publike ose personave fizikë a juridikë, që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi

personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash.

Sipas nenit 5, pika 1, të LMD, ndalohet diskriminimi për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe mosmarrja në shqyrtim, sipas rasteve të përmendura në nenin 3 të këtij ligji, e një ankimi ose procedure, si dhe çdo forme tjetër sjelljeje që pengon zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë.

Bazuar në nenin 32, pika 1, germa “a”, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, parashikohet : *“1. Komisioneri ka kompetencë: a) të shqyrtojë ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, siç parashikohet në këtë ligj dhe në ligjin “Për barazinë gjinore në shoqëri”.....”*

Bazuar në nenin 4, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ku përcaktohen subjektet e ligjit, parashikohet : *“1. Ky ligj zbatohet për të gjithë personat, që jetojnë dhe qëndrojnë në territorin e Republikës së Shqipërisë. 2. Shtetasit shqiptarë, me banim të përkohshëm ose të përhershëm jashtë kufijve të Republikës së Shqipërisë, gëzojnë mbrojtjen, që ofron ky ligj, në marrëdhëniet me organet shtetërore shqiptare. 3. Personat fizikë e juridikë të huaj, me banim, vendqëndrim apo seli jashtë territorit të Republikës së Shqipërisë, gëzojnë mbrojtjen, që ofron ky ligj, në marrëdhëniet me organet shtetërore shqiptare.”*

Bazuar në nenin 32, pika 3, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, përcaktohet se: *“3. Për shqyrtimin e ankesave që i drejtohen, komisioneri zbaton normat e parashikuara në Kodin e Procedurave Administrative, me përjashtim të procedurave që parashikohen nga ky ligj”.*

Bazuar në nenin 3, pika 7 dhe 8, të Kodit të Procedurave Administrative, përcaktohet se: *“7. “Palë” është: a) çdo person fizik ose juridik, i cili ka të drejtë ose interes legjitim të drejtpërdrejtë në një procedurë administrative, siç përcaktohet në nenin 33, pika 1, të këtij Kodi; ose b) një palë që nuk ka një të drejtë ose interes legjitim të drejtpërdrejtë në një procedurë administrative, siç përcaktohet në nenin 33, pikat 2 dhe 3, të këtij Kodi, por që të drejtat ose interesat e saj ligjshëm mund të cenohen nga rezultati i procedurës. 8. Person është çdo person fizik, juridik, si dhe çdo subjekt i së drejtës, sipas legjislacionit në fuqi.”*

Referuar nenit 33, pika 1, të Kodit të Procedurave Administrative, përcaktohet se: *“1. Palë në procedurën administrative, përveç sa parashikohet në nenin 3, të këtij Kodi, është çdo person: a) me kërkesë të të cilit ka filluar procedura administrative; b) ndaj të cilit ka filluar procedura administrative, ose të cilit i drejtohet apo synohet t’i drejtohet vendimi i procedurës administrative; ose*”

Plotësimi i kriterëve formale të një ankese, për të vijuar me shqyrtimin administrativ të saj, është hapi i parë, që ndiqet nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në bazë parashikimeve përkatëse ligjore. Ky detyrim i Komisionerit parashikohet shprehimisht në ligjin nr. 10221, datë

04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, si dhe në ligjin nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”.

Mbështetur në parashikimin e nenit 44, pika 2, të ligjit nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”, organi publik shqyrton paraprakisht kërkesën e depozituar nga pala, lidhur me përmbushjen e kriterëve formale ligjore, si kompetenca e organit publik, legjitimitimi, afati, forma dhe çdo kriter tjetër të parashikuar nga ligji.

Sindikata e Sektorit Hidrokarbur (SSH), ka fituar personalitet juridik me vendimin nr. 12, datë 05.10.2022, të Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë dhe qëllimi i përcaktuar në aktet e saj të themelimit është, mbrojtja e interesave të përbashkëta të punëmarrësve në Sektorin Hidrokarbur dhe të punonjësve në përgjithësi, me qëllim arritjen e standardeve optimale të mirëqenies, të drejta të barabarta në punë për burrat dhe gratë, mundësi e shanse të barabarta për të gjitha shtresat dhe grupet moshore, për siguri e shëndet në punë, për paga dinjitoze dhe për të siguruar një mbrojtje mjedisore në përputhje me standardet e gjithëpranuara të anëtarëve të saj.

Bazuar në ankesën e paraqitur, pala ankuese nuk pretendon se, është cenuar në interesin e saj të ligjshëm dhe të drejtpërdrejtë, si person juridik, por pretendon se anëtarët e saj janë diskriminuar duke u trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të disfavorshme sa i përket trajtimit financiar bazuar në kombësi, krahasuar me punonjësit e huaj, veçanërisht ata kinezë.

Bazuar në sa më sipër, pala ankuese, Sindikata e Sektorit Hidrokarbur, në cilësinë e personit juridik, është subjekt i ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar dhe legjitimohet për të paraqitur pranë Komisionerit ankesën objekt shqyrtimi kundër subjektit Shoqëria Bankers Petroleum Albania Ltd.

Sakaq, ankesa përmban elementët e kërkuar nga LMD për pranimin e saj dhe shqyrtimin në themel të pretendimeve të parashtruara nga pala ankuese.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32 dhe 33, të LMD-së, Komisioneri ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Në vijim të procedurave të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me anë të shkresës nr. 1516/1 prot., datë 29.10.2025, ka njoftuar dhe kërkuar parashtrime nga Shoqëria Bankers Petroleum Albania Ltd, sa i përket pretendimeve të ngritura nga subjekti ankues.

Në përgjigje për sa më lart, Shoqëria Bankers Petroleum Albania Ltd, përmes shkresës⁵ nr. 862/1 prot., datë 10.11.2025, informoi Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ndër të tjera se: “...Ju informojmë se Sindikata e Sektorit Hidrokarbur ka zhvilluar së fundmi një grevë ndaj shoqërisë Bankers Petroleum Albania Ltd, me mbështetjen e disa prej punonjësve të shoqërisë, ku një pjesë

⁵ Protokolluar pranë Komisionerit me nr. 1516/2 prot., datë 11.11.2025.

janë futur në grevë urie dhe pjesa më e madhe prej tyre vetëm janë solidarizuar në mbështetje të tyre. Kërkesat që na u parashtruan shin këto:

- Rritja e fondit të pagave me 18% duke u akorduar kjo rritje tek punonjësit me paga më të ulëta.
- Caktimin e 1% te fondit total të pagave të shoqërisë për krijimin e një fondi për Sindikatën.

Tani jemi në pikën që disa pretendime janë shtuar dhe janë pakësuar disa të tjera. Pavarësisht se jemi të mendimit që pretendimet e punonjësve janë të pambështetura dhe faktet nuk parashtrohen me vërtetësinë e duhur, Shoqëria ka garantuar të drejtën e të gjithë punonjësve për grevë sipas Kushtetutës dhe Kodit të Punës dhe është duke zbatuar me përpikëri dispozitat ligjore sipas standardeve dhe interpretimeve më të sakta ligjore që ka marrë nga autoritetet shtetërore si Inspektoriati i Punës dhe Ministria e Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit me të cilët jemi në kontakte të vazhdueshme për të zbatuar çdo detyrim si Punëdhënës.

Në momentet që flasim, pjesa më e madhe e punonjësve e kanë braktisur grevën dhe janë rikthyer në vendet e punës. Ndërkohë që greva e urisë është ndërprerë, vazhdojnë protesta të izoluar me pjesëmarrje të ulët.

Ankuesi ngre pretendime për pabarazi dhe diskriminim në mënyrën e shpërblimit, vlerësimit dhe trajtimit të punonjësve në Bankers, të shprehura këto në mënyrë përgjithëse, jo elaboruese madje të paqarta duke përmendur fjalët “pabarazi ekstreme”, “bonus i padrejtë”, “pagë preferenciale”. Pa lënë mënjanë rëndësinë e paqartësisë për termat e tjerë të përdorur, tërheq veçanërisht vëmendjen termi “bonus i padrejtë”. Kjo, pasi vetëm bonusi nuk mund të jetë i padrejtë duke qenë një element tërheqës për çdo punëmarrës përpara negociimit të kushteve të punës me shoqërinë dhe përpara nënshkrimit të kontratës së punës. Bonusi është një shpërblim që u shpërndahet mbi pagë të gjithë punonjësve të shoqërisë pa dallim sepse është i bazuar në prodhim dhe jo vetëm në performancë individuale.

Në vijim argumentojmë se, vlerësimi dhe shpërblimi financiar i punonjësve në Bankers Petroleum Albania Ltd, bazohet në kritere objektive të lidhura ngushtë me aftësitë profesionale, përvojën, përgjegjësitë dhe performancën individuale të secilit punonjës. Ndërkohë që mund të ekzistojnë dallime të arsyeshme në nivel page për shkak të këtyre elementeve, nuk ka diferenca të pajustificuara ose të larta për punë të njëjtë apo për kualifikime të njëjta. Pa minimizuar kontributin dhe punën e asnjërit prej punonjësve tanë ku për ne gjithsecili është i rëndësishëm dhe çdokush vlen, duhet të pranojmë gjithashtu se punonjësit e huaj nuk mund të trajtohen njëjloj si punonjësit shqiptarë jo vetëm për faktin se detyrimin për të punuar larg vendit i përgjigjet një kompensim i negociuar në nivele të tjera por edhe për faktin se mbajnë pozicione dhe përgjegjësi menaxheriale më të larta. Diskriminim do të thotë edhe të trajtosh njëjloj grupe që janë të ndryshme dhe veprojnë në kushte të ndryshme.

Në një sistem ekonomik demokratik dhe të lirë, unifikimi i plotë i pagave është praktikisht i pamundur dhe ligjërisht i pajustificuar, pasi negociimi i kushteve të punës dhe pagës është një proces individual, cili zhvillohet përpara lidhjes së kontratës së punës në bazë të ofertës dhe kërkesës në tregun e punës, si dhe vlerësimit profesional të secilit kandidat.

Ky model i hapur dhe konkurrues jo vetëm që është në përputhje me parimet e ekonomisë së tregut të lirë dhe barazisë materiale, por edhe garanton që çdo punonjës të shpërblehet në mënyrë të drejtë, proporcionale dhe meritokratike për kontributin e dhënë.

Veç kësaj në terma të përgjithshëm ju informojmë se, Shoqëria ka marrë të gjitha masat që struktura e pagave të përmbushë dhe tejkalojë kërkesën ligjore për punonjësit e naftës dhe gazit, duke siguruar që asnjë punonjës pa dallim të mos paguhet më pak se 150% të pagës minimale kombëtare. Paga mesatare bruto e punonjësve vendas, që punojnë në fushën Patos-Marinëz, në pozicione nën nivelin supervisor ('kategori më të ulëta se të tjerat') është afërsisht 134.000 ALL, më shumë se standardi ligjor, duke mos përfshirë këtu kompensimet për orët shtesë, për orët e natës dhe për punën e kryer në ditët e festave zyrtare, të cilat janë pothuajse të përmuajshme, si edhe bonuset. Gjithashtu pagat janë rishikuar herë pas here dhe janë bërë azhustimet përkatëse kur është parë e nevojshme për të adresuar disa problematika.

Gjykata Kushtetuese, nëpërmjet jurisprudence së saj ka interpretuar nenin 18 të Kushtetutës, duke u shprehur se: "Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëjlojta për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Barazia para ligjit dhe në ligj presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta", si dhe "vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme e objektive mund të përlligjet trajtim i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë"⁶.

Në këtë këndvështrim, sipas Gjykatës Kushtetuese barazia qëndron vetëm në të drejtat e njëjta për të lidhur kontratën e punës e për ta zgjidhur atë për ato arsye që parashikon ajo dhe ligji. Por, palët ndodhen në kushte të pabarabarta për aspekte të tjera. Nga njëra anë qëndron punëdhënësi që sipas Kodit të Punës ka një sërë detyrimesh për të përmbushur, kur gjendet para respektimit të një marrëdhënie kontraktuale pune, dhe nga ana tjetër qëndron punëmarrësi që përsëri duhet të përmbushë një sërë detyrimesh po në këtë kuadër⁷.

Mbrojtja nga diskriminimi gjendet e parashikuar specifikisht edhe në nenin 14 të KEDNJ-së, i cili ndalon shprehimisht kufizimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të garantuara nga kjo Konventë për shkaqe të ndryshme. Kjo mbrojtje përforcohet edhe nga neni 1 Protokollit nr. 12 të KEDNJ-se, i cili ndalon në çdo rast diskriminimin edhe në gëzimin e të drejtave të parashikuara nga ligji. Gjykata Evropiane për të Drejtat e Njeriut (GJEDNJ) ka theksuar se neni 14 i KEDNJ-se gjen zbatim edhe kur shtetet, pa një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, nuk i trajtojnë ndryshe personat situatat e të cilëve janë thelbësisht të ndryshme (Eweida dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar datë 15.01.2013, § 87). Sipas saj, edhe pse neni 14 i KEDNJ-së nuk jep një përkufizim, diskriminimi i drejtpërdrejtë konsiderohet si "dallim në trajtim i personave në situata të njëjta ose të ngjashme" dhe "bazuar në një karakteristikë ose "status" të dallueshëm" (Biao kundër Danimarkës, datë 24.05.2016, § 89).

Nga ana tjetër, kuadri ligjor ofron disa garanci për mbrojtjen nga diskriminimi në marrëdhëniet e punës...

Kodi i Punës ka parashikuar në nenin 115 të tij kuptimin e termit "Barazia në shpërblim" ku gjithashtu del në pah kuptimi i mosdiskriminimit dhe barazisë që jep po ashtu jurisprudenca. Barazi dhe mosdiskriminim do të thotë trajtim i njëjtë në kushte të njëjta dhe trajtim i ndryshëm në kushte të ndryshme. Në bazë të pikës 1 të këtij neni "Punëdhënësi paguan punëmarrësit në mënyrë të

⁶ Vendime të Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Shqipërisë nr. 11, datë 27.08.1993. Përmbledhje e vendimeve, viti 1992-1997, fq. 91: nr. 171, datë 30.07.2002. Përmbledhje e vendimeve, viti 2002, fq.184: nr. 71, datë 02.12.1998. Përmbledhje e vendimeve, viti 1997-1999, fq. 206: nr. 16, datë 17.04.2000. Përmbledhje e vendimeve, viti 2000, fq. 20: nr. 34, datë 20.12.2005. Përmbledhje e vendimeve, viti 2005, fq. 289.

⁷ Vendim nr. 33/07 i Gjykatës Kushtetuese

barabartë, për punë të njëjtë ose punë me vlerë të barabartë, pa diskriminuar për ndonjë nga shkaqet e përmendura në pikën 2, të nenit 9, të këtij Kodi” ndërsa më poshtë kuptojmë se “Pagë e barabartë, pa diskriminim, është paga, e cila: a) për të njëjtën punë të normuar llogaritet në bazë të së njëjtës njësi matjeje; b) për punë të matur me kohë, është e njëjtë për të njëjtin pozicion pune”.

Ndërsa, në vijim jepet kuptimi se ndryshimet në pagë të bazuara në kritere objektive si formimi profesional, vjetërsia në punë, përpjekjet fizike dhe intelektuale, përvoja apo përgjegjësitë nuk mund të konsiderohen diskriminim. “Puna e barabartë ose puna me vlerë të barabartë mbështetet në gjithë kriteret përkatëse, veçanërisht në natyrën e punës, cilësinë dhe sasinë e saj, kushtet e punës, formimin profesional dhe vjetërsinë në punë, përpjekjet fizike dhe intelektuale, përvojën dhe përgjegjësitë. Ndryshimet në pagë, të cilat bazohen në kriteret objektive, të përcaktuara në këtë pikë, nuk do të konsiderohen diskriminim në pagë.

Diskriminimi në pagë eliminohet kur punëdhënësi i cakton punëmarrësit të diskriminuar një pagë që përfshin të gjitha përparësitë që gëzojnë punëmarrësit e tjerë në një situatë të krahasueshme”. Kjo dispozitë harmonizohet me standardet ndërkombëtare dhe me jurisprudencën e Gjykatës Kushtetuese shqiptare, që ka theksuar se barazia materiale nuk nënkupton uniformitet, por drejtësi në trajtim sipas meritës dhe përgjegjësisë.

Në përputhje me standardet e Kodit të Punës, ligjit për mbrojtjen nga diskriminimi, dhe praktikën gjyqësore vendase e ndërkombëtare, trajtimi i punonjësve nga Bankers Petroleum Albania Ltd, bazohet në kriteret objektive, të arsyeshme dhe të verifikueshme që justifikojnë çdo ndryshim në pagë apo kushte pune. Shoqëria jo vetëm që respekton, por edhe tejkalon kërkesat ligjore, duke siguruar një mjedis pune të drejtë, të sigurt dhe të përputhshëm me parimet e barazisë dhe dinjitetit njerëzor. Këto parime i kemi mirëpërcaktuar në aktet tona të brendshme ku në Manualin e Punësimit kemi përcaktuar ofrimin e mundësive të barabarta në punësim, shpërblim, disiplinën në punë dhe përfundimin e punësimit. “Në mënyrë që të ofrojë mundësi të barabarta punësimi për të gjithë individët, vendimet e Bankers do të merren mbi bazë merite, kualifikimi dhe aftësie. Punëdhënësi nuk diskriminon asnjë kandidat në bazë race, ngjyre, feje, gjinie, kombësie, moshe apo ndonjë karakteristike tjetër të mbrojtur me ligj. Kjo politikë i referohet të gjitha hapave të punësimit, përfshirë zgjedhjen, caktimin e detyrës, kompensimin, disiplinën, përfundimin e punësimit, përfitimet dhe trajnimet, çdo punonjës që ka pyetje apo shqetësime në lidhje me çdo lloj diskriminimi në vendin e punës duhet t’i paraqesë ato pranë supervisorit apo departamentit të Burimeve Njerëzore. Punonjësit mund të raportojnë shqetësimet që kanë pa patur frikë për masa ndëshkimore. Çdokush që rezulton se është i përfshirë në çdo lloj diskriminimi do të jetë subjekt i masave disiplinore deri në largim nga puna”. (pika 37). Pra, në Manualin tonë të punësimit kemi specifikuar se jo vetëm ndalohet çdo formë diskriminimi, por kemi ngritur një strukturë raportimi për të adresuar shqetësimet e personave të prekur për të ofruar mbrojtje dhe mbështetje dhe marrjen e masave të nevojshme disiplinore deri në largim ndaj kujtdo që diskriminon të tjerët.

Përveç pagës bazë, punonjësit marrin bonuse, shpërblime të lidhura me performancën dhe mbulim shëndetësor që shkojnë përtej detyrimeve ligjore. Shëndeti dhe siguria e punonjësve janë thelbësore në gjithçka që bëjmë. Shërbimi mjekësor në fushë është i garantuar 24/7. Mjekë të kualifikuar janë të pranishëm në vendet operative 24 orë në ditë, duke ofruar mbështetje të menjëhershme mjekësore dhe monitorim të vazhdueshëm shëndetësor për të gjithë punonjësit pa dallim. Gjithashtu çdo punonjës përfiton sigurim shëndetësor gjithëpërfshirës, çdo punonjës dhe

anëtarët e familjes së tij të ngushtë (bashkëshorti/ja dhe fëmijët) përfitojnë nga sigurimi privat mjekësor që përfshin:

- *Pagesë të plotë të pagës gjatë lejes mjekësore (14 ditë, duke tejkalluar kërkesat ligjore).*
- *Sigurim jete për incidente në vendin e punës dhe jashtë vendit të punës.*
- *Mbulim i plotë për trajtimin e sëmundjeve të ndryshme duke përfshirë edhe ato malinje, si në Shqipëri ashtu edhe jashtë saj.*
- *Kontrolle mjekësore vjetore në klinika të njohura.*
- *Mbështetje financiare për lindjen e fëmijëve dhe nevojat e tjera mjekësore.*
- *Kultura jonë e sigurisë është ndërtuar mbi parandalimin, vigjilencën dhe përmirësimin e vazhdueshëm.*

Të gjithë punonjësit që punojnë në terren pa dallim janë të pajisur me pajisje mbrojtëse personale (PPE) të certifikuara që inspektohen rregullisht, zëvendësohen dhe përmirësohen, dhe mendimi i punonjësve merret parasysh sa herë që kompania shqyrton përdorimin e pajisjeve të reja mbrojtëse personale.

Punonjësit zhvillojnë programe të shpeshta trajnimit për sigurinë duke kryer mbi 2,100 orë trajnimit në vit që mbulojnë tema thelbësore si:

- *Ndërgjegjësimi për sigurinë H2S.*
- *Puna në lartësi:*
- *Hyrja në hapësira të kufizuara dhe përgatitjet para hyrjes.*
- *Siguria nga zjarri dhe reagimi ndaj emergjencave.*
- *Ndërgjegjësim për shëndetin dhe sigurinë, si dhe orientim industrial në vendin e punës për të gjithë punonjësit dhe kontraktorët.*

Në lidhje me grevën, Ankuesi pretendon se është intimiduar nga Shoqëria për faktin se i është kërkuar të përcaktojë listën e pjesëmarrësve në grevë. Është e paqartë për shoqërinë, përse duhet të konsiderohet intimidim përmbushja e një detyrimi ligjor të Sindikatës për transparencë për të kuptuar se si duhet të zbatohen të drejtat dhe detyrimet e punëmarrësve në raport me punëdhënësin dhe ushtrimin e së drejtës së tyre për grevë dhe për të garantuar objektivitet dhe ndershmëri.

Në bazë të nenit 197/8 të Kodit të Punës, gjatë zhvillimit të grevës pezullohen detyrimet dhe të drejtat që rrjedhin nga kontrata e punës, duke përfshirë të drejtën e pagës dhe detyrimin e bindjes në punë. Si rrjedhojë, çdo e drejtë apo detyrim që lind për shkak të marrëdhënies së punës si e drejta për leje, raporte të paguara nga punëdhënësi etj, pezullohet me përjashtim të të drejtave që Kodi i Punës i konsideron statutores të paderogueshme.

Duhet të nënvijëzojmë faktin që Shoqëria e ka patur tejet të vështirë identifikimin e pjesëmarrësve në grevë për të përcaktuar të drejtat dhe detyrimet e tyre në raport me shoqërinë gjatë kohës që kanë qenë apo vijojnë në grevë. Kjo për disa faktorë; së pari, greva u zhvillua në ambiente që nuk i përkisnin shoqërisë por një autoriteti tjetër dhe ku përfaqësues të shoqërisë nuk u lejuan të futeshin me pretendimet e intimidimit. Po ashtu nuk u paraqit lista e grevistëve për t'u njohur me pjesëmarrësit. Për këtë shkak mosinformimi për mosparaqitjen në vendin e punës doli i domosdoshëm, për të kuptuar nëse mungesa ishte për shkak të grevës apo për arsye të tjera të cilat punëdhënësi do të vendoste për ti konsideruar ose jo.

Telefonatat e menaxherëve ndaj vartësve ishin për të kuptuar se “kush mungonte dhe për çfarë arsye” për të organizuar punën, sepse puna vazhdon pa ndërprerje dhe nuk mund të ndërpritet duke

qenë se vendburimi është në lëvizje të vazhdueshme që prej vitit 1953. Gjithashtu pati edhe nga ata që me gojë deklaruan mospjesëmarrje në grevë dhe mungesë për shkak se ishin me raport mjekësor të rregullt, ndërkohë me veprime konkludente demonstruan të kundërtën.

Këtu del në pah edhe abuziviteti masiv me raportet mjekësore si nga ana e tyre po ashtu edhe nga ana e punonjësve të sistemit shëndetësor.

Në një situatë të tillë, punëdhënësi pretendon se është ai i cili është intimiduar nga këto sjellje të paqarta, abuzive dhe të paligjshme nga ana e Sindikatës së Sektorit Hidrokarbur.

Sa i përket procesit disiplinor të D. R., është një proces që u trajtua me kujdes dhe gjithë vëmendjen e duhur të shoqërisë. D. R. kreu një shkëlqe disiplinore ku me veprimet e tij në tubime masive publike fyeu dhe cenoi dinjitetin dhe integritetin e të gjithë punonjësve të Bankers, ç'ka provokoi kundër reagimin dhe indinjatën e shumë punonjësve të shoqërisë. Pati edhe një peticion prej 40 firmash që i kërkuan shoqërisë të reagoje ndaj këtyre shkëlqeve. Megjithatë, Shoqëria mori të gjitha masat për të vlerësuar këtë situatë me objektivitet, paanësi dhe rregullsi duke garantuar transparencë, ngriti një komision disiplinor me pjesëmarrje edhe të sindikatës, u zhvilluan disa takime për të garantuar të drejtën për t'u dëgjuar dhe për t'u ankuar sipas të gjitha parimeve të një procesi të rregullt ligjor. D. R. vijon të jetë në marrëdhënie pune me shoqërinë duke iu garantuar të gjitha të drejtat e tij sindikaliste si anëtar i kryesisë së sindikatës dhe vijon kryerjen e detyrave të tij në këtë drejtim. Shoqëria ka kryer të gjitha procedurat e nevojshme ligjore për të garantuar ligjshmërinë e procesit të tij disiplinor. Në asnjë moment nuk ka patur intimidim, kundërshtim apo diskriminim për shkak të anëtarësisë së tij në sindikatë.

Për të gjitha argumentet që kemi parashtruar më lart, parashtrojmë se ankesa është e pabazuar në ligj dhe duhet refuzuar...

Në bazë të nenit 32 pikat 2 dhe 4 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi" dhe parimeve të përcaktuara në ligjin nr. 124/2024 "Për mbrojtjen e të dhënave personale", shoqëria nuk mund të vendosë në dispozicion listën e plotë të pagave të të gjithë punonjësve të shoqërisë, pasi gjykojmë se kjo do të cenonte të dhënat personale të punonjësve në kushtet kur ankimi, siç e kemi theksuar me lart, ngre shqetësime të përgjithshme, me terma të paqartë deri diku abuzive dhe nuk adreson shqetësime konkrete. Megjithatë, mbetemi të hapur të bashkëpunojmë me institucionin për hetimin e gjithanshëm dhe të plotë të kësaj sate...".

Bashkëngjitur shkresës së sipërcituar, Shoqëria Bankers Petroleum Albania ltd, vuri në dispozicion të Komisionerit, aktet poshtëcituar:

- Kopje të strukturës organizative dhe organikës të shoqërisë.
- Kopje të Manualit të Punësimit rishikuar së fundmi në Prill 2015.
- Kopje të shkresës së shoqërisë "Përgjigje ndaj ankimit të D. R. datë 30.09.2025" nr. prot 797, datë 08.10.2025 të marrë pas kryerjes së të gjitha procedurave të komisionit disiplinor dhe zbatimit të afateve procedurale.
- Prokurë e Përgjithshme nr. 2173 Rep., nr. 1364 Kol., datë 15.10.2025.

2. Sakaq, Komisioneri përmes e-mail-it datë 02.12.2025, i përcolli ankuesit një kopje të shkresës së Shoqërisë Bankers Petroleum Albania ltd, nr. 862/1 prot., datë 10.11.2025, dhe dokumentacionit bashkëngjitur saj, si dhe kërkoi parashtrime me shkrim nga ana e tij.

Në këtë kuadër, më datë 08.12.2025, përmes e-mail-it, ankuesi depozitoi parashtrimet e tij sa i përket përgjigjes së vënë në dispozicion nga ana e Shoqërisë Bankers Petroleum Albania Ltd, duke theksuar ndër të tjera se: “...ju informojmë se kërkesat tona kanë pasur në thelb trajtimin me dinjitet të punonjësve dhe vlerësimin e tyre përmes pagave dinjitoze. Ndër shqetësimet kryesore që dëshirojmë të nënvizojmë është diferenca e konsiderueshme e pagave brenda të njëjtëve departamente dhe për të njëjtat profesione. Është konstatuar se, ndonëse punonjësit ushtrojnë të njëjtat funksione dhe punojnë në të njëjtat pozicione, ata paguhen në mënyrë të pabarabartë, ku në disa raste diferencat janë të mëdha, veçanërisht ndërmjet punonjësve dhe drejtuesve.

Për këtë arsye, ne kemi kërkuar vendosjen e një standardi të përbashkët për pagat e naftëtarëve, duke propozuar që paga bazë të mos jetë më e ulët se 100,000 lekë neto në muaj, si një vlerësim i drejtë për punën e vështirë, kushtet e veçanta dhe rreziqet që mbart kjo profesion.

Gjithashtu, kemi kërkuar që promovimet të bëhen mbi bazën e meritokracisë dhe jo mbi baza preferenciale, të cilat krijojnë perceptime subjektiviteti, ulin vlerësimin e punonjësve dhe dëmtojnë klimën e punës. E njëjta kërkesë vlen edhe për shpërndarjen e bonusit, veçanërisht bonusin e prodhimit (STIP), i cili aktualisht u jepet drejtuesve në përqindje më të lartë se punonjësve. Duke marrë në konsideratë që drejtuesit kanë tashmë paga shumë më të larta, dhënia e një përqindjeje më të lartë bonusi mbi pagë e thellon edhe më shumë diferencën dhe krijon pabarazi të dukshme.

Më poshtë paraqesim disa shembuj ilustrues (jo shterues) nga disa departamente, ku punonjës me të njëjtin funksion dhe të njëjtat përgjegjësi paguhen ndryshe:

Departamenti “Well Service”:

- S. D. (Operator 2)
- T. S. (Operator 2)

Departamenti “Technical Support”:

- E. S. (Teknik 1)
- L. G. (Teknik 1)
- D. H. (Teknik 3)
- P. Sh. (Teknik 3)

Saldatorët:

- E. A.
- A. B.

Senior Operator:

- K. P.
- I. V.

Magazina:

- O. P.
- J. Rr.
- A. P.
- N. B.

Mekanika:

- A. M.
- A. L.

Operatorë Prodhimi:

- S. T.
- Sh. K.

Gjithashtu mund të shtojmë edhe rastin e operatorëve të niveleve në departamentin e Inxhinierëve të prodhimit.

Këta operatorë punojnë gjithë kohës në terren dhe ndër të tjera kanë për detyrë të punojnë me të gjithë puset e rrezikshëm me përqendrim të lartë të gazit H₂S.

Operatorët e tjerë që i kanë në monitorim të vazhduar këta puse marrin një kompensim prej 10000 lekesh në muaj, gjithashtu edhe disa operatorë të CTF e marrin këtë pagesë pasi monitorojnë disa rezervuar (depo) ku trajtohet nafta e dalë nga këta puse.

Në rastin e operatorëve të niveleve kur janë ankuar për këtë gjë u është thënë se ju kaloni pak kohë me të tillë puse. Ndërkohë që një matje niveli në ata lloje pusesh merr të paktën 40min kohë pune pasi e tillë është procedura dhe patjetër duhet të jenë 2 operatorë në procesin e punës.

Operatorët ndihen të diskriminuar në këtë lloji menaxhimi nga Burimet Njerëzore të kompanisë, edhe pse janë ankuar nuk ka ndodhur asgjë. Kërkojnë trajtim të barabartë me kolegët e tyre.

Sa i përket punonjësve të huaj, mjafton të referohemi rastit të z. Sh. W. (L.), paga e të cilit është dukshëm më e lartë se paga e çdo punonjësi shqiptar në të njëjtin nivel hierarkik. Kjo praktikë krijon pabarazi dhe pakënaqësi të theksuar brenda stafit.

Për sa i përket rastit të D. R., anëtarë i kryesisë së sindikatës, ju informojmë se: Me shkresën nr. 761 prot., datë 23.09.2025, "Vendim i njoftimit për masë disiplinore", shoqëria "Bankers Petroleum Albania" ka njoftuar Sindikatën dhe D. R. se Bankers do të ndjek hapat ligjor për shpërbërjen e marrëdhënieve të punës me D. R..

Ky vendim është konsideruar i padrejtë dhe diskriminues nga ana jonë për shkak të angazhimit sindikal të D. R.. Pasi nuk është shkelur në asnjë moment etika në punë siç përmendet nga shoqëria. I vetmi qëllim ka qenë mbrojtja e interesave të punonjësve, ndalimin e intimidimit ndaj tyre, ndalimin e diskriminimit dhe trajtimin me dinjitetin që u takon, duke marrë në konsideratë shqetësimet dhe problemet e tyre, të trajtuara dhe ngritur nga ana jonë me dhjetra herë në takimet që kemi zhvilluar me përfaqësuesit e Bankers. Përfshirë këtu çështjen e promovimeve, pagave, kushtet e punës, statusin e naftëtarit, bonusin, dietën ushqimore etj.

Shqetësimi jonë kryesor nuk qëndron vetëm në devijimin e narrativës të D. R. por në precedentin që ky adresim sjell në raport me problemin real. Ndaj kur kërkojmë që meritokracia të prevaloj mbi gjykimet subjektive të eprorit e kërkojmë këtë me qëllim që të shpërblehen aftësitë dhe vlerat profesionale të çdokujt. Çdo vlerësim duhet të jetë objektiv, i demonstrueshëm dhe i pa kundërshtueshëm. Përndryshe ky subjektivizëm do të sillte një pushtet absolut të eprorit mbi vartësin dhe siç kuptohet qartë, ky pushtet që të qëndroj në korniza etike profesionale, ngelet në vullnetin subjektiv të individit që ka këtë pushtet prej detyrës. Duke lexuar me keqardhje mediat që i japin

tërësisht ngjyra seksiste dhe gjinore përgjimit të bërë nga prokuroria ndaj CEO të kompanisë dhe përmendur nga D. R. në tubim, do donim të shihnim reagimin e kompanisë mbi komentin e CEO (i cili i drejtohej një punonjëse “çfarë ke veshur”) dhe politikat që duhet të ishin zbatuar. Në rastin konkret, adresimi i këtij problemi nuk korrigjon ata që bëjnë komente diskriminuese të çdo lloji por ata që ngrenë shqetësimin nga mungesat e politikave vlerësuese objektive.

Pra në këto kushte, nëse dikush në të shkuarën, në të tashmen apo në të ardhmen bie pre e diskriminimit prej atyre që kanë pushtet prej detyrës, në mungesë të objektivizimit vlerësues dhe devijimit të problemit nga shkakun te pasoja thjesht kërcënon viktimën pre të diskriminimit me pushim nga puna, si në rastin e D. R., ndaj ju lutem ta shtrojmë këtë çështje me seriozitet dhe rëndësinë që i takon dhe jo të dënojmë ata që ngrenë shqetësimin për rreziqet që i kanosen punëmarrësve.

Për të gjitha arsytet e mësipërme, kërkojmë që ky shqetësim të trajtohet me prioritet dhe të analizohet në mënyrë të drejtë, transparente dhe në përputhje me parimet e barazisë në shpërblim, Kodin e Punës dhe legjislacionin për mbrojtjen nga diskriminimi.”

3. Për administrimin e plotë të informacionit të kërkuar, për një gjykim sa më të drejtë dhe objektiv të çështjes, si dhe në zbatim të parimit të barazisë për një proces të rregullt ligjor, Komisioneri vlerësoi të nevojshme realizimin e seancës dëgjimore mes palëve. Në këtë kuptim me anë të shkresës nr. 69 prot., datë 08.01.2026 “Njoftim për seancë dëgjimore”, Komisioneri njoftoi palët lidhur me zhvillimin e seancës dëgjimore më datë 22.01.2026. Gjithashtu, Komisioneri bashkëngjitur kësaj shkrese i përcolli Shoqërisë Bankers Petroleum Albania Ltd, një kopje të parashtrimeve të Sindikatës.

Seanca dëgjimore u zhvillua në datë 22.01.2026, me pjesëmarrjen e përfaqësuesve të Sindikatës së Sektorit Hidrokarbur: D. Sh., në cilësinë e Kryetarit; M. G., në cilësinë e Zv. Kryetarit dhe D. R., në cilësinë e anëtarit të Kryesisë. Ndërsa nga ana e subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa, Shoqërisë Bankers Petroleum Ltd, morën pjesë përfaqësueset me autorizimin nr. 036 prot., datë 19.01.2026: A. S., C. A. S. dhe J. R.

Gjatë seancës dëgjimore, palët i qëndruan parashtrësve me shkrim të depozituara paraprakisht pranë Komisionerit. Gjithashtu nga ana e Shoqërisë Bankers, u depozituan parashtrimet e seancës, në përmbajtje të të cilave citohej ndër të tjera se: “...Shoqëria ushtron aktivitetin e saj në Shqipëri prej më shumë se 20 vitesh dhe, që nga momenti i vendosjes dhe fillimit të operimit, ka kontribuar në mënyrë të qëndrueshme në vendosjen e standardeve të reja të punësimit në industrinë e naftës dhe gazit. Këto standarde kanë reflektuar jo vetëm përmirësimin e kushteve të punës, por edhe mënyrën e trajtimit të punonjësve, nivelin e pagave, shpërblimeve, kompensimeve dhe përfitimeve të tjera ekonomike dhe sociale.

Pjesa më e madhe e punonjësve të shoqërisë kanë mbi 15 vite vjetërsi pune në Bankers Petroleum Albania Ltd., fakt i cili përbën një tregues objektiv dhe të verifikueshëm të stabilitetit të marrëdhënieve të punës dhe të nivelit të kënaqshmërisë së punonjësve. Ky element është veçanërisht domethënës në një industri të vështirë dhe kërkuese si ajo e naftës...

I. KUADRI RREGULLATOR DHE POLITIKAT E MOSDISKRIMINIMIT

Shoqëria jo vetëm që respekton plotësisht kuadrin ligjor në fuqi, por në shumë aspekte e tejkalon atë, duke garantuar një mjedis pune të drejtë, të sigurt dhe të përputhshëm me parimet e barazisë, dinjitetit njerëzor dhe trajtimit të barabartë. Këto parime janë të reflektuara qartë në aktet e brendshme rregullatore të shoqërisë, veçanërisht në Manualin e Punësimit.

Në Manualin e Punësimit, Bankers Petroleum Albania Ltd. ka përcaktuar në mënyrë të qartë ofrimin e mundësive të barabarta në punësim, shpërblim, disiplinë dhe përfundim të marrëdhënies së punës. Vendimet e shoqërisë merren mbi bazë merite, kualifikimi dhe aftësie profesionale. Punëdhënësi nuk diskriminon asnjë kandidat apo punonjës në bazë race, ngjyre, feje, gjinie, kombësie, moshe apo ndonjë karakteristike tjetër të mbrojtur me ligj.

Kjo politikë zbatohet në të gjitha fazat e marrëdhënies së punës, duke përfshirë përzgjedhjen, caktimin në detyrë, kompensimin, disiplinën, përfundimin e punësimit, përfitimet dhe trajnimet, çdo punonjës që ka pyetje apo shqetësime në lidhje me çdo formë të mundshme diskriminimi në vendin e punës, ka të drejtë t'i paraqesë ato pranë supervisorit përkatës ose Departamentit të Burimeve Njerëzore. Punonjësit kanë të drejtë të raportojnë shqetësimet e tyre pa frikë nga masa ndëshkimore. Çdo person që rezulton përfshirë në veprime diskriminuese i nënshtrohet masave disiplinore, deri në largim nga puna.

Pra, shoqëria jo vetëm që ndalon çdo formë diskriminimi, por ka ndërtuar edhe një mekanizëm të brendshëm raportimi dhe mbrojtjeje, i cili synon adresimin efektiv të shqetësimeve dhe ofrimin e mbështetjes për personat e prekur.

II. PARIMET E VLERËSIMIT DHE KOMPENSIMIT

...Edhe në rastet kur punëmarrësit mbajnë të njëjtin pozicion pune, kjo nuk nënkupton automatikisht paga të njëjta. Në përputhje me nenin 115, pika 4 e Kodit të Punës, vlerësimi i punës bëhet mbi bazën e kriterëve objektive si natyra e punës, kushtet e punës, formimi profesional, përvoja, vjetërsia, përpjekjet dhe përgjegjësitë. Ndryshimet në pagë, të cilat bazohen në këto kriterë objektive, të përmendura, nuk do të konsiderohen diskriminim në pagë.

Në mënyrë specifike, diferencat në pagë ndërmjet punëmarrësve për të njëjtin pozicion janë të justifikuar nga faktorë objektivë, të ligjshëm dhe të dokumentuar, si:

- Vjetërsia në pozicion dhe në kompani: Punëmarrësit me vjetërsi më të gjatë kanë fituar njohuri institucionale dhe stabilitet operacional, duke njohur proceset e brendshme dhe akumulimin e përvojës specifike të cilat rrisin vlerën e punës së kryer. Ky kriter është objektiv, i matshëm dhe i verifikueshëm, dhe zbatohet në mënyrë të njëjtë për të gjithë punëmarrësit në situata të krahasueshme.*
- Përvoja profesionale, kualifikimet dhe përgjegjësitë: Edhe brenda të njëjtit pozicion, punëmarrësit mund të kenë nivele të ndryshme përvoja, kualifikimesh, certifikimesh dhe përgjegjësisë, të cilat ndikojnë drejtpërdrejt në vlerën e punës së kryer.*
- Koha dhe kushtet e promovimit: Punëmarrësit janë promovuar në periudha të ndryshme kohore dhe në rrethana të ndryshme organizative. Paga e caktuar në momentin e promovimit ka reflektuar nivelin e përvojës, performancën, rritjen e përgjegjësisë dhe kushtet ekonomike në atë moment.*
- Kushtet e tregut të punës në momentin e punësimit: Niveli i pagës është përcaktuar në përputhje me kushtet e tregut të punës dhe kërkesën për profile të caktuara profesionale në momentin e punësimit, në përputhje me praktikën e zakonshme të sektorit privat.*

- Gjendja financiare e shoqërisë në periudha të ndryshme kohore: Pagat janë përcaktuar duke marrë parasysh kapacitetin financiar dhe kufizimet buxhetore të shoqërisë në periudha të ndryshme kohore, faktorë që ndikojnë drejtpërdrejt në politikat e kompensimit në sektorin privat. Të gjitha këto kritere aplikohen në mënyrë të qëndrueshme, jo selektive dhe transparente dhe nuk lidhen me asnjë karakteristikë të mbrojtur sipas nenit 9 të Kodit të Punës. Në përputhje me nenin 115, pika 4, ndryshimet e tilla nuk përbëjnë diskriminim në pagë - (cit) “Puna e barabartë ose puna me vlerë të barabartë mbështetet në gjithë kriteret përkatëse, veçanërisht në natyrën e punës, cilësinë dhe sasinë e saj, kushtet e punës, formimin profesional dhe vjetërsinë në punë, përpjekjet fizike dhe intelektuale, përvojën dhe përgjegjësitë. Ndryshimet në pagë, të cilat bazohen në kriteret objektive, të përcaktuara në këtë pikë, nuk do të konsiderohen diskriminim në pagë.

Gjykata Kushtetuese, nëpërmjet jurisprudencës së saj ka interpretuar nenin 18 të Kushtetutës, duke u shprehur se: “Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëjlojta për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Barazia para ligjit dhe në ligj presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta” si dhe “vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme e objektive mund të përliqet trajtim i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë”....

LIDHUR ME PRETENDMET PËR DISKRIMINIM DHE TRAJTIMIN E PUNONJËSVE TË HUAJ (Ekspatriate - “Expat”)

Pala ankuese ka ngritur pretendime për diskriminim mbi bazë shtetësie, kombësie dhe përkatësie në një grup të veçantë. Në radhë të parë, ankimi ngre shqetësime serioze në lidhje me mbrojtjen e të dhënave personale, pasi ankuesi përmend emra të punonjësve pa pëlqimin e tyre, duke i referuar si persona me trajtim të diferencuar.

Konkretisht, punonjësi i shoqërisë, shtetasi i huaj Sh. W. ka shprehur zhgënjim dhe pakënaqësi për faktin që të dhënat e tij personale janë bërë objekt i këtij ankimi pa qenë më parë i informuar dhe pa dhënë pëlqimin e tij. Ky fakt provohet me korrespondencën elektronike të bashkëlidhur (Prova 4). Shoqëria e ka pyetur në mënyrë të posaçme lidhur me dhënien e pëlqimit për trajtimin e të dhënave të tij personale në këtë proces administrativ dhe ai ka dhënë vetëm pëlqim të pjesshëm, duke lejuar trajtimin e të dhënave që lidhen me edukimin dhe përvojën profesionale, por jo të dhëna sensitive si paga, shpërblimet dhe përfitimet e tjera...

Përpara punësimit të një shtetasi të huaj, Bankers Petroleum Albania Ltd. ka ezauruar të gjitha procedurat e përcaktuara nga ligji “Për të huajt” dhe aktet nënligjore përkatëse, duke shpallur fillimisht pozicionin vakant dhe duke u dhënë përparësi kategorive prioritare (punëkërkuar shqiptarë, anëtarë familjeje, shtetas të BE/SHBA/rajonit etj.). Vetëm pasi nuk janë identifikuar kandidatë të përshtatshëm në tregun lokal, autoritetet kompetente kanë miratuar punësimin e një shtetasi të huaj, për shkak të ekspertizës dhe përvojës profesionale që nuk janë lehtësisht të disponueshme në tregun vendas.

Z. Sh. W. është profesionist i lartë në industrinë e naftës dhe gazit, me mbi 21 vite përvojë në kompani kombëtare dhe ndërkombëtare, me eksperiencë të gjerë në prodhim onshore dhe offshore (fushë naftëmbajtëse në tokë dhe në det), inxhinieri e faciliteteve, operim dhe mirëmbajtje, menaxhim projektesh dhe siguri, përfshirë punë me FPSO, platforma dhe projekte zhvillimi fushash naftë dhe gazi. Ka mbajtur pozicione drejtuese dhe ka një përvojë të konsoliduar ndërkombëtare, përfshirë punë në Kinë, Irak dhe Shqipëri, si dhe mbi 18 vite përvojë në menaxhimin e ekipeve dhe projekteve,

nga të cilat 11 vite në joint-venture. Në Bankers ka kontribuar në optimizimin e prodhimit të naftës dhe gazit, modifikime inxhinierike, integritet të aseteve, siguri të proceseve dhe analizë e problemeve të performancës së puseve. Pozicioni i punës që ai aktualisht mban në kompani nuk është i krahasueshëm me asnjë pozicion tjetër menaxherial pasi ka detyra funksionale të ndryshme dhe është i vetmi menaxher në Departamentin e Operacioneve të Trajtit.

Shoqëria është e angazhuar në parimet e mundësive të barabarta dhe mosdiskriminimit. Kompensimi përcaktohet mbi bazën e kritereve objektive, ligjore dhe të lidhura me rolin, dhe jo mbi bazën e kombësisë, etnisë apo karakteristikave të tjera të mbrojtura.

Edhe pse punonjësit expat dhe punonjësit lokalë mund të mbajnë pozicione të ngjashme, kushtet e punës dhe kërkesat e detyrave të tyre nuk janë të njëjta, gjë që justifikon dallimet në kompensimin total. Qasja e shoqërisë reflekton praktikën ndërkombëtare standarde për menaxhimin e punonjësve expat dhe siguron përputhje me standardet globale të Burimeve Njerëzore dhe kompensimit.

Në veçanti, politika e kompensimit për punonjësit expat (të huaj) në Bankers bazohet ekskluzivisht në këto kritere objektive dhe jodiskriminuese, të lidhura me kushtet e tregut të punës dhe kërkesat e pozicionit të punës.

1. Standardi i tregut ndërkombëtar të punës.

Pagat e punonjësve expat përcaktohen me referencë në standardet ndërkombëtare të tregut të punës, duke reflektuar nivelin e kompensimit të nevojshëm për të tërhequr dhe mbajtur profesionistë të kualifikuar në tregjet globale. Zakonisht, paketa totale e kompensimit për një punonjës expat përfshin përfitime dhe shtesa që nuk janë standarde për punonjësit lokalë. Këto komponentë sigurojnë që kompensimi i përgjithshëm i punonjësit expat të mbetet konkurrent ndërkombëtarisht, duke reflektuar jo vetëm realitetet ekonomike, por edhe sfidat e punës në një ambient kulturor të ndryshëm, me zakone dhe rregulla të reja sociale dhe profesionale. Si rezultat, kompensimi total i punonjësit expat është zakonisht më i lartë sesa do të ishte në vendin e tij/saj për të njëjtin rol, edhe pasi të merren parasysh taksat lokale dhe kostot e jetesës. Kjo praktikë është në përputhje me praktikën ndërkombëtare të menaxhimit të punonjësve expat dhe bazohet në faktorë objektivë të përcaktuar nga tregu i punës, të pavarur nga kombësia e punonjësit.

2. Mungesa e aftësive dhe ekspertizës kritike.

Punonjësit expat angazhohen për shkak të ekspertizës, kualifikimeve teknike ose përvojës profesionale që nuk janë lehtësisht të disponueshme në tregun lokal të punës. Kompensimi reflekton vlerën dhe mungesën në treg të këtyre aftësive, dhe jo karakteristikat personale ose kombësinë e punonjësit.

3. Shkëputja nga familja dhe rrjetet e mbështetjes sociale, dhe adaptimi kulturor.

Punonjësit expat kërkohet të punojnë larg familjeve të tyre për periudha të zgjatura, duke u përballur me ndërprerje në jetën familjare dhe sociale, si edhe mungesë të mbështetjes familjare dhe shoqërore. Për më tepër, ata duhet të adaptohen në një ambient kulturor të ndryshëm, me zakone, gjuhë dhe praktika profesionale që ndryshojnë nga ato të vendit të tyre. Rregullimet në kompensim synojnë të kompenzojnë këtë ngarkesë objektivisht të verifikueshme dhe të lidhur me detyrën, dhe aplikohet në mënyrë të njëjtë për të gjithë punonjësit që kryejnë detyra ndërkombëtare të ngjashme.

4. Rregullimet tatimore dhe të sigurimeve shoqërore për punën jashtë vendit.

Dallimet në kompensim mund të lidhen gjithashtu me rregullime tatimore dhe detyrime të ndryshme për sigurimet shoqërore që aplikohen për punonjësit expat, për shkak të punës së tyre ndërkufitare. Këto rregullime synojnë të shmangin trajtimin e padrejtë financiar dhe të sigurojnë që punonjësit expat të mos penalizohen ose favorizohen për shkak të sistemeve të ndryshme tatimore dhe të sigurimeve shoqërore. Ato zbatohen në mënyrë të qëndrueshme dhe transparente, në përputhje me praktikën ndërkombëtare standarde.

Kombësia nuk përdoret si faktor vendimtar në përcaktimin e pagës. Çdo punonjës lokal ose expat që përmbush të njëjtat kushte objektive (p.sh. rekrutimi ndërkombëtar, relokimi, detyrat e përkohshme, ose shkëputja nga familja dhe sfidat kulturore) do të kompensohet në të njëjtin kuadër

III. PLANI I SHPËRBLIMIT AFATSHKURTËR (STIP)

Plani i Shpërblimit Afatshkurtër (STIP) është një mekanizëm kompensimi i përdorur gjerësisht nga kompani ndërkombëtare dhe multinacionale. Ai nuk është një “bonus” diskrecional apo tradicional, siç kuptohet zakonisht në kontekstin lokal shqiptar, por një komponent variabël kompensimi, i lidhur drejtpërdrejt me performancën vjetore të përgjithshme të shoqërisë.

STIP është konceptuar si një incentivë ex ante, ku përfitimi është përcaktuar paraprakisht sipas Manualit të Punësimit dhe realizohet në masë proporcionale me performancën e shoqërisë. Kjo e dallon thelbësisht STIP nga praktikat tradicionale të bonuseve lokale të cilat jepen zakonisht pas arritjes së një performace të caktuar individuale.

1. Matja objektive dhe kolektive e performancës.

STIP është një komponent variabël kompensimi, i dizajnuar për të shpërblyer punonjësit për arritjen e objektivave vjetore që mbështesin qëllimet strategjike të kompanisë.

Plani STIP mat suksesin e kompanisë, duke u bazuar në tregues objektivë dhe të matshëm vjetorë, si niveli i prodhimit, të ardhurat, fitimi, fluksi i parasë, efikasiteti operacional, rezervat e prodhimit dhe tregues të tjerë kyç të biznesit.

Në këtë skemë përfshihen të gjithë punonjësit e shoqërisë të cilët maten sipas të njëjtëve tregues të performancës në nivel kompanie dhe përfitojnë në mënyrë proporcionale në bazë të masës së rezultateve të arritura nga kompania.

Nuk përdoren kritere individuale, subjektive apo personale.

Bonuset e prodhimit janë pjesë përbërëse e STIP-it vjetor dhe mund të shpërndahen gjatë vitit në rast të arritjes së targeteve tremujore të prodhimit. Pas miratimit të performancës vjetore të kompanisë nga Bordi i Drejtorëve, në vitin pasardhës shpërndahet diferenca e STIP-it, pas zbritjes së bonuseve të prodhimit të dhëna gjatë vitit. STIP llogaritet si përqindje e pagës baze vjetore, duke garantuar transparencë dhe parashikueshmëri

2. Diferencimi i STIP sipas nivelit organizativ.

Në Bankers, përqindjet e STIP përcaktohen ekskluzivisht në bazë të nivelit organizativ dhe ndikimit në rezultatet e kompanisë, si më poshtë:

- Kontributorë individual: 15%*
- Menaxherë / Supervizore / pozicione me nivel të lartë përgjegjësie organizative: 22%*

- Drejtorë: 30%

Ky diferencim pasqyron ndryshimet në përgjegjësi, autoritet dhe ndikim, dhe jo në karakteristika personale të punonjësve. Kjo do të thotë që punonjës të të njëjtit grup përfitojnë njëlloj.

3. Ndikimi dhe përgjegjësia sipas rolit.

- Kontributorë individual
 - Ekzekutojnë detyra dhe procese të caktuara
 - Kanë autoritet të kufizuar për të ndikuar në rezultate
 - Ndikojnë në performancën e kompanisë në mënyrë indirekt
- Menaxherë dhe Supervizorë
 - Ndikojnë në produktivitetin, cilësinë dhe rezultatet e ekipeve
 - Menaxhojnë burime, buxhete dhe prioritete
 - Marrin vendime që ndikojnë në kosto, efikasitet dhe rezultate
- Drejtorë
 - Përcaktojnë strategjinë dhe prioritetet e biznesit
 - Marrin vendime me ndikim të lartë në të ardhurat, marzhet dhe rrezikun
 - Janë përgjegjës për rezultatet në nivel kompanie

4. Parime ndërkombëtare të qeverisjes korporative dhe kompensimit.

Në përputhje me praktikat më të mira ndërkombëtare të qeverisjes korporative dhe kompensimit, me rritjen e nivelit organizativ paga fikse përbën një pjesë gjithnjë e më të vogël të kompensimit total, duke i kushtuar prioritet pagës variabël e cila rritet për të reflektuar përgjegjësinë për rezultate që janë përtej kontrollit individual.

Ndërsa kontributorët individualë janë përgjegjës kryesisht për veprimet e tyre personale, punëmarrësit që mbajnë pozicione me kategori STIP 22%/30% mbajnë përgjegjësi për rezultate që varen nga ekipet, proceset, sistemet dhe faktorë të tjerë të jashtëm. Edhe kur këta faktorë nuk janë plotësisht nën kontrollin e tyre të drejtpërdrejtë, ata mbeten përgjegjës për rezultatin përfundimtar.

5. Vlerësimi i Mosdiskriminimit.

Skema STIP nuk përbën diskriminim, për arsytet e mëposhtme:

6.1 Diferencimi i STIP bazohet në kritere objektive të bazuar në rolin organizativ, nivelin e autoritetit vendimmarrës dhe shkallën e ndikimit në rezultatet e kompanisë. Ai nuk bazohet në asnjë karakteristikë të mbrojtur ligjrisht, si gjinia, mosha, kombësia, shtetësia, përkatësia etnike, feja apo të tjera;

6.2 Të gjithë punëmarrësit vlerësohen mbi bazën e të njëjtëve tregues të performancës në nivel kompanie, duke garantuar trajtim të njëjtë dhe duke eliminuar çdo paragjykim individual.

6.3 Punonjësit që mbajnë të njëjtin pozicion përfitojnë të njëjtën përqindje STIP, duke respektuar plotësisht parimin “pagë e barabartë për punë të barabartë”. Bashkëlidhur dokumenti për akordimin e STIP-it në Mars 2025 (Prova 2) ku reflektohet se të gjithë punonjësit që i përkasin një kategorie të caktuar organizative përfitojnë në mënyrë të njëjtë. Po ashtu gjendet edhe dokumenti

mbi Kategorinë e STIP-it (Prova 3) ku tregohet që punonjësit që kanë ndryshuar pozicion duke kaluar në një pozicion më të lartë pune, kanë përfituar rritjen e përqindjes së përfitimit në bazë të pozicionit.

IV. ARSYETIM PËR DHËNIEN E SHITESËS MBI PAGË PËR PUNONJËSIT E EKSPOZUAR NDAJ H2S

Bazuar në analizën e mjedisit të punës në fushën “Patos-Marinëz”, është evidentuar se disa pozicione pune kanë risk ekspozimi të vazhdueshëm ndaj gazit H2S, i cili në nivele të larta është i njohur për efektet e tij toksike dhe rrezikshmërinë për shëndetin e punonjësve.

Grupi i menaxhmentit ka identifikuar dy kategori kryesore të punonjësve që kërkojnë trajtim të veçantë për shkak të vështirësisë në punë dhe riskun ndaj ekspozimit:

1. Punonjës të operacioneve në terren të cilët kanë risk ekspozimi ndaj përqendrimeve të larta të këtij gazi, pasi natyra e punës lidhet me vëzhgimin e puseve të naftës ku përqendrimi i H2S në grykën e pusit është me nivele shumë të larta përqendrimi. Kjo natyrë pune me riskozë kërkon masa kompensimi për rrezikun shtesë të shëndetit dhe sigurisë së tyre. Për këtë arsye përfitojnë vlerën 10.000 ALL si shtesë për vështirësi në punë.

2. Punonjës laboratorikë që punojnë çdo ditë me analiza të mostrave të naftës, ujit dhe substancave të tjera të ndotura me H2S ose tretës organik, duke kaluar orë të konsiderueshme në ambiente me rrezik të lartë kimik dhe toksik.

Në bazë të nivelit të ekspozimit, përgatitja e një shtese mujore për këta punonjës konsiderohet e drejtë dhe e proporcionalizuar me riskun e veçantë të punës. Shtesa e paguar është një masë kompensimi për ekspozimin ndaj rrezikut të jashtëzakonshëm që nuk preket nga paga bazë dhe për të siguruar motivim dhe mbrojtje të vazhdueshme të stafit.

Në total, numri i punonjësve që përfitojnë nga kjo shtesë është 19.

Gjithashtu, është përcaktuar se shtesa do të ndalohej në rast se punonjësi ndryshon vendin e punës në një pozicion ku niveli i ekspozimit ndaj H2S është më i ulët. Kjo siguron që kompensimi mbetet e drejtë dhe proporcional me rrezikun aktual të punës.

Ky vendim është marrë duke marrë parasysh standardet e shëndetit dhe sigurisë në punë, si dhe për të respektuar barazinë ndërmjet punonjësve në kushte të ngjashme, ndërkohë që trajton në mënyrë të veçantë ata që janë ekspozuar ndaj rrezikut më të lartë...

V. NË LIDHJE ME PUNONJËSIT E PËRMENDUR SPECIFIKISHT ME PRETENDIM PËR TRAJTIM TË DIFERENCUAR NË PAGË, NGA ANA E SHOQËRISË

Në respektim të detyrimeve që rrjedhin nga ligji për mbrojtjen e të dhënave personale, Shoqëria ka vepruar me kujdes në përpunimin dhe paraqitjen e informacionit individual të punonjësve.

Jo të gjithë punonjësit kanë dhënë pëlqimin për përdorimin e të dhënave të tyre personale në këtë proces administrativ. Kështu 12 nga 18 punonjës që përmenden nga Sindikata në Ankesë nuk kanë dhënë pëlqimin për trajtimin e të dhënave të tyre personale në këtë proces (Prova 5). Për këtë arsye, krahasimi i përgjithshëm i strukturës së pagave paraqitet në mënyrë të agreguar dhe sipas pozicioneve/funksioneve ndërsa analiza individuale me identifikim personal kufizohet vetëm për punonjësit që kanë dhënë shprehimisht pëlqimin e tyre.

Megjithatë, në përputhje me nenin 32 pikat 2 dhe 4 të ligjit nr. 10221/2010, nenet 8, 9 të Kodit të Procedurave Administrative, duke qenë se Komisioneri është një organ publik që garanton

mbrojtjen, ruajtjen, mospërhapjen dhe konfidencialitetin e të dhënave personale, Shoqëria ka përgatitur gjithashtu, një analizë të detajuar krahasimore për punonjësit e përmendur nga ankuesi që mund të krahasohen, të cilën ia vendosë në dispozicion vetëm Komisionerit së bashku me dokumentacionin provues. Për efekt të mbrojtjes së të dhënave personale të punonjësve që nuk kanë dhënë pëlqimin, kjo analizë nuk mund të jetë objekt i trajtimit në këtë seance dëgjimore por do t'i vendoset në dispozicion vetëm Komisionerit (Prova I).

Mënyra e caktimit të pagave në Bankers bazohet në një vlerësim të integruar të elementëve të mëposhtëm:

- Titulli dhe niveli pozicionit të punës;
- Grupi i pozicioneve dhe grupi funksional;
- Vitet e eksperiencës totale profesionale;
- Vitet e eksperiencës në Shoqëri;
- Vitet e eksperiencës në pozicionin aktual;
- Niveli i arsimit dhe kualifikimeve profesionale;
- Certifikimet teknike ose profesionale;
- Kompleksiteti operacional dhe niveli i përgjegjësive;
- Performanca profesionale, aty ku është e aplikueshme.

Nga analiza e përgjithshme rezulton se:

Diferencat në pagë brenda të njëjtit titull pozicioni janë të pranishme dhe përkojnë me diferenca reale në eksperiencë, senioritet dhe kualifikim. Punonjësit me më shumë vite eksperiencë në pozicion dhe shoqëri rezultojnë të pozicionuar në nivele më të larta page.

Niveli i pagës reflekton progresion profesional dhe zhvillim në kohë, dhe nuk paraqet elemente arbitrare apo selektive. Nuk evidentohet asnjë lidhje midis nivelit të pagës dhe ndonjë karakteristike të mbrojtur nga ligji kundër Diskriminimit.

Nga punonjësit që Ankuesi ka përmendur në pretendimet e tij, janë marrë dhe analizuar pëlqimet e dhëna nga punonjësit si më poshtë:

- E. S.
- O. P.
- A. P.
- S. T.
- S. D.
- D. H.

Duke iu referuar dosjes së punësimit për këta punonjës, rezulton se kanë diferenca në arsimim, vjetërsi pune më të ulët në pozicion ose në kompani krahasimisht me punonjës të tjerë që kryejnë të njëjtën punë, si dhe disa prej tyre kanë refuzuar edhe ofertën që ju ka bërë shoqëria për amendim të kontratës me efekt rritjen e pagës. Kështu, S. D. rezulton me arsim profesional të mesëm- profil gjuhe e huaj dhe ka një vjetërsi pune në shoqëri krahasimisht të ulët me punonjës të tjerë. Rezulton të ketë refuzuar nënshkrimin e kontratës për rishikimin e pagës në Gusht 2024. E. S. rezulton të jetë me arsim bazë 8-vjeçar dhe ka pak vite që është promovuar në pozicionin që mban aktualisht,

krahasimisht me punonjës të tjerë. O. P. po ashtu ka diferencë në arsim dhe më pak vjetërsi pune. Ndërsa S. T. rezulton të ketë refuzuar ofertën për rritje page duke patur një diferencë shumë të ulët në pagë për arsye të këtij refuzimi. D. H. ka vjetërsi pune në Bankers, krahasimisht shumë më të ulët po ashtu edhe vjetërsi pune në pozicion.

Të gjithë punonjësit e mësipërm kanë vjetërsi pune në shoqëri dhe pozicion krahasimisht shumë më të ulët se kolegët si dhe kanë diferencime në kualifikime apo vijnë nga eksperiencia pune të mëparshme jo në këtë industri.

Bazuar në këtë analizë, Shoqëria vlerëson se diferencat në pagë janë objektivisht të justifikuar, të arsyeshme dhe proporcionale si dhe të lidhura drejtpërdrejt me kërkesat dhe kriteret e pozicionit të punës...

VI. NË LIDHJE ME PROCESIN DISIPLINOR NDAJ D. R.

Sa i përket procesit disiplinor të D. R., është një proces që u trajtua me kujdes dhe gjithë vëmendjen e duhur të shoqërisë. D. R. kreu një shkelje disiplinore ku me veprimet e tij në tubime masive publike fyeu dhe cenoi dinjitetin dhe integritetin e të gjithë punonjësve të Bankers, ç'ka provokoi kundër reagimin dhe indinjatën e shumë punonjësve të shoqërisë. Pati edhe një peticion prej 40 firmash që kërkuan shoqërisë të reagojë ndaj këtyre shkeljeve. Megjithatë, Shoqëria morri të gjitha masat për të vlerësuar këtë situatë me objektivitet, paanësi dhe rregullsi duke garantuar transparencë, ngriti një komision disiplinor me pjesëmarrje edhe të sindikatës, u zhvilluan disa takime për të garantuar të drejtën për t'u dëgjuar dhe për t'u ankuar sipas të gjitha parimeve të një procesi të rregullt ligjor.

Ndërkohë shoqëria nuk pa asnjë ndryshim në sjelljen e D. R. i cili edhe në mbledhjet e komisionit disiplinor edhe në të gjitha takimet e mëtejshme të zhvilluara ka vazhduar të pretendojë se ka ngritur zërin ndaj padrejtësive, ndalimin e diskriminimit, ndalimin e intimidimit siç shprehet ai por nuk ka sjelle fakte, argumente, apo prova konkrete se kur dhe si ai është ndeshur me këto praktika nga ana e shoqërisë. Të bazohesh në lajme portalesh të cilat gjithashtu përbejnë shpifje dhe për të cilat ka kallëzim penal nga ana e shoqërisë, nuk është argument për të thënë se janë konstatuar veprime diskriminuese, intimiduese apo degraduese ndaj punonjësve të shoqërisë duke cenuar dinjitetin e tyre dhe imazhin e shoqërisë.

D. R. vijon të jetë në marrëdhënie pune me shoqërinë duke iu garantuar të gjitha të drejtat e tij sindikaliste si anëtar i kryesisë së sindikatës dhe vijon kryerjen e detyrave të tij në këtë drejtim. Po ashtu, asnjë anëtar tjetër i sindikatës nuk është penguar në asnjë angazhim të tyrin sindikal. Edhe anëtarë të tjerë të sindikatës apo protestues punonjës të shoqërisë kanë folur dhe kanë shprehur pakënaqësitë e tyre ndaj shoqërisë në tubime, që është e drejta e tyre, por nuk janë përballur me asnjë ndjekje, reagim apo pengim nga ana e shoqërisë për këto angazhime. Po ashtu, është e drejta e D. R. të flasë dhe shprehë pakënaqësi ndaj shoqërisë, por me përgjegjshmëri dhe etikë, pa cenuar dinjitetin dhe integritetin e askujt. Në asnjë moment nuk ka patur intimidim, kundërshtim apo diskriminim për shkak të anëtarësisë së tij në sindikatë...

Me shkresën nr. 798 prot., datë 08.10.2025 (Prova 7) shoqëria iu drejtua Sindikatës për dhënien e pëlqimit në bazë të nenit 181/4 i Kodit të Punës për përfundimin e marrëdhënies së punës me D. R.. Sindikata, nëpërmjet shkresës me nr. 54 prot., datë 13.10.2025 nuk dha pëlqimin për përfundimin e marrëdhënies së punës duke e argumentuar me faktin që roli i tij është i rëndësishëm për Sindikatën. Për këtë arsye shoqëria i është drejtuar Gjykatës së Shkallës së Parë Fier, për t'u

shprehur në lidhje me këtë përplasje qëndrimesh mes shoqërisë dhe Sindikatës. Kjo çështje është duke u shqyrtuar nga Gjykata dhe procesi nuk ka përfunduar. Bashkëlidhur gjeni vendimin e gjykatës për plotësimin e të metave të padisë (Prova 8) ku pas plotësimit të të metave, procesi vijon në shkallën e parë.

Në këtë procedure disiplinore, shoqëria ka vepruar në bazë të ligjit dhe Kontratës Kolektive dhe Individuale të Punës duke i zbatuar me rigorozitet ato, duke mos anashkaluar asnjë hap procedural dhe duke garantuar të gjitha të drejtat që D. R. gëzon si anëtar i sindikatës...

VII. KONKLUSIONE JURIDIKE DHE QËNDRIM PËRFUNDIMTAR I SHOQËRISË

Nga e gjithë sa u parashtrua më sipër, rezulton qartësisht se pretendimet e ngritura nga pala ankuese janë të pabazuara në fakte dhe në ligj dhe nuk përmbushin standardin ligjor të nevojshëm për të provuar ekzistencën e një trajtimi diskriminues nga ana e Bankers Petroleum Albania Ltd...

Në rastin konkret, pala ankuese:

- Nuk ka paraqitur asnjë provë konkrete që të demonstrojë ekzistencën e një trajtimi më pak të favorshëm;
- Nuk ka provuar lidhjen shkakësore ndërmjet trajtimit të pretenduar dhe ndonjë karakteristike të mbrojtur nga ligji;
- Nuk ka paraqitur asnjë analizë krahasuese objektive ndërmjet punonjësve në situata realisht të krahasueshme, për më tepër ka cenuar të drejtat e subjekteve për mbrojtjen e të dhënave të tyre personale duke i cituar për trajtim të diferencuar pa marrë më parë pëlqimin e tyre të lirë, të informuar dhe të shprehur, në kundërshtim me legjislacionin për mbrojtjen e të dhënave personale.; njëkohësisht kjo dobëson edhe bazën e pretendimeve dhe legjitimitimin e ankuesit i cili ka për detyrë të mbrojë interesat kolektive ose individuale të punonjësve të shoqërisë por kur ka pretendime të përligjura dhe të mbështetura edhe nga vetë punonjësit e shoqërisë për diskriminim...

Nuk na është vendosur në dispozicion ndonjë provë që të vërtetojë respektimin e këtij hapi procedural që i jep legjitimitet ankesës së Sindikatës, Shoqëria ka kërkuar një pranim të shprehur e të dokumentuar të të gjithë punonjësve të saj të përmendur në ankesën e Sindikatës për të trajtuar të dhënat e tyre personale në këtë procedurë administrative. Rezultoi se 6 nga 18 punonjës të përmendur dhanë pëlqimin për të vijuar. Kishte nga ato grupe sektorësh të përmendur në ankesën e Sindikatës, ku asnjë prej punonjësve nuk dha pëlqimin për trajtimin e të dhënave të tyre personale që do të thotë se nuk mund të ketë pasur asnjë ankesë prej tyre dhe Sindikata i ka ngritur shqetësimet në mënyrë arbitrare, pa u bazuar në shqetësime konkrete për diskriminim.

Sindikata është mjaftuar me pretendime të përgjithshme dhe deklarative, të pambështetura në dokumentacion apo fakte konkrete.

Përkundrazi, Bankers Petroleum Albania Ltd. ka provuar në mënyrë të plotë dhe të dokumentuar se:

Politikat e saj të punësimit dhe kompensimit bazohen në kritere objektive, të ligjshme dhe të matshme. Në Manualin e Punësimit janë të përcaktuara të drejtat për të përfituar bonusin STIP sipas titullit të pozicionit, roleve dhe përgjegjësive që mbart gjithësecili në mbarëvajtjen dhe funksionimin e shoqërisë. Manuali i Punësimit gjithashtu parashikon mbrojtjen nga diskriminimi duke përcaktuar një procedurë ankimi të brendshëm dhe adresimi të këtyre shqetësimeve. Të gjithë punonjësit e

shoqërisë janë të rëndësishëm dhe meritojnë të trajtohen me dinjitet dhe respekt atë çfarë shoqëria ka bërë gjatë prej më se 20 vitesh në Shqipëri.

Çdo diferencë në pagë apo përfitime justifikohet nga faktorë të njohur nga neni 115, pika 4 i Kodit të Punës dhe nga neni 9, pika 4 e po këtij Kodi. Nuk ekziston asnjë lidhje midis nivelit të kompensimit dhe kombësisë, shtetësisë apo përkatësisë në ndonjë grup të mbrojtur;

Kompensimi i punonjësve expat reflekton praktika të konsoliduara ndërkombëtare dhe bazohet në faktorë objektive, të pavarur nga karakteristikat personale. Përpara punësimit të punonjësve të huaj shoqëria ka zbatuar me rigorozitet detyrimet e parashikuara nga legjislacioni për të huajt, ku i është dhënë mundësia paraprakisht punonjësve shqiptarë apo kategori të tjera prioritare në bazë të ligjit të përfitojnë nga pozicionet e punës. Më pas i është drejtuar tregut të huaj ku punësimi i punonjësve të huaj është bërë vetëm në bazë të përvojës profesionale, meritave dhe eksperiencave të tyre të dobishme për shoqërinë.

Në këtë kuadër, diferencat në kompensim, të cilat pala ankuese i cilëson si diskriminuese, bien qartësisht brenda përjashtimeve të lejuara nga ligji dhe nuk përbejnë diskriminim, në kuptim të nenit 9, pika 4 të Kodit të Punës dhe nenit 6 të Ligjit nr. 10221/2010, për sa kohë qëllimi i trajtimit të ndryshëm është i ligjshëm dhe i përlegjur i bazuar mbi kritere objektive dhe profesionale si dhe masat e marra janë proporcionale dhe të domosdoshme për realizimin e qëllimit.

Pretendimet për diskriminim mbi bazë shtetësie, kombësie, përkatësie sindikale apo trajtim të diferencuar në pagë nuk mbështeten në fakte, prova apo elementë ligjorë objektive. Diferencat në paga, përfitime, STIP, apo Shtesa specifike (si ajo për ekspozimin ndaj H2S) janë të bazuara ekskluzivisht në kritere të ligjshme, objektive, të arsyeshme dhe proporcionale, të lidhura drejtpërdrejt me pozicionin e punës, nivelin e përgjegjësisë, rrezikun profesional, ekspertizën, përvojën, kushtet e tregut të punës dhe performancën në nivel kompanie, dhe jo me karakteristika të mbrojtura nga ligji.

Shoqëria ka respektuar në mënyrë strikte edhe detyrimet që lidhen me mbrojtjen e të dhënave personale, duke kufizuar përpunimin e informacionit individual vetëm në rastet kur është dhënë pëlqimi i shprehur i punonjësve, si dhe duke i vënë në dispozicion të Komisionerit analizat e nevojshme konfidenciale, në përputhje me ligjin.

Po ashtu, procesi disiplinor ndaj D. R. është zhvilluar në përputhje të plotë me Kodin e Punës, Kontratën Kolektive dhe parimet e procesit të rregullt ligjor, pa cenuar në asnjë moment të drejtat e tij sindikale dhe pa përberë trajtim diskriminues apo intimidues.

Për rrjedhojë, në asnjë nga çështjet e trajtuara nuk konstatohet trajtim i pabarabartë, diskriminues apo i pajustificuar, dhe nuk përmbushen elementët ligjorë për konstatimin e diskriminimit sipas kuptimit të Ligjit nr. 10221/2010. Bankers Petroleum Albania Ltd. mbetet e angazhuar në respektimin e parimit të barazisë, dinjitetit dhe trajtimit të drejtë të të gjithë punonjësve të saj, në mënyrë transparente, të ligjshme dhe profesionale.

Për këto arsye, kërkojmë që Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi të konstatojë mungesën e diskriminimit dhe të rrezojë në tërësi pretendimet e ngritura nga pala ankuese, si të pabazuara në fakte dhe në ligj”.

Në përfundim të seancës, Komisioneri kërkoi që në vijim, nga ana e Bankers Petroleum, të vihen në dispozicion informacion lidhur me procedurën e punësimit të punonjësve të huaj në shoqëri.

4. Në vijim të seancës dëgjimore, Sindikata e Sektorit Hidrokarbur informoi Komisionerin përmes e-mail-it datë 26.01.2026, duke parashtruar ndër të tjera se:

*“Në vijim të seancës dëgjimore të datës 22.01.2025, ju paraqesim këtë shkresë me qëllim shtimin e provave dhe fakteve të tjera, të cilat vërtetojnë se punonjësit e shoqërisë **Bankers** janë ushtruar nën presion dhe intimidim të vazhdueshëm nga drejtuesit e kompanisë për t’u larguar nga Sindikata, me kërcënimin se në të kundërt nuk do të promovohen, nuk do të përfitojnë rritje page apo benefite të tjera.*

Ky presion konfirmohet edhe nga largimet masive të punonjësve nga Sindikata, të cilat kanë ardhur si pasojë e trysnisë së ushtruar nga drejtuesit e shoqërisë. Deklaratat e dorëheqjes nga Sindikata rezultojnë pothuajse identike (copy-paste), të përgatitura nga vetë drejtuesit e kompanisë dhe të firmosura nga punonjësit nën intimidimin e penalizimeve në karrierë dhe trajtim të pabarabartë në punë.

Theksojmë se punonjësit janë vendosur nën presion të vazhdueshëm për t’u larguar nga Sindikata, me paralajmërimin se në të kundërt do të trajtohen në mënyrë të diferencuar dhe diskriminuese nga punëdhënësi.

Si raste konkrete, përmendim:

*Punonjësit **E. Dh.** dhe **A. K.** janë promovuar në detyrë pasi kanë hequr dorë nga anëtarësia në Sindikatë.*

*Punonjësi **D. R.**, i cili aplikoi për pozicionin e menaxherit në impiantin e dismaltimit të mbetjeve dhe i plotësonte të gjitha kriteret, nuk u emërua. Në këtë pozicion u emërua një punonjës tjetër që nuk plotësonte kriteret përkatëse dhe nuk ishte anëtar sindikate.*

*Punonjësi **P. H.**, anëtar i Sindikatës, aplikoi për pozicionin e supervizorit në departamentin e trajtimit. Edhe pse ishte në kategori më të lartë se punonjësi që u shpall fitues (**E. Dh.**), ai nuk u emërua. Punonjësi i emëruar kishte hequr më parë dorë nga Sindikata dhe më pas u promovua në këtë pozicion.*

*Gjithashtu, një rast tjetër diskriminues është edhe favorizimi i punonjësve të huaj (shtetas kinezë) ndaj punonjësve shqiptarë. Konkretisht, shtetasi kinez **N. L.**, i punësuar fillimisht në një kompani kontraktore, është emëruar drejtpërdrejt në pozicionin e zëvendës menaxherit në departamentin e instrumenteve, pa u hapur ky pozicion si vend vakant dhe pa u zhvilluar asnjë procedurë konkurrimi me punonjësit shqiptarë të këtij departamenti.*

Të gjitha këto raste, të cilat nuk janë shteruese, dëshmojnë qartë metodat diskriminuese dhe represive që shoqëria ushtron ndaj punonjësve anëtarë të Sindikatës.

Duke besuar në paanshmërinë e hetimit tuaj dhe në vendosjen e drejtësisë për këto çështje, mbetemi në pritje të vendimit tuaj.

Bashkëlidhur po ju përcjellim deklaratat e dorëheqjes nga Sindikata të punonjësve, të cilat na janë vënë në dispozicion nga Departamenti i Burimeve Njerëzore i shoqërisë.”

5. Përmes e-mail-it datë 27.01.2026, Komisioneri i përcolli Shoqërisë Bankers, parashtrimet e sipërcituara të Sindikatës së Sektorit Hidrokarbur dhe në përgjigje kërkoi parashtrimet e saj.

Në përgjigje sa më sipër, me shkresën⁸ datë 03.02.2026, Shoqëria Bankres Petroleum Ltd, sqaroi ndër të tjera se:

“...I. KUADRI RREGULLATOR I BRENDSHËM MBI PËRCAKTIMIN E KRITEREVE TË PUNËSIMIT DHE VLERËSIMIT

Në dokumentin Manuali i Punonjësve të Bankers Petroleum Albania ltd., pjesë e Kontratës Individuale të Punës të çdo punonjësi dhe të cilin ia kemi vendosur në dispozicion më parë Institucionit tuaj, kemi përcaktuar rregullat dhe politikat e punësimit në shoqëri, duke filluar nga momenti publikimit të vendit të punës, në procedurat e rekrutimit, më pas punësimit dhe vlerësimit periodik vjetor të performancës në përputhje me legjislacionin e punës, praktikat më të mira kombëtare dhe ndërkombëtare, duke garantuar paanshmëri, drejtësi, barazi. Shoqëria garanton përputhshmërinë e veprimitarisë së saj me politikat e brendshme dhe kuadrin ligjor në fuqi.

Duke filluar nga pika 35 e Manualit e në vijim shpjegohen Udhëzimet dhe Rregulloret e Burimeve Njerëzore. Në pikat 37, 38, 39 flitet për mundësitë e barabarta të punësimit për të gjithë, mundësia e punësimit të personave me aftësi të kufizuara, megjithëse operohet në një fushë të industrisë së rëndë, si dhe referimi i pozicioneve vakante fillimisht për punonjësit e brendshëm përpara ofrimit të pozicionit të punës dikujt nga jashtë. Vendi i lirë i punës publikohet në website-in e kompanisë, brenda kompanisë nëpërmjet komunikimit elektronik me e-mail dhe në vende të dukshme, media lokale, zyrat lokale të punës dhe do të qëndrojë aty për katër (4) javë, deri në gjetjen e një kandidati të përshtatshëm. Për të aplikuar në vendin e ri të punës, punonjësi duhet të ketë të paktën një vit pune në vendin aktual dhe duhet të njoftojë supervisorin e tij për shprehjen e interesit për vendin vakant. Punonjësit mund të aplikojnë në ato vende të lira, për të cilat kanë edhe aftësitë, kompetencat dhe kualifikimet e duhura ose nëse ky pozicion vakant bën pjesë në zhvillimin e karrierës së punonjësit. Bankers i vlerëson shumë rritjen e aftësive dhe eksperiencën e punonjësve dhe inkurajon punonjësit të flasim me supervisorët e tyre në lidhje me planet mbi karrierën. Punonjësit që kanë në dosjen e tyre paralajmërim me shkrim ose janë në periudhë prove apo pezullim nuk mund të aplikojnë për vende vakante pune⁹.

Publikimi i vendit të punës shoqërohet me përshkrimin e punës. Bankers përpiqet të përpilojë përshkrime të sakta pune për të gjitha pozicionet brenda Shoqërisë, në mënyrë që të ndihmojë në orientimin e punonjësve të rinj me pozicionin e tyre, identifikimin e kërkesave për çdo pozicion, vendosjen e kriterëve të rekrutimit, vendosjen e standardeve për vlerësimin e performancës dhe krijimin e bazës për akomodimin e individëve me aftësi të kufizuara. Përshkrimet e punës mund të rishikohen periodikisht në mënyrë që të tregojnë ndonjë ndryshim në detyrat dhe përgjegjësitë e pozicionit. Pritet nga të gjithë punonjësit të ndihmojnë në saktësinë e përshkrimit të tyre të punës, duke e treguar këtë me plotësimin e detyrave¹⁰.

Nga pika 44 e në vijim në Manual flitet për vlerësimin e performancës, trajnimin dhe zhvillimin në karrierë. Bankers është i vetëdijshëm se njohuritë e punonjësve të tij janë pikë kyçe në suksesin e kompanisë, ndaj nxit trajnimin e punonjësve në mënyrë që punonjësit të ruajnë dhe të përmirësojnë aftësitë që kanë lidhje me punën apo të rrisin aftësinë për të performuar dhe zhvilluar karrierën brenda shoqërisë. Megjithatë, shoqëria nuk mund të garantojë që pjesëmarrja në trajnim do të rrisë

⁸ Administruar pranë Komisionerit me nr. 69/2 prot., datë 06.02.2026.

⁹ Referoju pikës 39 tek Manuali i Punësimit.

¹⁰ Referoju pikës 47 tek Manuali i Punësimit.

automatikisht në detyrë punonjës, ta caktojë atë në tjetër pozicion pune apo ti rrisë pagën sepse ky është një proces i ndërvarur nga shumë faktorë ku përfshihet aftësia dhe kontributi i punëmarrësit në arritjen e objektivave dhe suksesin e sektorit ku është i pozicionuar dhe të gjithë shoqërisë.

Në pikën 48 kemi shpjeguar filozofinë e shpërblimeve, pagesave dhe administrimin e pagës. Paketa e plotë e shpërblimit në Bankers përbëhet nga elementët e mëposhtëm:

- *Pagesa Bazë: pagesa bazë apo fikse është një pagesë që lidhet vetëm me punën. Është paga vjetore, paga ditore apo për orë punë, në varësi të statusit të punonjësit dhe e përcaktuar në kontratën e punës.*
- *Kompensimi ushqimor sipas rregullave dhe normave të përcaktuara nga industria dhe tregu i punës. Kompensimi ushqimor është tarifë fikse për ditë të punuar dhe është përfshirë në pagën e përcaktuar në kontratën e punës.*
- *Plani Afatshkurtër (vjetor) i Shpërblimeve: Pagesë e variueshme e përcaktuar nga Bordi Drejtorëve të Shoqërisë për të shpërblyer performancën e një viti. Kriteret e vlerësimit të performancës janë gjithashtu të përcaktuara çdo vit nga Bordi i Drejtorëve të Shoqërisë.*
- *Plani afatgjatë i shpërblimeve: Formë e variueshme pagese e përcaktuar për të shpërblyer performancën për një periudhë më të gjatë se një vit dhe për grupe të caktuara punonjësish, kryesisht nivele drejtuese. Format tipike të saj përfshijnë dhënien e aksioneve dhe /ose njësi të kufizuara aksionesh (e paaplikueshme për momentin).*

Përfitimet

- *Përfshirje në skemën e Aksioneve, nëse plotësohen kriteret e përfitimit.*
- *Sigurim i Jetës dhe Aksidenteve Personale.*
- *Sigurim Shëndeti për punonjësit dhe familjarët e tyre.*
- *Programe trajnimi*

Pagesa për çdo pozicion përcaktohet nga faktorë të ndryshëm, përfshirë analizimin dhe vlerësimin e vendit të punës, detyrat dhe përgjegjësitë e vendit të punës dhe standardet e pagave në këtë industri¹¹. Në rastet e një oferte për punë të një punonjësi të ri apo ngritjes në detyrë të dikujt me një pagë më të lartë BNJ do të punojnë me menaxherin për të përcaktuar një ofertë të drejtë dhe tërheqëse bazuar në këta faktorë të rëndësishëm:

- *Të dhënat e tregut të punës.*
- *Kapitali i brendshëm.*
- *Niveli i eksperiencës së individit dhe performanca e tij.*
- *Niveli pagesës në Bankers për të njëjtin pozicion pune.*

Mund të bëhen shpërblime mbi bazë merite, të cilat gjithmonë do të bazohen në një performancë shumë të lartë të punonjësit të dokumentuar nëpërmjet procesit të vlerësimit të performancës. Mund të jepen bonuse stimuluese në varësi të përfitimit të përgjithshëm të Kompanisë dhe në kontributin individual të secilit punonjës në organizatë.

Duke mos qenë detyrim ligjor, asnjë punëdhënës i organizuar sipas së drejtës private nuk publikon strukturën e pagave për punonjësit si në fazën përpara intervistës apo gjatë vazhdimit të marrëdhënies së punës.

¹¹ Referoju pikës 49 tek Manuali i Punësimit – Filozofia e Kompensimit.

Pavarësisht kësaj, në Bankers rishikohet çdo vit programi i administrimit të pagave duke u bërë ristrukturimet e nevojshme. Kjo parashikohet në Manualin e Punësimit dhe zbatohet efektivisht.

II. NË LIDHJE ME PUNONJËSIT E HUAJ

Nga ana organizative Bankers funksionon si degë e një shoqërie të huaj, ku shoqëria mëmë e themeluar dhe funksionon sipas legjislacionit të një vendi të huaj, përcakton drejtimin e shoqërisë, strukturën, funksionimin, ushtron kontrollin financiar dhe mbikëqyr zbatimin e politikave tregtare. Roli i saj në marrjen në punë rishtazi apo transferimin e punonjësve të huaj është themelor.

Në Manualin e Punësimit i referohemi doktrinës shkencore në përcaktimin e praktikave më të mira ndërkombëtare në menaxhimin e operacioneve ndërkombëtare në industrinë e naftës. Kjo trajtohet nga Richard Barry në veprën Management of International Oil Operations të cilin Manuali i Punësimit e citon si burim referues, evidentohet qartë se trajtimi i diferencuar i punonjësve të huaj, veçanërisht i atyre që mbajnë pozicione drejtuese të larta, përbën një praktikë të zakonshme dhe të justifikuar nga natyra e organizimit ndërkombëtar të këtyre shoqërive. Barry thekson se në struktura ku një shoqëri mëmë operon përmes degëve apo filialeve në vende të ndryshme, punonjësit e dërguar nga shoqëria mëmë zakonisht mbajnë funksione strategjike dhe përgjegjësi të zgjeruara, me qëllim garantimin e zbatimit të standardeve operative, kontrollit menaxherial dhe koherencës me politikat globale të grupit.

Në këtë kontekst, paketat e kompensimit për këta punonjës nuk përcaktohen në baze të tregut lokal të punës apo të kriterëve të përgjithshme të aplikueshme për punonjësit vendas, por në përputhje me tregun ndërkombëtar të menaxherëve dhe eksperteve të industrisë së naftës, si dhe me kushtet specifike të angazhimit ndërkombëtar, përfshirë mobilitetin, relokimin, kohëzgjatjen e mandatit dhe nivelin e përgjegjësisë. Sipas Barry-t dhe praktikës juridike këto elemente përbëjnë kriteret objektive dhe funksionale, të cilat e justifikojnë trajtimin e diferencuar në paga dhe benefite, pa e lidhur atë me shtetësinë apo kombësinë e individit.

Duke e parë këtë qasje në raport me situatën konkrete të shoqërisë sonë, theksohet se ajo funksionon si degë e një shoqërie të huaj dhe ka një strukturë punonjësish ku një numër shumë kufizuar i punonjësve të huaj, konkretisht 21 nga rreth 440 punonjës në total, mbajnë ekskluzivisht pozicione drejtuese të nivelit të lartë. Këta punonjës janë përzgjedhur dhe negociuar nga shoqëria mëmë, në kuadër të politikave të saj globale të burimeve njerëzore, dhe janë vendosur në degën vendase për të ushtruar funksione drejtimi, mbikëqyrjeje dhe koordinimi strategjik. Për rrjedhojë, trajtimi i tyre në aspektin e pagës dhe benefiteve reflekton natyrën e veçantë të marrëdhënies së tyre të punës dhe rolin që ata luajnë në strukturën e grupit, dhe jo një trajtim të diferencuar të bazuar në kombësi.

Në përputhje me analizën e Barry-t, diskriminimi do të mund të konstatohej vetëm në rastet kur punonjës që ndodhen në pozita të krahasueshme, me përgjegjësi dhe funksione të ngjashme, trajtohen ndryshe pa një justifikim objektiv dhe proporcional. Në rastin konkret, mungon ky element thelbësor i krahasueshmërisë, pasi punonjësit e huaj dhe ata vendas nuk ndodhen në të njëjtin nivel funksional apo kontraktual sa i përket kushteve specifike të angazhimit ndërkombëtar, përfshirë mobilitetin, relokimin, kohëzgjatjen e mandatit. Për rrjedhojë, diferencimi në trajtim përbën një pasoje të drejtpërdrejtë të strukturës organizative ndërkombëtare dhe të nevojave menaxheriale të shoqërisë, dhe nuk mund të konsiderohet, në vetvete, si diskriminim.

III. NË LIDHJE ME ZBATIMIN E PROCEDURËS PRANË ZYRËS SË PUNËS SIPAS LIGJIT NR. 79/2021 “PËR TË HUAJT” I NDRYSHUAR

Lidhur me shqetësimin e ngritur nga Sindikata për punonjësën N. L., Shoqëria dëshiron të sqarojë se punëson në mënyrë të ligjshme si shtetas shqiptarë ashtu edhe punonjës të huaj. Për rrjedhojë, emërimi i një punonjësi të huaj në pozicionin në fjalë përbën një formë të planifikimit të ligjshëm të fuqisë punëtore, të kryer në përputhje me legjislacionin shqiptar. Pozicioni është vlerësuar dhe klasifikuar në mënyrë formale për punonjës të huaj, mbi bazën e kërkesave objektive operacionale dhe teknike të projektit, dhe nuk përbën trajtim diskriminues.

Procesi i rekrutimit dhe emërimit të z. L. N. është zhvilluar në përputhje të plotë me praktikën e brendshme të Shoqërisë dhe me legjislacionin shqiptar në fuqi, përfshirë:

- Kodin e Punës të Republikës së Shqipërisë, i cili garanton parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit; dhe
- kuadrin ligjor për punësimin e shtetasve të huaj, përfshirë procedurat e njoftimit të vendit vakant dhe pajisjen me leje unike, që garanton te drejtën e ligjshme për punë dhe qëndrim në Republikën e Shqipërisë (leja unike bashkëlidhur, e lëshuar në kuadër të punësimit të mëparshëm).

Në zbatim të këtyre kërkesave ligjore, pozicioni i punës është publikuar pranë Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive (AKPA) për periudhën 7-14 gusht 2024, me referencë VLP/2024083707. Gjithashtu, punonjësi është deklaruar pranë Administratës Tatimore në datën efektive të fillimit të marrëdhënies së punës me Shoqërinë (siç rezulton nga dokumentacioni bashkëlidhur VLP dhe formularët e-SIG).

Emërimi z. L. N. në këtë pozicion është bazuar në kritere objektive dhe të verifikueshme, përfshirë kualifikimet profesionale, ekspertizën teknike të specializuar dhe përvojën e tij të gjerë, të cilat janë drejtpërdrejt të lidhura me kërkesat e pozicionit.

Z. L. N. zotëron një diplomë Bachelor në Kontroll Automatik nga Universiteti Shenyang Ligong dhe ka mbi 15 vite përvojë profesionale, nga të cilat 12 vite në sektorin petrokimik dhe të naftës dhe gazit. Përvoja e tij përfshin njohuri të avancuara në instrumentacion, automatizim, digjitalizim industrial dhe zbatim projektesh EPC, të mbështetura nga certifikimi PMP dhe Six Sigma Green Belt.

Bazuar në sa më sipër, Shoqëria vlerëson se klasifikimi i pozicionit dhe vendimmarrja përkatëse për emërimin janë kryer në mënyrë të ligjshme, transparente dhe në përputhje të plotë me legjislacionin shqiptar, dhe nuk përbejnë diskriminim midis punonjësve vendas dhe atyre të huaj.

Në vijim të seancës dëgjimore, ju vëmë në dispozicion, bashkëlidhur kopje të publikimeve të pozicioneve vakante për punonjës të huaj, të punësuar gjatë viteve 2024-2025, si dhe kopje të formularëve e-SIG përkatës, që dëshmojnë deklarin e secilit punonjës pranë Administratës Tatimore, në përputhje me datën efektive të fillimit të marrëdhënies së punës me Shoqërinë. Publikimi i pozicioneve vakante për punonjës të huaj pranë Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive (AKPA), është bërë në përputhje me dispozitat e ligjit shqiptar “Për të huajt”.

IV. NË LIDHJE ME PUNONJËSIT E PERMENDUR SPECIFIKISHT NË E-MAILIN E SINDIKATËS

Në respektim të detyrimeve që rrjedhin nga ligji për mbrojtjen e të dhënave personale, Shoqëria ka vepruar me kujdes në përpunimin dhe paraqitjen e informacionit individual të punonjësve. Së pari

ju informojmë se E. Dh. nuk ka dhënë pëlqimin për përhapjen e të dhënave të tij personale lidhur me marrëdhënien e punësimit ndërsa P. H. nuk na ka kthyer përgjigje.

Me kërkesën që të dhënat e paraqitura në këtë parashtrësë të mbeten konfidenciale për të garantuar mbrojtjen e të dhënave personale të çdo subjekti, në lidhje me pretendimet e Sindikatës argumentojmë se:

Asnjë punonjës nuk është intimiduar apo penguar në ushtrimin e të drejtave të tyre sindikale, për më tepër janë mbështetur dhe inkurajuar. Jemi ndër shoqëritë e pakta në Shqipëri që garantojmë mbrojtjen e të drejtave të punëmarrësve në nivel kolektiv dhe jemi të angazhuar të sigurojmë të drejta apo benefite shtesë edhe në kushtet e vështira që shoqëria po kalon aktualisht ku nuk është e qartë qëndrueshmëria e saj në vijim.

Shoqëria zbaton me rigorozitet të gjitha detyrimet e saj ligjore dhe rregullatore. Në këtë kuadër, ky angazhim duhet të interpretohet thjesht dhe vetëm si angazhim ligjor i drejtë dhe transparent, kurrësi intimidim apo diskriminim. Në të kundërt nuk do të ishin 168 punonjës të shoqërisë, aktualisht anëtarë të Sindikatës. Këto statistika mbahen dhe update-ohen çdo muaj thjesht dhe vetëm për të bërë mbajtjen e përmuajshme të kuotës që duhet ti kalojë Sindikatës. Pra, çdo anëtar i Sindikatës punonjës i shoqërisë është i detyruar të paguajë një kuotizim të caktuar për Sindikatën e cila derdhet çdo muaj në llogari të Sindikatës në momentin që punonjësit i kalon paga neto në llogarinë personale (ditën e fundit të punës së muajit përkatës, sipas përcaktimeve kontraktore). Punonjësit që nuk duan të paguajnë më kuotën e përmuajshme dhe që rrjedhimisht japin dorëheqjen nga Sindikata, nënshkruajnë një letër dorëheqje e cila i bëhet e ditur shoqërisë në mënyrë që të mos zbritet as kuota e përmuajshme nga paga neto për ti kaluar Sindikatës.

Pavarësisht se njëri nga punonjësit nuk shprehu pëlqimin ndërsa punonjësi tjetër nuk u përgjigj, ç'ka ngre shqetësime thelbësore mbi legjitimitetin e kërkesës së Sindikatës referuar neneve 32 dhe 33 të ligjit nr. 10221 /2010, kemi paraqitur një analize për Komisionerin në bazë të detyrimeve tona për bashkëpunim institucional në lidhje me diferencimin e punonjësve të përmendur në emailin e Sindikatës datë 26.01.2026.

A. K. është promovuar në punë në datën 01.08.2024 përpara se të nënshkruhej Kontrata Kolektive me Sindikatën. Siç e shihni nga dokumentacioni provues bashkëlidhur Kontrata Kolektive është nënshkruar në datën 04.12.2024 ndërsa në bazë të Amendimit të Kontratës datë 01.08.2024 A. K. është promovuar në datën 01.08.2024. Nuk rezulton të ketë hequr dorë nga anëtarësia në Sindikatë.

E. Dh. është promovuar në datën 01.04.2025. Në raport me P. H. ai ka patur një performancë të shkëlqyer në punë gjatë viteve të fundit duke marrë vlerësimin "Performance e Jashtëzakonshme" në krahasim me P. H. që ka patur një vlerësim më të ulët. Veç të tjerave, E. Dh. është angazhuar dhe ka kontribuar më tepër për shoqërinë duke qenë pjesë e skuadrës së Emergjencës në gatishmëri 24 orë në dite /365 ditë të vitit. Po ashtu ka trajnime dhe certifikime shtesë. Pavarësisht këtyre angazhimeve dhe kualifikimeve të E. Dh., P. H. ka aktualisht një pagë më të lartë për shkak të vjetërsisë më të gjatë në punë. Në këtë mënyrë, shoqëria demonstroi edhe një herë të qenurit objektive, e drejtë dhe që vlerëson të gjitha kriteret në përcaktimin e pagës, ku vjetërsia në punë dhe pozicion është një ndër to sa përmendur në pikën I të këtyre parashtrimeve.

Po ashtu, shoqëria ka paraqitur një listë me të gjithë punonjësit e promovuar gjatë vitit 2025 ku shihet qartësisht që janë promovuar edhe anëtarë të Sindikatës, të cilët kanë qenë anëtarë në

momentin e promovimit dhe më pas. Askush nuk është diskriminuar për shkak të përkatësisë në Sindikatë. Bashkëlidhur të gjitha provat përkatëse.

Megjithatë, duhet theksuar se Sindikata u përball me një valë dorëheqjesh pas zhvillimit dhe organizimit të grevës së urisë, pas datës 15.10.2025, Shoqëria garanoi të drejtën e të gjithë punëmarrësve për grevë. Askush nuk është intimiduar por është respektuar maksimalisht. Kjo shoqëri edhe pse në vështirësi ekzistenciale, kurrë nuk vonoi pagën e punonjësve as me 1 ditë si dhe është përpjekur dhe ka dhënë edhe Bonusin e prodhimit për të gjithë punonjësit gjatë vitit 2025. Ajo dispozitë e Kontratës Kolektive (neni 23, pika 9) që qëllimisht interpretohet me keqdashje, nuk nënkupton se shoqëria është e detyruar të ofrojë rritje page çdo vit për punonjësit, por të vlerësojë fondin e pagave në varësi të mbarëvajtjes dhe treguesve ekonomikë të shoqërisë.

Punëdhënësi, në mbështetje të ligjeve në fuqi, si dhe në varësi të mbarëvajtjes dhe treguesve ekonomikë të Shoqërisë, pas miratimit të Bordit Drejtues të kompanisë dhe institucioneve përkatëse sipas Marrëveshjes Hidrokarbure, dhe në marrëveshje me SSH vlerëson masën e fondit të pagave bazë (të punonjësve vendas) të Burimeve Njerëzore çdo vit, si dhe shpërndarjen e saj.

Gjatë gjithë vitit të fundit, të gjithë jeni të njohur me situatën e shoqërisë Bankers Petroleum Albania Ltd., e cila është përballur me një hetim penal si dhe me gjoba të vendosura në mënyrë arbitrare me qindra miliona dollarë. Për më tepër, si kompani që transaksionet kryen në dollarë, zhvlerësimi i kursit të këmbimit ka ulur ndjeshëm të ardhurat dhe rritur detyrimet vetëm për shkak të kursit të këmbimit. Në asnjë pikë të saj, shoqëria nuk ka cenuar Kontratën Kolektive. Arsytet e largimit të punonjësve nga Sindikata pas dështimit të grevës, duhet të gjenden brenda vetë saj.

Për sa i përket pretendimeve për mos-promovimin e D. R. në pozicionin e menaxherit në impiantin e dismaltimit të mbetjeve, sqarojmë se aktualisht ky pozicion pune nuk është i plotësuar. Nuk ka një menaxher në këtë departament. Pozicioni më i lartë është ai i Supervizorit për të cilin shoqëria vendosi të caktojë dikë me eksperiencë në këtë fushë. D. R. është i punësuar pranë një Departamenti tjetër që nuk lidhet me dismaltimin e mbetjeve. Aktualisht ai mban pozicionin e Teknik Instrumentash Kategoria 3 - bashkëlidhur kontrata e tij e punës për referencë.

V. KONKLUSIONE JURIDIKE DHE QËNDRIM PËRFUNDIMTAR I SHOQËRISË

Nga e gjithë sa u parashtrua më sipër, rezulton qartësisht se pretendimet e ngritura nga pala ankuese janë të pabazuara në fakte dhe në ligj dhe nuk përmbushin standardin ligjor të nevojshëm për të provuar ekzistencën e një trajtimi diskriminues nga ana e Bankers Petroleum Albania Ltd.”

6. Përmes e-mail-it datë 04.02.2026, Komisioneri i përcolli Sindikatës së Sektorit Hidrokarbur, parashtrimet e sipërcituara të Shoqërisë Bankers dhe në përgjigje kërkoi parashtrimet e saj.

Në përgjigje sa më sipër, përmes e-mail-it datë 09.02.2026, Sindikata e Sektorit Hidrokarbur parashtrroi ndër të tjera se: “...Së pari, sqarojmë se ankesa e Sindikatës nuk ka pasur dhe nuk ka si qëllim krijimin e perceptimeve subjektive apo tensioneve artificiale, por adresimin e shkëlqeve të vazhdueshme dhe sistematike të parimit të barazisë dhe trajtimit të drejtë në punë.

Pretendimi i Shoqërisë Bankers se politikat e pagave dhe promovimeve zbatohen mbi baza objektive dhe profesionale bie ndesh me realitetin faktik, pasi:

- Ekzistojnë diferenca të theksuara pagash për punonjës që ushtrojnë të njëjtat funksione, mbajnë të njëjtat pozicione pune dhe kanë të njëjtin profil profesional, nivel arsimor dhe vjetërsi pune;

- Nuk janë paraqitur kritere të qarta, transparente dhe të verifikueshme që justifikojnë këto diferenca;
- Nuk ka një strukturë pagash publike, por vlerësimi mbetet subjektiv;
- Shpërndarja e bonuseve, veçanërisht bonusit të prodhimit (STIP), realizohet në mënyrë të pabarabartë, duke favorizuar drejtuesit, të cilët tashmë përfitojnë paga ndjeshëm më të larta se punonjësit.

Po ashtu, shoqëria nuk ka dhënë asnjë shpjegim bindës lidhur me trajtimin e ndryshëm financiar bazuar në kombësi. Është fakt i njohur dhe i dokumentuar se punonjësit e huaj, veçanërisht ata kinezë, paguhen shumëfish më tepër se punonjësit shqiptarë për të njëjtën punë, të njëjtat përgjegjësi dhe në të njëjtat kushte pune, çka përbën diskriminim të drejtpërdrejtë në kuptim të legjislacionit në fuqi.

Lidhur me pretendimin se nuk ka pasur presion apo intimidim ndaj punonjësve për t'u larguar nga Sindikata, theksojmë se ky qëndrim është në kundërshtim flagrant me faktet konkrete. Largimet masive nga Sindikata, deklaratat e dorëheqjes pothuajse identike (copy-paste), të përgatitura nga drejtuesit e shoqërisë dhe të firmosura nga punonjësit, përbëjnë prova të qarta të ushtrimit të presionit dhe kërcënimeve të drejtpërdrejta lidhur me promovimet, rritjet e pagave dhe përfitimet në punë.

Sindikatës i janë referuar në mënyrë të përsëritur raste konkrete ku punonjësit janë paralajmëruar se qëndrimi në Sindikatë do të sillte pasoja negative në karrierë dhe trajtim të diferencuar nga punëdhënësi, çka cenon rëndë të drejtën kushtetuese dhe ligjore për organizim sindikal.

Gjithashtu, përgënjeshtrojmë çdo pretendim të shoqërisë se diferencimi në paga apo në përfitime lidhet me performancën individuale të punonjësve. Referuar komunikimit zyrtar të vetë Shoqërisë Bankers, dërguar punonjësve përmes e-mailit, rezulton qartazi se vlerësimi vjetor i performancës nuk ka ndikim në rritjen e pagës dhe as në përfitimin e bonusit. Ky fakt rrëzon përfundimisht çdo përpjekje për të justifikuar pabarazitë ekzistuese përmes kriterit të performancës dhe përforcon më tej karakterin arbitrar dhe diskriminues të politikave aktuale të pagave dhe shpërblimeve.

Në këto kushte, qëndrimi i Shoqërisë Bankers nuk rrëzon, por përforcon shqetësimet e ngritura nga Sindikata, duke dëshmuar mungesë transparence, standardesh të barabarta dhe respektimi të të drejtave themelore të punonjësve.

Për sa më sipër, Sindikata qëndron plotësisht në kërkesat e saj dhe kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi:

- Vijimin e hetimit të plotë administrativ mbi praktikat diskriminuese të pagave, bonuseve dhe promovimeve;
- Vlerësimin e presionit dhe intimidimit ndaj punonjësve për shkak të përkatësisë sindikale;
- Marrjen e masave ligjore për garantimin e parimit të barazisë, dinjitetit dhe trajtimit të drejtë në punë...”.

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

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

Bazuar në provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës rezultoi e provuar se, pala ankuese, Sindikata e Sektorit Hidrokarbur (SSH), është regjistruar si person juridik duke fituar në këtë mënyrë personalitet juridik, me vendimin nr. 12, datë 05.10.2022, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë.

Në ankesën e depozituar pranë Komisionerit, Sindikata e Sektorit Hidrokarbur (SSH), si përfaqësuese e punonjësve të shoqërisë Bankres Petroleum Albania, ka depozituar ankesën në emër të tyre. Sipas saj, në momentin e depozitimit të ankesës, 10 punonjës ndodheshin në grevë urie dhe ishin pezulluar nga puna, si pasojë e praktikave diskriminuese të aplikuara nga kompania.

Sindikata e Sektorit Hidrokarbur, ka pretenduar përpara Komisionerit, se punonjësit e shoqërisë Bankers Petroleum Albania Ltd, trajtohen në mënyrë të pabarabartë dhe diskriminuese, sa i përket trajtimit jo dinjitoz dhe nivel të ulët të pagave, ku punonjës me të njëjtin profil profesional, të njëjtin nivel arsimor dhe të njëjtën vjetërsi në punë paguhen në mënyrë të pabarabartë dhe diskriminuese.

Konkretisht, theksojnë se:

- Ekzistojnë diferenca ekstreme pagash, pa kritere objektive profesionale;
- Shpërndahen bonuse të padrejta dhe jo të barabarta;
- Aplikohen paga preferenciale për pozicione dhe profesione të njëjta;
- Ka trajtim të ndryshëm financiar bazuar në kombësi, ku punonjësit e huaj, veçanërisht ata kinezë, paguhen shumëfish më tepër se punonjësit shqiptarë për të njëjtën punë dhe përgjegjësi.

Sa më sipër, ankesa e depozituar nga ana e Sindikatës së Sektorit Hidrokarbur, lidhet konkretisht me:

- Diferenca në pagë të punonjësve që ushtrojnë të njëjtin profil pune, me të njëjtin nivel arsimor dhe të njëjtën vjetërsi;
- Diferenca në pagë të punonjësve shqiptarë krahasuar me të huaj, veçanërisht ata kinezë;
- Shpërndarja e bonuseve, veçanërisht bonusit të prodhimit (STIP), realizohet në mënyrë të pabarabartë, duke favorizuar drejtuesit, të cilët tashmë përfitojnë paga ndjeshëm më të larta se punonjësit.

Në këtë kuptim, Komisioneri gjatë arsyetimit më poshtë do të analizojë pretendimet e subjektit ankues, të grupuara sipas problematikave të cituara më sipër.

- ***Lidhur me trajtimin e diferencuar në pagë të punonjësve që ushtrojnë të njëjtat funksione, mbajnë të njëjtat pozicione pune dhe kanë të njëjtin profil profesional, nivel arsimor dhe vjetërsi pune.***

Nga informacioni dhe argumentet e depozituara nga ana e Sindikatës së Sektorit Hidrokarbur gjatë trajtimit të kësaj ankese, janë parashtruar disa raste/shembuj ilustrues nga disa departamente të shoqërisë, ku punonjës me të njëjtin funksion dhe të njëjtat përgjegjësi paguhen ndryshe.

Departamenti “Well Service”:

- S. D. (Operator 2)
- T. S. (Operator 2)

Departamenti “Technical Support”:

- E. S. (Teknik 1)
- L. G. (Teknik 1)
- D. H. (Teknik 3)
- P. Sh. (Teknik 3)

Saldatorët:

- E. A.
- A. B.

Senior Operator:

- K. P.
- I. V.

Magazina:

- O. P.
- J. Rr.
- A. P.
- N. B.

Mekanika:

- A. M.
- A. L.

Operatorë Prodhimi:

- S. T.
- Sh. K.

Sipas informacionit dhe provave të vëna në dispozicion nga ana e shoqërisë Bankers Petroleum, rezulton se mënyra e caktimit të pagave në Bankers bazohet në një vlerësim të integruar dhe objektiv, të elementëve të mëposhtëm:

- Vjetërsia në pozicion dhe në kompani;
- Përvoja profesionale, kualifikimet dhe përgjegjësitë (niveli arsimor dhe kualifikimet përkatëse);

Shoqëria Bankers Petroleum Albania Ltd., vuri në dispozicion të Komisionerit një tabelë krahasimore sa i përket punonjësve për të cilët Sindikata e Sektorit Hidrokarbur ka pretenduar trajtim të pabarabartë për punonjës që mbajnë të njëjtin funksion dhe të njëjtat përgjegjësi, të cilët sipas saj paguhen ndryshe. Gjithashtu, Shoqëria Bankers, vuri në dispozicion të Komisionerit, Kontratat Individuale të Punës për secilin punonjës të referuar në tabelën krahasimore.

Në nenin 32, në pikat 2 dhe 4, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, përcaktohet se:

“2. Të gjitha institucionet publike dhe subjektet private janë të detyruara të mbështesin komisionerin në përmbushjen e detyrave të tij, veçanërisht duke dhënë informacionin që i nevojitet atij.

3....

4. Detyrimi i përmendur në pikën 2 të këtij neni përmbushet në përputhje me ligjin nr. 9887, datë 10.3.2008 “Për mbrojtjen e të dhënave personale””.

Në kuadër të garantimit të mbrojtjes, ruajtjes, mospërhapjes dhe konfidencialitetit të të dhënave personale, Komisioneri ka marrë në analizë të dhënat krahasimore për punonjësit e përmendur nga Sindikata që mund të krahasohen, por pa referuar në të pagën e tyre (në çdo rast informacioni i plotë është i administruar në dosjen hetimore të Komisionerit). Sipas informacionit të administruar, duke iu referuar dosjes së punësimit për këta punonjës (të referuar për krahasim nga ana e Sindikatës), rezulton se kanë diferencë në arsimim, vjetërsi pune më të ulët në pozicion apo edhe në kompani.

Kështu:

➤ Për Departamentin e Shërbimeve të Puseve:

- T. S., rezulton me arsim profesional të mesëm, kualifikim “Operator Shërbimi”, si dhe Dëshmi e aftësisë për përdorimin e makinerive të rënda. Ka një vjetërsi pune në shoqëri prej 20 vite e 4 muaj dhe 11.6 vite në pozicionin e punës “Operator pajisjesh, Kategoria e 2”. Duke e krahasuar me shtetasin S. D., i cili rezulton me arsim profesional të mesëm- profil gjuhë e huaj dhe ka një vjetërsi pune dhe në pozicionin “Operator pajisjesh, Kategoria e 2”, prej 7 vite e 1 muaj.

Në analizë të kriterëve sipërcituar, T. S. për shkak të një diferencë vjetërsie pune në shoqëri prej 13.3 vite dhe 4.5 vite në pozicionin e punës, si dhe kualifikimin specifik, përfiton një pagë ndjeshëm më të lartë se S. D.

➤ Për Departamentin e Mbështetjes Operacionale:

- L. G., rezulton me arsim profesional të mesëm, kualifikim “Mekanik”. Ka një vjetërsi pune në shoqëri prej 19 vite e 4 muaj dhe 11.6 vite në pozicionin e punës “Teknik 1”. Duke e krahasuar me shtetasin E. S., i cili rezulton me arsim 8 vjeçar dhe një vjetërsi pune në shoqëri prej 19 vite muaj dhe 6.9 vite në pozicionin e punës “Teknik 1”.

Në analizë të kriterëve sipërcituar, L. G. për shkak të një diferencë vjetërsie pune në shoqëri prej 0.4 vite dhe 4.7 vite në pozicionin e punës, si dhe në arsim e kualifikim, përfiton një pagë më të lartë se E. S.

➤ Për Departamentin e Mbështetjes Operacionale:

- P. Sh., rezulton me arsim profesional të mesëm “Bujqësor”. Ka një vjetërsi pune në shoqëri prej 14 vite e 3 muaj dhe 6.9 vite në pozicionin e punës “Teknik 3”. Duke e krahasuar me shtetasin D. H., i cili rezulton me arsim të lartë “Bachelor” dhe një vjetërsi pune në shoqëri, si dhe në pozicion prej 3.5 vite në pozicionin e punës “Teknik 3”.

Në analizë të kriterëve sipërcituar, P. Sh. për shkak të një diferencë vjetërsie pune në shoqëri prej 10.8 vite dhe 3.4 vite në pozicionin e punës, si dhe në arsim e kualifikim, përfiton një pagë pak më të lartë se D. H.

➤ Për Departamentin “Materials Management”:

- J. Rr., rezulton me arsim të lartë “Bachelor në Ekonomi”. Ka një vjetërsi pune në shoqëri dhe në pozicionin e punës “Nëpunës për shpërndarjen e Karburantit/Magaznier 3” prej 2 vite. Duke e krahasuar me shtetasin O. P., i cili rezulton me arsim të mesëm të përgjithshëm. Ka një vjetërsi pune në shoqëri dhe në pozicionin e punës “Nëpunës për shpërndarjen e Karburantit/Magaznier 3” prej 1.3 vite.

Në analizë të kriterëve sipërcituar, J. Rr. për shkak të një difference në nivelin arsimor dhe posedimin e një patente për përdorimin e makinerive të rënda, përfiton një pagë pak më të lartë se O. P.

➤ Për Departamentin “Menaxhimi i Zinxhirit të Furnizimit”:

- N. B., rezulton me arsim të lartë “Ekonomi-Turizëm”. Ka një vjetërsi pune në shoqëri prej 14.1 vite dhe në pozicionin e punës “Magaznier 2” prej 10.1 vite. Duke e krahasuar me shtetasin A. P., i cili rezulton me arsim të mesëm profesional “Mekanik”. Ka një vjetërsi pune në shoqëri prej 5.2 vite dhe në pozicionin e punës “Magaznier 2” prej 2.1 vite.

Në analizë të kriterëve sipërcituar, N. B. për shkak të një difference në nivelin arsimor, vjetërsinë në punë dhe në pozicion, përfiton një pagë pak më të lartë se A. P.

➤ Për Departamentin “Operacionet e Puseve”:

- E. R., rezulton me arsim të lartë “Inxhinieri Naftë”. Ka një vjetërsi pune në shoqëri prej 12.1 vite dhe në pozicionin e punës “Operator Prodhimi 2” prej 6.9 vite. Duke e krahasuar me shtetasin A. G., i cili rezulton me arsim të lartë “Inxhinieri Naftë”. Ka një vjetërsi pune në shoqëri prej 11.1 vite dhe në pozicionin e punës “Operator Prodhimi 2” prej 6.9 vite.

Në analizë të kriterëve sipërcituar, E. R. dhe A. G. kanë të njëjtin nivel page.

➤ Për Departamentin “Operacionet e Puseve”:

- Sh. K., rezulton me arsim i mesëm profesional dhe kualifikim “Operator prodhimi”. Ka një vjetërsi pune në shoqëri prej 21.5 vite dhe në pozicionin e punës “Operator Prodhimi 2” prej 11.6 vite. Duke e krahasuar me shtetasin S. T., i cili rezulton me arsim të lartë “Inxhinieri Naftë”, e papërfunduar. Ka një vjetërsi pune në shoqëri prej 12.1 vite dhe në pozicionin e punës “Operator Prodhimi 2” prej 6.9 vite.

Në analizë të kriterëve sipërcituar, Sh. K. për shkak të një difference në vjetërsinë në punë dhe në pozicion, si dhe faktit që ka një eksperiencë shumëvjeçare në Shoqërinë Albpetrol sh.a., përfiton një pagë më të lartë se S. T.

Në përfundim, rezulton se punonjësit e krahasuar më sipër, kanë diferenca në pagë, por evidentohet se këto diferenca kanë ardhur për arsye të justifikuar dhe objektive, duke qenë se ata nuk janë në kushte të barabarta për tu krahasuar me njëri tjetrin. Sipas informacionit sipërcituar, rezulton se punonjësit që kanë kualifikime, vjetërsi në shoqërinë Bankers dhe në pozicionin e punës, më të larta paguhen me pagë gjithashtu më të lartë se kolegët që bëjnë të njëjtën punë dhe mbajnë të njëjtin pozicion.

Mbështetur sa më sipër dhe provat e administruara gjatë procedurës hetimore, rezulton se personat/punonjësit e shoqërisë Bankers Petroleum Albania Ltd., të sjellë si raste/shembuj ilustrues nga Sindikata e Sektorit Hidrokarbur, janë nënshtruar një trajtimi të pabarabartë dhe të pafavorshëm nga ana e punëdhënësit, por ky trajtim bazohet në arsye objektive dhe të ligjshme.

- ***Lidhur me trajtimin e diferencuar në pagë të punonjësve shqiptarë, krahasuar me ata të huaj, veçanërisht ata kinezë.***

Nga informacioni dhe argumentet e depozituara nga ana e Sindikatës së Sektorit Hidrokarbur gjatë trajtimit të kësaj ankese, janë parashtruar shembuj ilustrues për dy punonjës të huaj, me shtetësi Kineze, të cilët pretendohet se paguhen krahasimisht me paga shumë më të larta se punonjësit shqiptar.

Neni 74 “Miratimi i punësimit të një të huaji”, i ligjit nr. 79/2021 “Për të Huajt”, i ndryshuar, parashikon se:

“1. Leja unike për të huajin, brenda kuotave të caktuara, lëshohet duke mbajtur parasysh zhvillimet dhe nevojat e tregut të punës në Republikën e Shqipërisë.

2. Aplikimi për leje unike bëhet në drejtoritë e kufirit dhe migracionit në rajonin ku kryhet aktiviteti.

3. Autoritetet e kufirit dhe migracionit lëshojnë lejen unike pasi është marrë miratimi i Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive, përveç rasteve kur parashikohet ndryshe nga ky ligj, marrëveshje ndërqeveritare ose me vendim të Këshillit të Ministrave.

4. Kërkesa për miratimin e punësimit për një të huaj mund të bëhet nga vetë i huaji me qëndrim të ligjshëm në Republikën e Shqipërisë ose nga punëdhënësi.

5. Kategoritë që përjashtohen nga detyrimi për të marrë miratimin e Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive sipas këtij neni janë: i huaji, anëtar familjeje i një shtetasi të huaj me qëndrim të ligjshëm në Republikën e Shqipërisë, studentët, i huaji që sipas neneve të posaçme të këtij ligji përjashtohet nga detyrimi për miratim për punësim, të vetëpunësuarit, investitorët, au pairs, i huaji me statusin e viktimës së mundshme të trafikimit, refugjatët, i huaji me mbrojtje të përkohshme dhe i huaji me statusin e mbrojtjes plotësuese.

6. Kategoritë që marrin miratim nga Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive, për sa kohë që nuk parashikohet ndryshe në marrëveshje ndërshtetërore apo akte të tjera ligjore, janë punëmarrësit, punonjësit stinorë të transferuar brenda ndërmarrjes, punonjësit me kualifikim të lartë, vullnetarët, sportistët dhe shërbimet kontraktuale.

7. Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive jep miratimin e saj nëse:

a) aplikimi është brenda kuotave vjetore të miratuara, në zbatim të këtij ligji;

b) punonjësit e huaj nuk janë punësuar në kushte më pak të favorshme se punonjësit shqiptarë në të njëjtin pozicion. Nga shqyrtimi i informacionit lidhur me pagat, orët e punës dhe kushtet e tjera të punësimit, ato janë në përputhje me legjislacionin shqiptar të punës;

c) plotësohen kërkesat e neneve të posaçme që lidhen me punësimin;

ç) asnjë punonjës nga kategoritë e përcaktuara në pikën 9 të këtij neni nuk është i disponueshëm për atë vend pune.

8. Miratimi për punësim për të huajin e transferuar brenda ndërmarrjes, për punonjës me kualifikim të lartë, punonjës për shërbime kontraktuale, vullnetarë dhe sportistë jepet vetëm për plotësimin e kriterëve të vendosura në shkronjat “b” dhe “c” të pikës 7 të këtij neni.

9. Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive, përpara miratimit të kërkesës për punësimin e një të huaji, propozon brenda afatit kohor të publikimit të vendit të lirë të punës kandidatë të përshtatshëm, sipas profilit të kërkuar, të gatshëm të punojnë në vendin vakant të punës si më poshtë:

a) punëkërkuar të papunë shqiptarë;

b) të huaj, anëtarë të familjes së shtetasve shqiptarë;

c) shtetas të Shteteve të Bashkuara të Amerikës, të vendeve anëtare të Bashkimit European dhe të zonës Shengen dhe anëtarët e familjes së tyre, që nuk janë shtetas të këtyre vendeve dhe janë me qëndrim të ligjshëm në Republikën e Shqipërisë;

ç) shtetas të vendeve të Ballkanit Perëndimor, Bosnjë-Hercegovinës, Malit të Zi, Kosovës, Serbisë dhe Maqedonisë së Veriut;

d) anëtarë të familjes së të huajit me qëndrim të ligjshëm në Republikën e Shqipërisë;

dh) shtetas të vendeve me të cilat Republika e Shqipërisë ka nënshkruar marrëveshje punësimi dy apo shumëpalëshe;

e) të huaj që gëzojnë përparësi për përfshirje në tregun shqiptar të punës, sipas dispozitave të këtij ligji.

10. Kërkesa për plotësimin e një vendi të lirë pune bëhet publike nga Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive për një periudhë kohore prej 7 (shtatë) ditësh kalendarike që nga dita e regjistrimit të kërkesës për miratimin e punësimit për një shtetas të huaj pranë këtij autoriteti.

11. Për të marrë miratimin, punëdhënësi duhet të dërgojë në Agjencinë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive informacion për pagën, orët e punës, kriteret dhe kushtet e tjera të punësimit. Punëdhënësit që dëshirojnë të punësojnë ose kanë punësuar një të huaj duhet ta dërgojnë këtë informacion brenda një periudhe 2-javore nga kërkesa e Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive.

12. Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive jep miratimin për punësim brenda 2 javëve (10 ditë pune) nga marrja e kërkesës për miratim për punësim kur janë plotësuar të gjitha kriteret e tjera ligjore ose nga momenti i plotësimit të tyre.

13. Punëdhënësi, para se të paraqesë një kërkesë për miratim për punësim për një të huaj, mund të kontrollojë kushtet e tregut të punës për dhënien e këtij miratimi. Ai mund ta dërgojë informacionin e përmendur në pikat 10 dhe 11 të këtij neni në Agjencinë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive. Punëdhënësi mund ta përdorë këtë mundësi në rast se ai do të qartësojë më parë nëse i lejohet punësimi i një të huaji dhe të përshpejtojë procesin e miratimit për punësim.

14. Miratimi për punësim mund të jetë i kufizuar në kohë, llojin e punësimit, punësim, rajon specifik dhe shpërndarje të orëve të punës. Këto kufizime duhet të vendosen në lejen unike ose të qëndrimit.

15. Bashkëpunimi ndërinstitucional për zbatimin e këtij neni përcaktohet me udhëzim të përbashkët të ministrit përgjegjës për rendin e sigurinë publike dhe ministrit përgjegjës për ekonominë”.

Sipas parashikimeve të ligjit sipërcituar, evidentohet se miratimi për punësim, për punonjës të huaj me kualifikim të lartë, jepet nga Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive pasi nuk janë

identifikuar punëkërkuës të papunë shqiptarë; të huaj, anëtarë të familjes së shtetasve shqiptarë; shtetas të Shteteve të Bashkuara të Amerikës, të vendeve anëtare të Bashkimit Europian dhe të zonës Shengen dhe anëtarët e familjes së tyre, që nuk janë shtetas të këtyre vendeve dhe janë me qëndrim të ligjshëm në Republikën e Shqipërisë; ...etj.

Nga informacioni i dhënë nga ana e shoqërisë Bankers Petroleum Albania Ltd, përpara punësimit të një shtetasi të huaj, shoqëria ka ezauruar të gjitha procedurat e përcaktuara nga ligji i sipërcituar “*Për të huajt*”, duke shpallur fillimisht pozicionin vakant dhe duke u dhënë përparësi kategorive prioritare (punëkërkuës shqiptarë, anëtarë familjeje, shtetas të BE/SHBA/rajonit etj.). Pasi nuk janë identifikuar kandidatë të përshtatshëm në tregun lokal, autoritetet kompetente kanë miratuar punësimin e shtetasve të huaj, në rastin konkret kinezë, për shkak të ekspertizës dhe përvojës profesionale që nuk janë lehtësisht të disponueshme në tregun vendas.

Mbështetur në të dhënat e administruara, shoqëria Bankers Petroleum Albania Ltd, ka të punësuar rreth 440 punonjës, nga të cilët 21, janë të huaj, të cilët mbajnë pozicione drejtuese të nivelit të lartë. Bankers Petroleum Albania Ltd., është Degë e një shoqërie të huaj (ish shoqëria “Saxon International Energy LTD”) e regjistruar pranë Qendrës Kombëtare të Biznesit me NUIS K43128401L. Shoqëria ushtron aktivitet në fushën e kërkimit, zhvillimit dhe prodhimit të hidrokarbureve në zonën naftëmbajtëse Patos-Marinëz, Fier, në zbatim të Marrëveshjes së miratuar me Vendim të Këshillit të Ministrave nr. 477, datë 16.10.2004, “*Për aprovimin e marrëveshjes për zhvillimin dhe prodhimin e hidrokarbureve në fushën naftëmbajtëse Patos-Marinëz*”. Punonjësit e huaj, të cilët mbajnë pozicionet drejtuese në shoqëri, janë përzgjedhur dhe negociuar nga shoqëria mëmë, në kuadër të politikave të saj globale të burimeve njerëzore, dhe janë vendosur në degën vendase për të ushtruar funksione drejtimi, mbikëqyrjeje dhe koordinimi strategjik. Për rrjedhojë, trajtimi i tyre në aspektin e pagës dhe benefiteve reflekton natyrën e veçantë të marrëdhënies së tyre të punës dhe rolin që ata luajnë në strukturën e grupit.

Punonjësit e huaj, kinezë, të cilët Sindikata e Sektorit Hidrokarbur ka referuar pranë Komisionerit, rezultojnë se kanë patur një përvojë të gjatë në kompani kombëtare dhe ndërkombëtare, me eksperiencë në fushën naftëmbajtëse në tokë dhe në det dhe kualifikime ndërkombëtare në fushën e ekspertizës. Nga informacioni i referuar nga ana e shoqërisë Bankers, rezulton se pozicioni i punës që një prej shtetasve të huaj, shtetasit Sh. W., aktualisht mban në kompani, nuk është i krahasueshëm me asnjë pozicion tjetër menaxherial pasi ka detyra funksionale të ndryshme dhe është i vetmi menaxher në Departamentin e Operacioneve të Trajtitimit.

Sa i përket, punonjësit me shtetësi kineze, L. N., evidentohet se shoqëria Bankers ka ndjekur të gjithë procedurën e parashikuar nga ligji “*Për të huajt*”, i ndryshuar, për punësimin e tij si punonjës i huaj me kualifikim të lartë.

Mbështetur sa më sipër dhe provat e administruara gjatë procedurës hetimore, nuk rezulton se personat/punonjësit e huaj të shoqërisë Bankers, të sjellë si raste/shembuj ilustrues nga Sindikata e Sektorit Hidrokarbur, nuk provohet se janë vendosur në kushte më të favorshme krahasuar me punonjësit shqiptar. Nga ana e shoqërisë Bankers, pranohet fakti se punonjësit e cituar më sipër, apo

edhe të tjerë të huaj, paguhen me paga më të larta se punonjësit shqiptar, por kjo për shkak të kualifikimeve të tyre, përvojës profesionale dhe kritereve të vendosura në tregun ndërkombëtarë për këto pozicione specifike.

Në përfundim, rezulton e provuar se punonjësit e huaj në shoqërinë Bankers, në rastin konkret ata me shtetësi kineze, kanë diferenca në pagë, krahasuar me ata shqiptar, por evidentohet se këto diferenca kanë ardhur për arsye të justifikuar dhe objektive, duke qenë se ata nuk janë në kushte të barabarta për tu krahasuar me njëri tjetrin. Në këto kushte, Komisioneri evidenton se punonjësit shqiptar, krahasuar me ata të huaj, i janë nënshtruar një trajtimi të pabarabartë dhe të pafavorshëm nga ana e punëdhënësit/shoqërisë Bankers Petroleum Albania Ltd, por ky trajtim bazohet në arsye objektive dhe të ligjshme.

- ***Lidhur me pretendimin për trajtimin e diferencuar sa i përket shpërndarjes së bonuseve, veçanërisht bonusit të prodhimit (STIP), duke favorizuar drejtuesit.***

Sipas informacionit të administruar, Plani i Shpërblimit Afatshkurtër (STIP) është një mekanizëm kompensimi i përdorur nga shoqëria Bankers Petroleum Albania Ltd. STIP është një komponent variabël kompensimi, i dizajnuar për të shpërblyer punonjësit për arritjen e objektivave vjetore që mbështesin qëllimet strategjike të kompanisë.

Sipas Bankers, Plani STIP mat suksesin e kompanisë, duke u bazuar në tregues objektivë dhe të matshëm vjetorë, si niveli i prodhimit, të ardhurat, fitimi, fluksi i parasë, efikasiteti operacional, rezervat e prodhimit dhe tregues të tjerë kyç të biznesit. Në këtë skemë përfshihen të gjithë punonjësit e shoqërisë të cilët maten sipas të njëjtave tregues të performancës në nivel kompanie dhe përfitojnë në mënyre proporcionale në baze të masës së rezultateve të arritura nga kompania. Nuk përdoren kritere individuale, subjektive apo personale.

Nga informacioni i administruar, rezulton se diferencimi i dhënies së STIP, bëhet në përqindje të ndarë sipas kategorive të nivelit organizativ si më poshtë:

- Kontributorë individualë - 15%;
- Menaxherë / Supervizorë / pozicione me nivel të lartë përgjegjësie organizative - 22%
- Drejtorë - 30%.

Evidentohet se punonjësit që mbajnë të njëjtin pozicion përfitojnë të njëjtën përqindje STIP. Pra, kontributorët individualë, punonjësit bazë, janë përgjegjës kryesisht për veprimet e tyre personale, ndërsa punëmarrësit që mbajnë pozicione me kategori menaxher dhe drejtues, STIP 22%/30%, mbajnë përgjegjësi për rezultate që varen nga ekipet, proceset, sistemet dhe faktorë të tjerë të jashtëm.

Në përfundim, rezulton se diferencimi i STIP bazohet në kritere objektive të bazuar në rolin organizativ, nivelin e autoritetit vendimmarrës dhe shkallën e ndikimit në rezultatet e kompanisë. Ky bonus nuk u jepet punonjësve për arritje personale apo individuale të performancës së tyre të punës, por mbështetur në të ardhurat e shoqërisë dhe rezultateve të arritura prej saj. Sakaq, evidentohet se

për të njëjtën kategori punonjësish shoqëria përdor të njëjtën masë trajtimi me bonus. Rezulton se diferencat mes kategorive të sipërcituara, sa i përket dhënies së bonusit STIP, kanë ardhur për arsye të justifikuar dhe objektive, duke qenë se ata nuk janë në kushte të barabarta për tu krahasuar me njëri tjetrin.

Në analizë për sa më sipër, rezulton se:

- personat/punonjësit e shoqërisë Bankers Petroleum Albania Ltd., të sjellë si raste/shembuj ilustrues nga Sindikata e Sektorit Hidrokarbur, i janë nënshtruar një trajtimi të pabarabartë nga ana e punëdhënësit, por ky trajtim bazohet në arsye objektive dhe të ligjshme;
- punonjësit shqiptar, krahasuar me ata të huaj, i janë nënshtruar një trajtimi të pabarabartë nga ana e punëdhënësit/shoqërisë Bankers Petroleum Albania Ltd, por ky trajtim bazohet në arsye objektive dhe të ligjshme.
- diferencat mes kategorive të sipërcituara, sa i përket dhënies së bonusit STIP, kanë ardhur për arsye të justifikuar dhe objektive, duke qenë se ata nuk janë në kushte të barabarta për tu krahasuar me njëri tjetrin.

Në përfundim, Komisioneri konstaton se, punonjësit e shoqërisë Bankers Petroleum Albania Ltd., të përfaqësuar nga ana e Sindikatës së Sektorit Hidrokarbur, nuk rezultoi të jenë trajtuar në mënyrë të pafavorshme apo të padrejtë nga ana e shoqërisë Bankers Petroleum Albania Ltd. lidhur me pretendimet sa i përket diferencimit në pagë, trajtimit me pagë të punonjësve shqiptar, krahasuar me ata të huaj dhe dhënies së bonusit STIP.

Diskriminimi përkufizohet nga ligji nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, 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 Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”*.

Diskriminimi karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstron se viktimat e pretenduar është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme për shkak të një karakteristike që përfshihet në *“shkakun e mbrojtur”*.

Në nenin 12/1/c) të ligjit nr. 10 221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, 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;..”.

Sa më sipër, mbështetur në ligjin 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, si dhe nga analizimi në tërësi i fakteve të sipërpërmendura, Komisioneri vlerëson se, referuar provave

të administruara nuk rezultoi se punonjësit e shoqërisë Bankers Petroleum Albania Ltd., të përfaqësuar nga ana e Sindikatës së Sektorit Hidrokarbur janë vendosur në pozita të padrejta apo të pafavorshme nga ana e punëdhënësit/shoqërisë Bankers Petroleum Albania Ltd.

Komisioneri, vlerëson se për sa më sipër, nuk konstatohet se ka shkelje të ligjit 10221/2020 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, nga ana e shoqërisë Bankers Petroleum Albania Ltd, lidhur me pretendimet e ngritura në ankesë nga ana e Sindikatës së Sektorit Hidrokarbur.

Në mungesë të trajtimit të padrejtë e të pafavorshëm të subjektit ankues, bie poshtë edhe pretendimi për diskriminim, i cili në thelb do të duhet të kishte pikërisht konstatimin e trajtimit të pabarabartë apo të pafavorshëm të tij, të lidhur domosdoshmërisht me “shkakun” e pretenduar.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenin 32 dhe 33, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e mosdiskriminimit të anëtarëve të Sindikatës së Sektorit Hidrokarbur, nga ana e shoqërisë Bankers Petroleum Albania Ltd.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

(Shkaku: Përkatësia në një grup të veçantë)
(Fusha: Punësim)