



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 578/1 Prot.

Tiranë, më 05 . 12 . 2024

V E N D I M

Nr. 302, Datë 05 . 12 . 2024

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është paraqitur ankesa nr. 79, datë 15.04.2024¹, e H.M, i përfaqësuar² nga Av. D.H kundër Shoqërisë AlbChrome sh.p.k dhe E.I, në cilësinë si drejtues i Uzinës së Ferrokromit Burrel, i cili punon për llogari të Shoqërisë AlbChrome shpk, në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të “përkatësisë në një grup të veçantë³”.

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 dokumentacionin e dërguar dhe me shkresën e protokolluar me tonën me nr. 578/2, datë 07.05.2024, subjekti ankues, në mes të tjerash informon se: “Kam qenë në marrëdhënie pune me Shoqërinë AlbChrome sh.p.k, nga viti 2014 deri në datë 06.03.2024, ku jam njoftuar për shkresën nr. 1018/2, për zgjidhjen e kontratës së punës me efekt të menjëhershëm.

Ju sqaroj se që nga fillimi i marrëdhënieve të punës dhe deri në zgjidhjen e saj nga punëdhënësi, kam qenë një punonjës i rregullt dhe e gjithë zanafilla e inicimi i zgjidhjes së marrëdhënies së punës ka filluar me datë 16.02.2022, kur jam paraqitur në Komisariatin e Policisë Mat, ku kam dhënë një deklaratë përpara Oficerit të Policisë Gjyqësore, si më poshtë:

“Me datë 16.02.2022, rreth orës 13.15, unë kam qenë duke punuar tek thyerja e ferrokromit tek Uzina e Ferrokromit Burrel, unë shkova për të pirë ujë tek dhoma e pushimit, gjatë rrugës

¹ Me shkresën nr. 578/1, datë 24.04.2024, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka kërkuar nga ankuesi shpjegime dhe dokumentacion plotësues. Me shkresën datë 07.05.2024, ankuesi ka kthyer përgjigje.

² Referuar shkresës Akt Përfaqësimi, datë 01.05.2024, të ankuesit H.M për Av. D.H.

³ Ankuesi është anëtar i Sindikatës së Pavarur të Minatorëve të Shqipërisë që drejtohet nga F.C, sindikatë kjo e ndryshme nga Federata e Sindikatave të Punonjësve të Industrisë së Shqipërisë që mbështetet nga shtetasi E.I, Drejtues i Uzinës së Ferrokromit Burrel.

më thirri shtetasi E.I i cili është në pozicionin e punës në Uzinën e Ferrokromit Burrel, Administrator ku unë punoj duke më thënë, përse ti je larguar nga konfederata jonë dhe ke shkuar tek Sindikata e Pavarur e Minatorëve të Shqipërisë. Unë i thashë Administrator E.I më lër në hallet e mija se mua më ke ndëshkuar duke më lënë duke prerë ferra dhe nuk më ke paguar me pagën e plotë, siç janë paguar punonjësit e tjerë. Shtetasi/administratori E.I më thotë: “Jam unë zot dhe do të bëhet siç them unë”. Në ato debate E.I/administrator më kapi për fyti, më vuri dorën në fytyrë, duke më hequr maskën mbrojtëse nga fytyra, nuk më goditi me grushte ose mjete të tjera, por vetëm më kapi për fyti dhe më hoqi maskën mbrojtëse nga fytyra dhe më shtyu dhe nuk ka kryer veprime të tjera dhe më pas jemi ndarë. Më pas unë nuk shkova tek puna, pasi erdhi orari për të lënë punën dhe më pas jam paraqitur në polici”.

Gjykata e Shkallës së Parë Mat me Vendimin nr. 27, datë 26.04.2022 ka vendosur: - Deklarimin fajtor të pandehurit E.I, për veprën penale “Dëmtime të tjera me dashje”, parashikuar nga neni 90/1 i Kodit Penal, dënimin e tij me 50.000 (pesëdhjetë mijë) lekë gjobë.

Pas marrjes së këtij vendimi nga ana e gjykatës, unë paditësi nuk kam bërë asnjë ditë të qetë pune dhe kam qenë në presion të vazhdueshëm nga ana e administratorit E.I. Me datë 09.02.2024, është mbajtur nga ana e punëdhënësit/Albchrome një takim disiplinor dhe pas këtij takimi me datë 19.02.2024, më është njoftuar shkresa nr. 1018, datë 19.02.2024 “Njoftim i vendimit për masë disiplinore të përsëritur”. Në këtë shkresë përshkruhet se Shoqëria ka vendosur të marrë masë disiplinore: - Zgjidhje të menjëhershme të Kontratës së Punës për shkaqe të Justifikuara. - Pezullim nga detyra me të drejtë page deri në përfundim të procesit.

Shkaqet: 1. Shkelje e rëndë e parimit të mirëbesimit dhe përcaktimeve të nenit 12, paragrafi 12.3, të kontratës së punës: - Shkelje qëllimisht dhe me faj të rëndë e detyrimeve kontraktuale dhe ligjore si edhe rregulloret e shoqërisë.

Me marrjen e këtij njoftimi nuk kam qenë dakord me përmbajtjen e saj dhe kam shprehur vullnetin tim që nuk jam dakord me këtë vendim. Më pas jam njoftuar me shkresën nr. 1018/1, datë 23.02.2024, “Njoftim për takim mbi vendimin për masë disiplinore të përsëritur dhe vazhdimësinë e marrëdhënies së punësimit”.

Me datë 28.02.2024 është zhvilluar një takim mes palëve ku më janë parashtruar:

1. Shkelje e rëndë e parimit të mirëbesimit dhe përcaktimeve të nenit 12, paragrafi 12.3, të kontratës së punës:
2. Shkelje qëllimisht dhe me faj të rëndë e detyrimeve kontraktuale dhe ligjore si edhe rregulloret e shoqërisë (Pika 3.2 e Procedurës Disiplinore).

Fjalët e thëna në procesverbal janë shkruar nga ana e punonjësve të shoqërisë dhe pasi më premtuan që do të më mbanin në punë më detyruan të firmos një kërkesë falje ndaj kompanisë, ndërkohë që unë me daljen time në media⁴ (datë 07.02.2024) kam shprehur shqetësimin në lidhje

⁴ <https://shqiptarja.com/lajm/burrel-metalurget-ne-proteste-duam-rritje-pagash-pershkallezim-nese-sna-plotesohet-kerkesa>

me punën time, pasi kam punuar në një presion të vazhdueshëm si shkak i vendimit gjyqësor penal ndaj drejtorit.

Me shkresën nr. 1018/2, datë 06.03.2024, jam njoftuar për zgjidhjen e kontratës së punës me efekt të menjëhershëm, për arsye: 1. Shkelje e rëndë e parimit të mirëbesimit. 2. Shkelje e rëndë e detyrimeve të përcaktuara në Kontratën Individuale të Punës dhe anekseve të saj. 3. Shkelje e rëndë e Procedurave të Brendshme të Shoqërisë. 4. Masa disiplinore të përsëritura.

- *Fillimisht kërkoj të hetohen, punët e rëndomta që punëdhënësi (përfaqësuar nga shtetasi E.I) më ka dhënë mua të kryej,edhe me pre ferra.*
- *Pas ankesave të mia në mënyrë të vazhdueshme për punën dhe për kushtet e pagës, jam dhunuar nga punëdhënësi fizikisht.*
- *Gjatë punës kam punuar në një presion të vazhdueshëm me ofendime, me punë të rëndomta.*
- *Derisa kërkoja të drejtat e mia dhe si shpërblim më dhanë zgjidhjen e marrëdhënies së punës”.*

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit dhe kthimin në vendin e punës.

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

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

Diskriminimi përkufizohet nga ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 3, pika 1, si “çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen 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”.

Në bazë të nenit 7, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, mbrojtja nga diskriminimi, garantohet nga çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë.

Bazuar në nenin 32/1/a të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri ka kompetencë për të shqyrtuar shkeljet që i bëhen zbatimit dhe respektimit të parimit të barazisë në lidhje me këtë shkak.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32/2 dhe 33 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

- Me shkresën nr. 653/1, datë 15.05.2024, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar parashtrime nga subjektet, lidhur me pretendimet e subjektit ankues, si dhe ka kërkuar dokumentacionin si më poshtë:
 - Kopje të dosjes personale të ankuesit (vendim emërimi, transferimi, kontrata pune, masa disiplinore, kopje të Librezës së Punës, vlerësim performance të dy viteve të fundit, etj).
 - Informacion mbi përshkrimin e punës të punonjësit H.M dhe detyrat e ngarkuara atij, nga data 01.01.2022 deri me datë 06.03.2024.
 - Informacion mbi ankesat e bëra nga H.M tek punëdhënësi (kushtet e punës, pagën dhe dhunën e ushtruar nga E.I) dhe përgjigjet e dhëna nga ana juaj.
 - Informacion nëse nga ana e Shoqërisë AlbChrome është shqyrtuar ngjarja e datës 16.02.2022, e ndodhur mes punëmarrësit/H.M dhe Administratorit/E.I. Nëse po, kopje të relacionit përkatës dhe masave të marra.
 - Kopje të plotë të procedurës së ndjekur dhe arsyet lidhur me zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesin.
 - Informacion nëse për të njëjtën shkelje janë larguar dhe punonjës të tjerë nga detyra. Nëse po, një kopje të procedurës së ndjekur për secilin rast.
 - Kopje të kontratës kolektive të punonjësve të AlbChrome shpk.
 - Informacion se me cilën sindikatë ka marrëveshje AlbChrome shpk dhe përse Administratori E.I, ka patur kundërshtime për ndryshimin e anëtarësimit në sindikatë për H.M.
 - Kopje të vendimit të emërimit, të përshkrimit të punës, detyrave dhe kompetencave të Administratorit E.I.
 - Kopje të Rregullores së Brendshme të organizimit dhe funksionimit të AlbChrome shpk.
 - Informacion nëse kjo çështje po ndiqet gjyqësisht. Nëse po, kopje të kërkesë padisë dhe parashtrimeve të AlbChrome shpk.

Me shkresën e protokolluar me tonën me nr. 578/4, datë 30.05.2024, E.I, Administrator lokal i uzinës së Ferrokromit Burrel, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: *“Unë E.I, kam qenë Administratori lokal i uzinës së Ferrokromit Burrel, Komsi, prej vitit 2018, ku në vitin 2017, kam qenë në pozicionin e Kryeinxhinierit në këtë uzinë dhe kam zbatuar ligjin, kontratat e punës si dhe detyrat që më janë ngarkuar sipas statutit, në paragrafin 11.3, pikat a dhe b të tij.*

Nuk kam pasur asnjëherë konflikte me punonjësit, madje as nuk i kam diskriminuar për përkatësinë në një grup të veçantë, përkundrazi kam respektuar ligjet për të drejtat dhe detyrat e gjithsecilit në uzinën që administroj. Të gjithë punonjësit janë trajtuar në të njëjtën mënyrë si

për kushtet e punës dhe për pagën për secilin pozicion. Organizimi i Uzinës bazohet mbi strukturën organizative, pra unë nuk kam kontakt të drejtpërdrejtë me punonjësit, por janë Drejtuesit e departamenteve dhe përgjegjësit e tyre që planifikojnë dhe organizojnë punë ditore në aktivitetin e përditshëm. Uzina është një ndërmarrje prodhuese, ku në varësi të tregut ajo mund të ndërpresë ose përgjysmoj kapacitetin, në këto raste organizohet një plan pune ku angazhohen punonjësit me punë të tjera, duke respektuar kontratën individuale dhe kolektive.

Midis vitit 2022 -2023, shoqëria ka përgjysmuar aktivitetin në muajin Gusht 2022, duke mbyllur një rëndë furrë prodhuese, ndërsa në muajin shtator 2022 deri në muajin Prill 2023, shoqëria ka ndërprerë aktivitetin prodhues. Për këtë arsye u përpilua një plan ku të gjithë punonjësit do të angazhoheshin me punë të tjera, “Neni 8” kontrata individuale e punës, si dhe trajnime të ndryshme që kanë në fokus, sigurinë dhe shëndetin në punë edhe mbrojtjen e mjedisit. I theksoj këto për të treguar që nuk kam trajtuar ndryshe ankuesin dhe asnjë punonjës tjetër. Ky argumentim mbështetet mbi dokumentet bashkëlidhur:

- Plani i punës mbas datës 05.09.2022.*
- R.M, Punimet e Gushtit 2022.*
- 2022.08.30 - Furnace Shut Down Scenarios – Burrel.*
- 2023.03.13 Njoftim në lidhje me pezullimin e veprimtarisë së prodhimit, Burrel-Elbasan.*
- Ndalesa e Uzinës Training Plan-EN*

Referuar dokumentacionit të sipërcituar është e qartë që nuk jemi përpara diskriminimit, pasi proceduara e përshkruar më sipër, përfshin të gjithë punonjësit dhe jo individë të veçantë. Përsa më sipër, plani i punëve është i organizuar nga Shefi i repartit (R.M) i cili ka në varësi përgjegjësit e turneve, të cilët janë eprorët direkt të punonjësve.

Përgjatë gjithë periudhës që unë drejtoj uzinën (2017 dhe në vazhdim) nuk kam asnjë dokument zyrtar, ankesë apo pretendim me shkrim nga ana e ankuesit apo punonjësve të tjerë, për kushtet e punës dhe pagesën. Ankuesi është në dijeni të pozicionit të punës, kushteve të saj, pagës dhe detyra të tjera që mund ti ngarkohen për nevoja të shoqërisë, të cilat janë të përcaktuara në kontratën individuale të punës.

Për çështjen për të cilin H.M shprehet për dhunën e ushtruar nga ana ime theksoj se, çështja është në proces në Gjykatën e Apelit Tiranë, “Sipas vërtetimit nr. 10021, datë 20.05.2024” dhe për sa kohë nuk ka një vendim të formës së prerë, jemi përpara parimit të prezumimit të pafajësisë dhe nuk duhet të paragjykohet procesi.

Nga momenti i konfliktit të pretenduar nga ankuesi, deri më sot unë nuk kam pasur asnjë kontakt të drejtpërdrejtë me të, kjo konfirmohet edhe nga vetë ankuesi në Procesverbalin e takimit të mbajtur me datë 28.02.2024.

Por e vërteta nuk është siç e shpreh H.M. Në inspektimin rutinë në terren, H.M më ka thirrur vetë, mënyra e të folurës dhe reagimet e tij ku përfshihen edhe fyerje ndaj meje dhe familjes time më

shkaktuan dyshime për konsumin e alkolit, dhe unë i kam ulur maskën për të ndjerë nuhatjen e frymëmarrjes së tij dhe ankuesi për të mos konstatuar efektin e alkolit inskenoj të gjithë situatën. Ndaj tij është dhënë vërejtje verbale dhe në raste të tjera dhe nuk është marrë masë tjetër duke ju dhënë mundësinë që të reflektojnë dhe të punojnë, pasi qëllimi im si administrator nuk është penalizimi i punonjësve por mbarëvajtja e punës dhe krijimi i kushteve për sigurinë në punë. Pasi në detyrat e mia është vetëm konstatimi, njoftimi si dhe propozimi për masë, por jo marrja e masës apo e vendimeve të tjera për shkeljet e konstatuara. Në rast se ai nën efektin e alkolit do të ketë një dëmtim në punë, është përgjegjësia ime që nuk kam marrë masa dhe nuk kam ushtruar kontroll sipas rregullave në zbatim të ligjeve në fuqi, statutit si dhe rregullores së shoqërisë.

Fakti që H.M është përsëritës në shkelje të rregullores të shoqërisë vërtetohet me masën disiplinore “Nr. 1123, datë 10.08.2023”, për sa më sipër nëse unë do të doja ta diskriminoja apo penalizoja H.M ishin të gjitha mundësitë, por kam menduar dhe mendoj që njerëzit duhet të falen dhe toleruar për të mbajtur familjen, pasi duke i dhënë masa të përsëritura, në zbatim të nenit 12, paragrafi 12.3, si dhe pika 10, shtojca 3, të kontratës individuale të punës, nëse shkelja përsëritet nga punëmarrësi, ose kur kryen një shkelje të rëndë, shoqëria mund të ushtrojë të drejtën e saj për ndërprerje të marrëdhënies të punës, në përputhje me nenin 153 të Kodit të Punës. Në pikën 11, të shtojcës 3, të kontratës individuale të punës janë të përcaktuar se cilat janë shkelje të rënda, ku midis tyre është paraqitja në ambientet e punës nën efektin e alkolit, si dhe përhapja dhe publikimi i të dhënave që kanë të bëjnë me punëdhënësin.

Për të provuar se ndaj H.M nuk është ushtruar diskriminimi ose trajtim ndryshe nga punonjësit e tjerë, bashkëlidhur këtij informacioni do të gjeni dhe praktika të tjera masash disiplinore ndaj punonjësve të tjerë.

Edhe pse çështja për të cilën H.M pretendon se është i diskriminuar nga ana ime, në kushtet kur çështja është në shqyrtim gjyqësor, ka dalë në media duke shpifur ndaj meje, e cila përbën vepër penale, përsëri tregova dashamirësinë time për të mos e kallëzuar penalisht. Në asnjë moment nuk kam diskriminuar punonjësit dhe nuk kam marrë asnjë masë penalizuese për ta.

Me të gjitha mundësitë e mia nuk kam dashur ta dëmtoj dhe ta diskriminoj, madje i jam shmangur kontaktit të drejtpërdrejtë me ankuesin dhe punonjësit e tjerë, që kanë qenë në rolin e dëshmitarëve në procesin gjyqësor.

Shoqëria për ngjarjen e cila është në shqyrtim gjyqësor, ka marrë ndaj meje masë disiplinore “Tërheqje vërejtje me shkrim” në datë 27.03.2022, e cila nuk është në fuqi.

H.M është larguar nga puna për shkak të shkeljes së besimit ndaj shoqërisë dhe procedura është ndjekur nga burimet njerëzore të Shoqërisë, pasi nuk është në kompetencat e mia. Për të njëjtën shkelje është larguar nga puna dhe një punonjës tjetër, A.P, i cili në të njëjtën mënyrë si H.M, ka shkelur besimin e Shoqërisë dhe për këtë procedura është ndjekur nga burimet njerëzore, si struktura përgjegjëse.

Kontrata kolektive është e drejtë ekskluzive e Drejtorit të Përgjithshëm Ekzekutiv, e cila nuk është në kompetencat e Administratorit Lokal.

Shoqëria Albchrome ka marrëveshje me “Federatën Sindikale të Punonjësve të Industrisë në Shqipëri” (FSPISH), sipas amendamentit nr. 2, afati i kontratës është në fuqi deri me datë 22.01.2026. Për pretendimin e ankuesit që kam pasur kundërshtime apo kam ndaluar aderimin e punonjësve në sindikatë kjo nuk është e vërtetë, pasi është e drejta e gjithsecilit të aderojë dhe të marrë pjesë në grupime apo sindikata. Lidhur me këtë pretendim nuk kam asnjë listë zyrtare të firmosur nga punonjësit mbi aderimin në sindikata si dhe përkatësinë e tyre, sepse nuk është në kompetencat e mia.

Për sa më sipër duke bërë një kronologji të situatës faktike, arrij në përfundimin se, ankesa e kryer nga H.M është e pabazuar, e pambështetur në prova, si dhe është haptazi abuzive”.

Me shkresën me nr. 59/3, datë 29.05.2024, Albchrome shpk, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: “Ankuesi H.M ka qenë i punësuar pranë Shoqërisë në pozicionin “Mbledhës Ferrokromi”, pozicion i mbajtur prej tij në të gjithë kohëzgjatjen e marrëdhënies së punës. Përgjatë të gjithë marrëdhënies së punësimit, ndryshe nga ajo çfarë pretendon, këtij të fundit nuk i është kërkuar/urdhëruar në asnjë moment kryerja e punëve, përveç atyre të përcaktuar në kontratën individuale të punës.

Shkaqet që kanë shtyrë Shoqërinë në zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës lidhen me shkeljet e rënda dhe të përsëritura të kontratës së punës dhe të rregullores së brendshme të Shoqërisë nga ana e ankuesit, fakt i pasqyruar edhe në vendimet e masave disiplinore të ndryshme të marra ndaj tij, nga Shoqëria. Fillimisht, nëpërmjet Vendimit nr. 1123, datë 10.08.2023, ndaj ankuesit është marrë masa “Paralajmërim për zgjidhje të kontratës së punës” për shkak se në raste të përsëritura është paraqitur në vendin e punës nën efektin e alkolit. Bëjmë me dije për Komisionerin se nga ana e ish punëmarrësit nuk është paraqitur asnjë kundërshtim ndaj këtyre masave disiplinore, duke pranuar rrjedhimisht edhe shkeljet dhe konkluzionet e tyre.

Në fillim të muajit shkurt të këtij viti, ankuesi i është drejtuar mediave audiovizive dhe asaj të shkruar me qëllim kryerjen e një denoncimi publik lidhur me pretendimin e tij për zvarritje të një procesi gjyqësor penal iniciuar nga ankuesi me datë 16.02.2022, ndaj E.I, në cilësinë e Administratorit të Uzinës së Ferrokromit Mat. Rezulton e faktuar se nga periudha e ndodhjes së kësaj ngjarje e deri në ditën e intervistës për mediat, ankuesi nuk kishte depozituar pranë shoqërisë asnjë ankesë në lidhje me pretendimet e shprehura në media apo ato të parashtruara pranë KMD-së. Përveç pretendimit lidhur me zvarritjen e një procesi penal, ku Shoqëria nuk është palë. Ankuesi shfrytëzoi intervistën për të fajësuar indirekt edhe Shoqërinë Albchrome për neglizhencë në mos marrje të masave ndaj drejtorit të uzinës E.I, lidhur me ngjarjen e ndodhur dy vite më parë, por dhe në vijim. Ju bëjmë me dije paraprakisht, se bazuar në provat që do ju vendosim në dispozicion, ankuesi ishte më së miri në dijeni të procedurës dhe masave të ndërmarra ndaj tij dhe E.I, lidhur me ngjarjen në fjalë.

Duke e konsideruar aspak të drejtë dhe tepër denigrues për figurën e Shoqërisë, veprime që binin ndesh me detyrimet e ish-punëmarrësit, H.M që rridhnin nga përcaktimet e Shtojcës 3 “Marrëveshje e Konfidencialitetit dhe Mbrojtje të dhënash personale” të Kontratës individuale të punës, Shoqëria inicioi ndaj ankuesit një procedim disiplinor, duke e njoftuar këtë të fundit për një seancë dëgjimore të zhvilluar me datë 09.02.2024, në ambientet e selisë qendrore të Shoqërisë. Rikujtojmë se ankuesi kishte në fuqi edhe një masë tjetër disiplinore për shkelje të rëndë. Në procesverbalin e mbledhjes së zhvilluar ndërmjet përfaqësuesve të Shoqërisë dhe ankuesit, H.M, me vullnet të plotë është shprehur se:

“Në këto momente nuk ka ndodhur asgjë e keqe në uzinë. Largimin e tij (E.I) e kërkoj si përfaqësues i sindikatës edhe si individ. Nuk kemi paraqitur ankesa të mëparshme me shkrim tek Burimet Njerëzore për largimin e drejtorit. Duam të largohet, pasi ishte i padëshirueshëm dhe na ka ofenduar rëndë. Nëse shoqëria nuk merr masa për largimin e tij, çështja do agravohet dhe unë nuk marr përgjegjësi për çfarë do të ndodhë. E kam bërë këtë veprim për të ruajtur nderin dhe dinjitetin tim. Deklaratën e bëra që të vendoset në lëvizje Gjykata e Apelit dhe të përshpejtohet vendimi final. Është një vendim i imi personal për të bërë deklaratën”.

Në vijim të kësaj mbledhje, duke marrë në konsideratë edhe qëndrimin kërcënues mbajtur ndaj Shoqërisë nga ankuesi se “Nëse kompania nuk merr masa për largimin e tij, çështja do agravohet dhe unë nuk marr përgjegjësi për çfarë do të ndodhë”, në analizë edhe të argumenteve të tjera të parashtruara në takimin disiplinor të zhvilluar datë 09.02.2024, duke mbajtur në konsideratë edhe masat e mëparshme disiplinore ende në fuqi “Paralajmërim për zgjidhje të kontratës së punës”, datë 10.08.2023, nëpërmjet “Njoftim i vendimit për masë disiplinore të përsëritur”, me nr. 1018, datë 19.02.2024, Shoqëria vendosi pezullimin e ankuesit nga puna dhe nisjen e procedurave për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës.

Në konkluzion të sa më sipër, theksojmë sërish se vendimi i Shoqërisë për zgjidhjen e kontratës së punës me ish-punëmarrësin H.M, është marrë si pasojë e shkeljes së rëndë të detyrimeve kontraktore nga ana e tij. Pretendimi i ankuesit se shkaqet e largimit lidhen ngushtësisht me “ankesat e vazhdueshme për punën dhe kushtet e pagës” apo pretendimit absurd të përkatësisë së tij në ndonjë grup tjetër sindikal, janë krejtësisht të pabaza dhe të pavërteta. Bazuar edhe në dokumentacionin shkresor, bashkëlidhur kësaj shkrese, rezulton e provuar se nga periudha e ngjarjes së vitit 2022, ndërmjet ankuesit dhe E.I deri në ditën e dhënies së deklaratave të ish-punëmarrësit H.M, se në adresë të Shoqërisë apo drejtpërdrejtë ndaj administratorit të përgjithshëm të Shoqërisë, nuk është depozituar asnjë pretendim në lidhje me çështje “diskriminimi” në vendin e punës nga ana e ankuesit. H.M ka detyrimin të provojë se ka ngritur një pretendim diskriminimi tek Shoqëria.

Shoqëria mohon kategorikisht të ketë përdorur ndonjë formë presioni apo ndikimi, qoftë direkt apo indirekt nëpërmjet ndonjë drejtuesi/punëmarrësi tjetër të saj, lidhur me ushtrimin nga ana e punëmarrësve e së drejtës së tyre për pjesëmarrjen ose jo në sindikatën Federata Sindikale e Punonjësve të Industrisë së Shqipërisë (FSPISH), me të cilën shoqëria ka nënshkruar me datë 16.01.2019 “Kontratën Kolektive për Punonjësit e Uzinës së Ferrokromit Burrel”. Shoqëria

thekson se ka respektuar me përpikëri detyrimin e saj që rrjedh nga neni 34 i Kontratës Kolektive si dhe gjithashtu të drejtat dhe liritë e punëmarrësve të tij për të përzgjedhur organizimin e tyre sindikalist që vepron në mbrojtje të të drejtave, lirive dhe interesave të tyre.

Pra, pretendimet e ngritura nga ankuesi për diskriminim për “përkatësinë në një grup të veçantë”, i konsiderojmë tërësisht të pabazuara në prova dhe në ligj. Konsiderojmë gjithashtu se pretendimet e parashtruara nga ankuesi në ankesë, përbëjnë abuzim me të drejtën e ankimit para KMD-së. Nëse do të ishte e vërtetë se Shoqëria do të largonte ankuesin për shkaqe që lidhen me përkatësinë në një organizatë sindikale, atëherë afërmendsh që këtë masë do e ndërmerre ndaj të gjithë personave që janë anëtarë të kësaj sindikate. Por, sigurisht që kjo nuk ka ndodhur dhe çdo pretendim që ka për qëllim të lidhë shkaqet e justifikuar dhe provuara të largimit nga puna me anëtarësimin në një sindikatë janë të pavërteta dhe dashakeqëse. Nëse Shoqëria as nuk ka qenë në dijeni të një pretendimi për diskriminim nga ana e ankuesit, atëherë ajo nuk mund ta ketë përdorur këtë shkak për ta larguar nga puna.

Duke iu rikthyer çështjes së incidentit të ndodhur me datë 16.02.2022 midis ankuesit dhe E.I, drejtor i uzinës dhe epror i ankuesit, sqarojmë se Shoqëria e ka trajtuar me shumë rigorozitet këtë ngjarje, në përfundim të hetimit të së cilës ka marrë masat përkatëse disiplinore ndaj të dy punëmarrësve të saj. Nga hetimi rezulton se shkak për nisjen e debatit ndërmjet ankuesit dhe E.I është bërë llogaridhënia e kërkuar ankuesit nga eprori i tij E.I, për shkak se është konstatuar se ankuesi nuk ndodhej në atë moment në vendin e përcaktuar të punës. Në proces-verbalet e takimeve të realizuara nga Shoqëria, si me ankuesin ashtu dhe me drejtorin e uzinës, janë ngritur pretendime se ndërmjet tyre ka patur një konflikt i cili ka çuar në përdorimin e fjalëve dhe veprimeve të papërshtatshme në vendin e punës. Në kushtet kur cilado nga këto veprime konsiderohen si të papërshtatshme dhe në kundërshtim me rregulloren dhe politikën e Shoqërisë, kjo e fundit vendosi që ndaj të dy punonjësve të merrte masë disiplinore, konkretisht “Tërheqje vërejte me shkrim”, datë 27.02.2022. Pa dashur në asnjë moment të ndërhyjmë në procesin penal të iniciuar kundër të akuzuarit E.I, konsiderojmë të rëndësishme të nënvizojmë për Komisionerin se vendimi i Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Mat, nuk ka marrë formë të prerë dhe çështja është në pritje për tu shqyrtuar nga Gjykata e Apelit Tiranë. Si rrjedhojë, e konsiderojmë të pa drejtë përdorimin e këtij vendimi nga ankuesi, si provë e një vendimi përfundimtar të formës së prerë duke cenuar parimin e prezumimit të pafajësisë të mbrojtur nga Kushtetuta e Shqipërisë.

Pra, rezulton e provuar se Shoqëria ka ndërmarrë të gjitha hapat e nevojshme për hetimin e ngjarjes dhe dhënien e masave ndëshkuese për personat e përfshirë, konkretisht ndaj ankuesit dhe E.I, drejtor i uzinës. Rezulton e provuar se pas kësaj ngjarje, ankuesi nuk ka paraqitur asnjë ankim/shqetësim pranë administratorit të përgjithshëm të shoqërisë në lidhje me raportin punëmarrës-epror me drejtuesin e uzinës E.I dhe as më pak në lidhje me çështje diskriminimi të ngjashme me ato të parashtruara në ankesën drejtuar KMD-së. Shoqëria çmon se ka paraqitur prova shkresore dhe argumente për të vërtetuar se nuk ka qenë në dijeni të shkaqeve diskriminuese ndaj ankuesit, i cili vetë ka deklaruar me shkrim se nuk ka patur asnjë pretendim

ndaj Shoqërisë dhe se ndaj incidentit të përmendur në ankesë ka marrë masat disiplinore që i ka konsideruar të përshtatshme ndaj të dy personave të përfshirë.

Në këto kushte, në vijim të argumenteve të parashtruara më sipër dhe provave përkatëse, rezulton se pretendimet e ankuesit kundrejt Shoqërisë, janë të pabazuara në prova dhe faktet objektive, dhe se, përkundrazi, të gjitha veprimet e kryera nga Albchrome janë në përputhje të plotë me legjislacionin e aplikueshëm”.

Në zbatim të parimit të kontradiktoritetit e transparencës, për një gjykim sa më të drejtë të çështjes, përfaqësuesja ligjore e ankuesit nëpërmjet e-mail-it, datë 03.06.2024, është njohur me përgjigjet e Albchrome shpk, dhe të E.I.

Me shkresën e protokolluar me tonën me nr. 579/1, datë 20.06.2024, E.I, Administrator lokal i uzinës së Ferrokromit Burrel, dërgoi dokumentacion shtesë dhe informoi Komisionerin se: *“Në vijim të shkresës me nr. 579/3, datë 15.05.2024, për ankesën e H.M:*

Po ju vëmë në dispozicion dhe disa prova filmike dhe fotografike për të provuar që ndaj H.M nuk është ushtruar asnjë diskriminim.

Të gjitha provat e depozituara tregojnë dhe provojnë faktin, që jam munduar të sillem korrekt dhe tu përmbahem rregullave dhe detyrave të ngarkuara.

Një provë e rëndësishme është dhe vendimi i Administratorit të Përgjithshëm për pezullimin e veprimtarisë së prodhimit të ferrokromit në uzinë, i datës 24.11.2022, si pasojë e situatës së krijuar në treg me impakt mbi Shoqërinë. Në pikën 5 të vendimit është përcaktuar se: “Punëmarrësit që do të merren me mirëmbajtjen e uzinës dhe sigurisë në të, nuk do të jenë subjekt i pezullimit, i cili ndikon drejtpërdrejt mbi pagën e tyre, e cila në rast pezullimi do të jetë 75% e pagës sipas pikës 4 të vendimit të sipërcituar”.

- Mbështetur në nenin 33/8, të ligjit 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës, Komisioneri me shkresën nr. 578/6, datë 10.07.2024 njoftoi, palët për zhvillimin e seancës dëgjimore me datë 18.07.2024, për të parashtruar dhe argumentuar në mënyrë të drejtpërdrejtë pretendimet e palëve në proces.

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

Seanca u zhvillua në datë 18.07.2024, me praninë e të dy palëve në proces: subjekti ankues, H.M dhe përfaqësuesja e tij Av. D.H dhe palëve kundër së cilëve është paraqitur ankesa, përfaqësues të Shoqërisë Albchrome me autorizim nr. 152, datë 17.07.2024, Av. B.D dhe znj. J.H, menaxhere ligjore e shoqërisë dhe vetë E.I.

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

Gjatë seancës dëgjimore, përfaqësuesja e ankuesit në mes të tjerash deklaroi se: “Rezulton se marrëdhënia e punës e ankuesit me drejtuesin E.I ka qenë e tensionuar, pasi nga ana e drejtuesit i jepeshin detyra të ndryshme, jo sipas kontratës së punës, si për të prerë ferra, për të pastruar ambientin me qëllim për ta ulur në sy të kolegëve. Këto punë kanë qenë të vazhdueshme deri në datë 16.02.2022, kur mes ankuesit dhe drejtuesit ka pasur debat dhe konflikt fizik. Ngjarja është evidentuar dhe nga vendimi i Gjykatës Mat, vendim i cili nuk ka marrë formë të prerë, pasi është ankimuar nga E.I. Nga data 16.02.2022 deri në momentin që është bërë zgjidhja e marrëdhënieve të punës, në shkurt 2024, ankuesi është ndjerë gjatë gjithë kohës i fyer dhe i poshtëruar në vendin e punës. Ne kemi ngritur dhe një kërkesë padi në Gjykatë, për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, e cila është në proces. Ankuesi nuk është trajtuar në mënyrë të barabartë, pasi dhe një punonjës tjetër, për të cilin kemi sjellë një video, (ku shikohet që ka konsumuar alkol) dhe për atë nuk është marrë masë disiplinore. Në organizimin sindikal që kanë bërë punonjësit për kushtet e punës, ankuesi në intervistën e tij në asnjë moment nuk ka përdorur fjalë fyese ndaj Shoqërisë Albchrome dhe E.I, por ankohet për vendimin e Gjykatës që nuk i del (po i vonohet) dhe për mënyrën se si është trajtuar në punë. Lidhur me anëtarësinë në sindikatë, ne kemi kërkuar që të merren pranë shtetasit F.C, gjithë lista e anëtarësimeve. H.M është anëtar i Sindikatës së Pavarur të Minatorëve të Shqipërisë. Ky ka qenë dhe shkaku kryesor pse shtetasi H.M, ka pasur nga viti 2022 deri në momentin që i është zgjidhur marrëdhënia e punës”.

Gjatë seancës dëgjimore, E.I, i qëndroi parashtimeve të bëra të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në, dhe në mes të tjerash deklaroi se: “Që nga viti 2018 jam në pozicionin si Administrator lokal i uzinës. Nuk është e vërtetë që ankuesi ka qenë nën presion, sepse kompania funksionon sipas një organigrame, që do të thotë se unë jam drejtuesi, poshtë janë vartësit, inxhinierët që kanë në varësi përgjegjësit e reparteve dhe turneve dhe japin detyrat që duhet të bëjnë punonjësit. Deri në momentin e datës 16.02.2022, unë nuk kam pasur njohje dhe asnjë kontakt me ankuesin.

Ankuesi ka deklaruar me shkrim që për dy vitet e fundit nuk ka pasur asnjë lloj kontakti me mua. Gjatë periudhës që prodhimi i uzinës ka qenë i ndaluar, të gjithë punonjësit, rreth 150, kanë dalë për sistemimin dhe mirëmbajtjen e ambientit dhe janë trajnuar për sigurinë dhe shëndetin në punë, për të cilën po paraqes foto dhe video të punimeve të kryera. Në fotot dhe videot e sjella si provë, pjesë e grupit të punonjësve që bëjnë punë të ndryshme, gjatë periudhës nga shtatori 2022 deri në prill 2023, është edhe ankuesi. Në këto punime kanë marrë pjesë të gjithë punonjësit e uzinës, të cilët kanë qenë të shpërndarë në punime në të gjithë territorin e uzinës (10.000 m²), sipas programit të punës të hartuar nga përgjegjësit.

Ka masa disiplinore dhe për punonjës të tjerë të cilët kanë marrë masa disiplinore për konsumim alkoli.

Unë si drejtues i uzinës nuk kam asnjë dijeni të anëtarësimit dhe të veprimtarisë sindikale të punonjësit H.M”.

Gjatë seancës dëgjimore, përfaqësuesit e Shoqërisë Albchrome, i qëndruan parashtimeve të bëra të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në, dhe në mes të tjerash deklaruan se: “Njësitë

e Shoqërisë Albchrome në rrethe, merren kryesisht me administrimin e punës dhe administratorët e këtyre njësive nuk kanë tagër të merren me ushtrimin e detyrave, përsa i përket punësimit dhe largimit të punonjësve nga puna, por bëjnë propozime sepse njohin proceset e punës, por nuk trajtojnë çështje diskriminimi dhe patjetër ankesat për diskriminim duhen bërë pranë selisë qendrore, që ka mundësi të hetojë dhe të marrë masa.

Shoqëria nuk ka marrë asnjë masë disiplinore ndaj ndonjë punonjësi për shkak të përkatësisë në ndonjë organizatë sindikale. Shoqëria kur ka marrë masën disiplinore për ankuesin i është referuar intervistës së tij të dhënë, në datë 02.02.2024 dhe jo në datë 07.02.2024, kur ka pasur dhe shumë punonjës që kanë marrë pjesë, pra shoqëria nuk e ndalon të drejtën e shprehjes, por në intervistën e datës 02.02.2024, ankuesi i është drejtuar publikisht Shoqërisë, që të merren masa kundrejt administratorit që të largohet nga pozicioni i punës, përndryshe do përshkallëzohej situata, duke shantazhuar Shoqërinë dhe duke ulur publikisht figurën e Shoqërisë, pa iu drejtuar më parë Shoqërisë, në lidhje me një kërkesë të tij që lidhet me një situatë me punën e tij dhe kjo është konsideruar shumë e rëndë nga ana e Shoqërisë dhe në shkelje të rregullores së saj. Sjell në vëmendje të Komisionerit se ky është një proces që po zhvillohet në Gjykatën Dibër dhe ne konsiderojmë që i takon kësaj gjykate zgjidhja e çështjes së punës dhe çdo vendimmarrje e Komisionerit, në lidhje me ligjshmërinë apo jo të marrëdhënies së punës do të ishte në kundërshtim me një vendim të mundshëm të Gjykatës dhe deri sa të shprehet Gjykata me vendim të formës së prerë, konsiderojmë se do përbënte një shkelje dhe tejkallim të rolit të saj në gjykim të kësaj pjese.

Ne si Shoqëri nuk kemi asnjë informacion të anëtarësisë dhe të veprimtarisë sindikale të punonjësit H.M”.

Në vijim të seancës dëgjimore, përfaqësuesja e ankuesit, me shkresën e protokolluar me tonën me nr. 578/8, datë 23.07.2024, dërgoi dokumentacion shtesë dhe informoi Komisionerin se: “Në Uzinën e Ferrokromit Burrel, ekzistojnë dy sindikata, disa punonjës që janë pjesë e sindikatës: Federata Sindikatave të Punonjësve të Industrisë së Shqipërisë (FSPISH) dhe punonjësit e tjerë janë pjesë e Sindikatës së Pavarur të Minatorëve të Shqipërisë (SPMSH).

Presioni i dy sindikatave është shqetësues në atë Kompani, për vitin 2022-2024, i janë mbajtur të gjithë punonjësve kuotizacioni sindikal, dhe për sindikatën FSPISH, janë derdhur nga kompania, ndërsa kuotizacioni i mbajtur për anëtarët e SPMSH, u është hedhur në pagë për dy vite që u ishte mbajtur, pasi u bë problem, kjo është lehtësisht e verifikueshme nga ana juaj, me një vërtetim page të një punonjësi që i janë kaluar kuotizacioni i dy viteve në pagë, konkretisht në muajin Janar 2024.

Në shoqërinë AlbCrome ose duhet të rrish urtë dhe të bësh punën dhe të shkosh në shtëpi pa kërkuar asgjë, qoftë dhe një tualet në punë, qoftë dhe një të drejtë elementare, ose do të kërkosh të drejtën tënde dhe do të përfundosh duke u dhunuar nga Drejtuesi me dhunë fizike dhe largim i menjëhershëm nga puna siç, është rasti i ish-punonjësit H.M, ose rasti i ish-punonjësit A.P, me largim të menjëhershëm nga puna dhe rasti i punonjësit F.C, i cili ka marrë masë disiplinore vërejtje, dhe punonjësi L.C, i cili ka marrë masë disiplinore vërejtje, (fakte të cilat verifikohen

lehtësisht nga ana juaj, pasi janë të dokumentuara pranë Uzinës së Ferrokromit Burrel). Në Uzinën e Ferrokromit Burrel nuk mund të kërkosh asgjë, as kushte minimale njerëzore pune”.

Në vijim të seancës dëgjimore, Albchrome shpk, me shkresën nr. 108/3, datë 13.08.2024, dërgoi dokumentacionin si më poshtë:

- Masat e dhëna për konsumimin e alkolit, gjatë periudhës 2023-2024;
 - Masa disiplinore për H.M e datës 10.08.2023, për paraqitje në punë nën ndikimin e alkolit;
 - Lista e anëtarëve të sindikatës FSPISH në Uzinën e Ferrokromit Burrel;
 - Urdhër për dorëzimin e provave, Gjykata e Shkallës së Parë e Juridiksionit të Përgjithshëm Dibër.
- *Në lidhje me deklarin e Shoqërisë Albchrome për pezullimin e shqyrtimit të ankesës, derisa Gjykata e Apelit e Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë të shprehet me vendim të formës së prerë lidhur me kërkesë padinë e paraqitur nga ankuesi.*

Gjatë seancës dëgjimore, përfaqësuesi i Shoqërisë Albchrome deklaroi se: *“Sjell në vëmendje të Komisionerit se ky është një proces që po zhvillohet në Gjykatën Dibër dhe ne konsiderojmë që i takon kësaj gjykate zgjidhja e çështjes së punës dhe çdo vendimmarrje e Komisionerit, në lidhje me ligjshmërinë apo jo të marrëdhënies së punës do të ishte në kundërshtim me një vendim të mundshëm të Gjykatës dhe deri sa të shprehet Gjykata me vendim të formës së prerë, konsiderojmë se do përbënte një shkelje dhe tejkalim të rolit të saj në gjykim të kësaj pjese”.*

Neni 36, paragrafi 3, Kodi i Procedurës Civile, përcakton:

“Asnjë institucion tjetër nuk ka të drejtë të pranojë për shqyrtim një mosmarrëveshje civile që është duke u gjykuar nga gjykata”.

Neni 66, pika 1, Kodi i Procedurave Administrative, parashikon:

“1. Nëse organi publik që zhvillon procedurën përballet me një çështje, zgjidhja e së cilës është parakusht për zgjidhjen e procedurës dhe që përbën një çështje ligjore të pavarur, për zgjidhjen e së cilës është kompetent një gjykatë ose organ tjetër (“çështja paraprake”), organi publik që zhvillon procedurën administrative pezullon procedurën deri në marrjen e një vendimi të formës së prerë për çështjen paraprake dhe njofton palën në lidhje me këtë”.

Neni 33 “Procedurat”, LMD, përcakton:

“7/4. Kur Komisioneri vihet në dijeni se ankuesi ka paraqitur kërkesë padi në gjykatë me objekt konstatim diskriminimi, ndërkohë që ka paraqitur të njëjtën ankesë pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe çështja është në shqyrtim e sipër, Komisioneri merr vendim për pushimin e çështjes”.

Në bazë të akteve të administruara rezulton se, ankuesi ka depozituar në Gjykatën e Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Dibër, një kërkesë padi me objekt zgjidhjen e marrëdhënies së punës kundër AlbChrome sh.p.k dhe Plant Director at AlbChrome shpk-Balfin Group. Rezulton

se nëpërmjet këtij procesi gjyqësor të filluar pranë Gjykatës, ankuesi ka kërkuar gjyqësisht konstatimin e pavlefshmërisë së zgjidhjes së kontratës së punës, pagimin e dëmshpërblimeve për zgjidhjen e menjëhershme dhe të pajustificuar të marrëdhënies së punës, mosrespektimin e procedurës së zgjidhjes së marrëdhënies së punës, dëmshpërblimin për mosrespektimin e afatit të njoftimit dhe shpërblimin për vjetërsi në punë.

LMD, ka parashikuar në nenin 34, pika 1, të tij se, çdo person ose grup personash që pretendojnë se ndaj tyre është ushtruar diskriminim mund të paraqesin kërkesë padi përpara gjykatës kompetente, ndërsa bazuar në pikën 2, të po këtij neni, parashikohet se, paraqitja e ankimit përpara Komisionerit nuk është kusht për të paraqitur një kërkesë padi dhe nuk përbën pengesë për personin e dëmtuar t'i drejtohet gjykatës.

Kodi i Punës, që përbën legjislacionin mbi bazën e të cilit është rregulluar marrëdhënia e punës midis ankuesit dhe Shoqërisë Albchrome, në nenin 9, pika 9, parashikon: *“9. Në rastin kur një person pretendon se është cenuar nga moszbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, sipas këtij Kodi, ndiqet procedura e ankimit, e përcaktuar në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.”*, ndërsa në nenin 146, pika 1, germa “c”, parashikon: *“1. Zgjidhja e kontratës nga punëdhënësi, konsiderohet pa shkaqe të arsyeshme kur: c) shkel ndalimin e diskriminimit, sipas përcaktimeve në këtë Kod dhe në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi;”*.

Në vendimin unifikues nr. 3, datë 29.03.2012, Gjykata e Lartë shprehet se: *“...një fakt i caktuar mund të sjellë lindjen e shumë marrëdhënieve juridike të njëkohshme apo të njëpasnjëshme. Marrëdhëniet juridike në fjalë qëndrojnë në themel të shkakut të padive respektive që mund të ngrihen nga subjektet pjesëmarrëse të këtyre marrëdhënieve juridike. Objekti i padisë ose kërkimi që i kundrejtohet palës kundërshtarë mund të jetë i njëjtë në disa padi, por ato dallojnë nga njëra-tjetra sepse bazohen në shkaqe të ndryshme juridike”*.

Nga aktet e administruara nuk rezulton që ankuesi të ketë paraqitur në kërkesë padinë para Gjykatës Dibër kërkime me objekt konstatimin e diskriminimit dhe nuk ka për objekt dëmshpërblimin për shkak të diskriminimit të pësuar. Kërkesë padia që ankuesi ka paraqitur para Gjykatës ka objekt dhe shkak tjetër ligjor nga ankesa objekt shqyrtimi e paraqitur pranë Komisionerit. Pra, ankuesi ka zgjedhur që të mos pretendojë para gjykatës kërkimin për diskriminim që ka paraqitur për trajtim para Komisionerit në këtë ankesë. Për rrjedhojë, Komisioneri vlerëson se çështja që ankuesi ka paraqitur para Gjykatës Dibër dhe çështja objekt shqyrtimi pranë Komisionerit nuk kanë mbivendosje dhe rrjedhimisht nuk ka asnjë pengesë ligjore për shqyrtimin e saj, sipas nenit 33, pika 7 të LMD dhe nenit 36, të Kodit të Procedurës Civile.

Sa më sipër rezulton se neni 33, pika 7/4, të LMD nuk ka të bëjë me kërkime që lidhen me pezullimin e shqyrtimit të çështjes para Komisionerit, por kjo dispozitë shkon në harmoni me përcaktimet e nenit 36, paragrafi 3, të Kodit të Procedurës Civile, dhe përbën një kufizim të kompetencës së Komisionerit si një organ administrativ për të marrë në shqyrtim çështje me pretendim diskriminimi e cila është bërë objekt shqyrtimi nga ana e Gjykatës.

Për sa i përket referimit që Shoqëria Albchrome i bën kërimit për pezullimin e shqyrtimit të ankesës, në lidhje me kërkesë padinë që ankuesi ka paraqitur në gjykatë, tek neni 66, pika 1, të Kodit të Procedurave Administrative, Komisioneri e vlerëson këtë kërkim të pabazuar. Çështjet që i janë parashtruar gjykatës për zgjidhje nga ana e palës ankuese nëpërmjet kërkesë padisë të paraqitur nga ana e kësaj të fundit gjykatës nuk janë parakusht për zgjidhjen e pretendimeve për diskriminim objekt i ankesës para Komisionerit.

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

Në bazë të nenit 3, pika 1 të LMD, diskriminimi përkufizohet si: çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi.

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

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

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

Si rregull, me qëllimin për të përcaktuar nëse pala ankuese është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë apo të pafavorshme krahasuar me punonjës të tjerë të Shoqërisë Albchrome, në një situatë të njëjtë apo të ngjashme me të, nevojitet krahasuesi. Në rastet dhe kushtet kur ky “krahasues” mungon, vlerësohet nëse ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme, në raport me parashikimet ligjore që normojnë marrëdhënien e tij të punësimit. Pra, për të vërtetuar sjelljen diskriminuese, nuk është e nevojshme në çdo rast identifikimi i një krahasuesi konkret, por kërkesa për të provuar se pala ankuese i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të disfavorshëm, konsiderohet e përmbushur edhe nga një krahasues “hipotetik”, që në rastin konkret është mënyra se si subjekti kundër të cilit është paraqitur ankesa, ka respektuar standardet dhe kërkesat ligjore të parashikuara nga legjislacioni në fuqi që rregullon marrëdhënien e punës së ankuesit.

Në Komentin e Përgjithshëm nr. 20, “Për mosdiskriminimin në të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore”, pika 10, të miratuar nga Komiteti për të Drejtat Sociale, Ekonomike dhe Kulturore, pranë Organizatës së Kombeve të Bashkuara, në vitin 2009, parashikohet se: “...Diskriminimi i drejtpërdrejtë përfshin gjithashtu veprime ose mosveprime të dëmshme mbi bazën e një shkakut të mbrojtur, kur nuk ka një situatë të ngjashme të krahasueshme”.

A.1 Lidhur me trajtimin e padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshëm të ankuesit nga ana e E.I, me detyrë Administrator Lokal i Uzinës së Ferrokromit Burrel.

Subjekti ankues ka pretenduar se punëdhënësi (përfaqësuar nga shtetasi E.I) e ka ngarkuar që të bëjë punë të ndryshme, e ka vënë në presion të vazhdueshëm dhe është ankuar vazhdimisht për punën dhe për kushtet e pagës.

Referuar dokumentacionit të administruar gjatë procesit të hetimit, rezulton se:

Referuar Librezës së Punës së H.M, rezulton se në datë 08.09.2014, ka filluar punë si “Mbledhës ferrokromi”, pranë Uzinës së Ferrokromit Burrel dhe në datë 01.12.2017, është lidhur Kontrata e Punës me afat të pacaktuar.

Rezulton se në datë 16.02.2022, mes H.M dhe Administratorit të Uzinës, E.I, ka pasur një konflikt fizik, i cili është bërë objekt i shqyrtimit gjyqësor.

Gjykata e Rrethit Gjyqësor Mat, me Vendimin nr. 27, datë 26.04.2022, ka vendosur: “Deklarimin fajtor të të pandehurit E.I, për kryerjen e veprës penale “Dëmtime të tjera më dashje”, parashikuar nga neni 90/1, i Kodit Penal dhe në bazë të kësaj dispozite, dënimin e tij me 50.000 lekë gjobë”. Referuar Vërtetimit nr. 10021, datë 20.05.2024, të Gjykatës së Apelit të Juridiksionit të Përgjithshëm, vërtetohet se çështja është kundërshtuar nga E.I dhe po shqyrtohet pranë kësaj Gjykate.

Referuar dokumentacionit të shqyrtuar, rezulton se Shoqëria Albchrome, ka shqyrtuar rastin e ngjarjes së ndodhur në datë 16.02.2022, dhe në datë 27.02.2022, ka marrë masë disiplinore “Tërheqje vërejtje me shkrim”, me motivacionin “Përdorimi i fjalëve dhe veprimeve të papërshtatshme në vendin e punës”, për të dy punonjësit, H.M dhe E.I.

Në nenin 11.3, të Statutit të Shoqërisë Albchrome, parashikohen kompetencat e Administratorit, në të cilin përcaktohet se:

“... Asambleja e Përgjithshme emëron 1 deri 10 Administratorë lokal, të cilët do të ushtrojnë të gjitha kompetencat që i jepen nëpërmjet këtij Statuti apo me vendim të veçantë të Asamblesë së Përgjithshme. Më specifikisht Administratori Lokal:

- a. *Është përgjegjës për drejtimin teknik të një miniere, impianti, uzine apo projekti të caktuar, si dhe të ushtrojë funksionet duke mbajtur përgjegjësitë përkatëse. Në veçanti, do të jetë përgjegjës për përmbushjen, mbikëqyrjen dhe kontrollin e të gjitha masave të sigurisë në*

punë dhe rregulloreve të mbrojtjes së mjedisit në minierën, impiantin apo uzinën e caktuar nën ngarkim;

- b. *Është përgjegjës për veprimtarinë e administrimit të përditshëm dhe duhet të kujdeset për përmbushjen e nevojave në minierën, impiantin apo uzinën në ngarkim. Administratori Lokal mban përgjegjësi ligjore të drejtpërdrejtë kundrejt Administratorit të Përgjithshëm”.*

Referuar strukturës organizative të Shoqërisë Albchrome/Uzinës së Ferrokromit Burrel, rezulton se E.I, është Administrator Lokal, z. R.M është Drejtues Sektor (Head of sector), z. M.A, z. A.M, z. D.S dhe z. Sh.R, janë Përgjegjës turni (Production shift leader), të cilët kanë nën drejtim punonjësit e turneve, përfshirë dhe ankuesin H.M.

Referuar shkresës datë 24.11.2022, “Komunikim i brendshëm”, të Shoqërisë Albchrome, me Lëndë: “Mbi pezullimin e veprimtarisë së prodhimit të ferrokromit në Uzina”, drejtuar E.I, Administrator Lokal i Uzinës së Ferrokromit Burrel dhe z. S.S, Administrator Lokal i Uzinës së Ferrokromit Elbasan, rezulton se Shoqëria ka njoftuar se: “1. Sikurse jeni në dijeni, menaxhimi i lartë i Shoqërisë Albchrome, duke filluar nga muaji gusht, ka vendosur pezullimin e pjesshëm të prodhimit në uzina, dhe nga muaji shtator, pezullimin e plotë të prodhimit, duke ndaluar të katër furrat në dy njësitë ku Albchrome operon: Uzina e Ferrokromit Elbasan dhe Burrel. 2. 3. 4. Në kushtet kur pezullimi i veprimtarisë prodhuese ka zgjatur më shumë se 4 muaj, menaxhimi i lartë i Shoqërisë ka vendosur që, duke filluar nga data 01.12.2022, shkurtimi i prezencës dhe angazhimit me punë të reflektohet edhe në pagën mujore, e cila do të jetë 75% e pagës mujore.....”.

Gjithashtu, me shkresën nr. 49, datë 13.03.2023, Shoqëria Albchrome ka njoftuar Ministrinë e Infrastrukturës dhe Energjisë, për pezullimin e veprimtarisë të prodhimit në Uzinën e Ferrokromit në Elbasan dhe Burrel, ku në mes të tjerash informon se: “... Duke marrë në konsideratë situatën e fundit në treg, e ndikuar nga rritja e çmimit të energjisë elektrike dhe kërkesat-ulja e çmimit të ferrokromit, Albchrome është detyruar të bëjë një pezullim të prodhimit në këto dy uzina, fillimisht i pjesshëm dhe më pas i plotë. Njëkohësisht, gjatë kësaj periudhe të ndalimit të furrave, Albchrome ka marrë masat për të kryer mirëmbajtje të plotë, të nevojshme, të furrave, të cilat në çdo rast kërkojnë ndalimin/fikjen e furrave.”.

Me e-mail-in datë 01.09.2022, Drejtuesi i Sektorit, z. R.M, i ka dërguar Administratorit të Uzinës Burrel, planin e punës të sektorit nga data 05.09.2022 dhe në vazhdim. Në këtë plan pune, në mes detyrave të tjera, rezulton se ishte planifikuar dhe pastrimi i territorit të uzinës, si më poshtë: “1. Pastrimi dhe rehabilitimi i rrugëve për punëtorët dhe mbushjen e gropave për makinat. 2. Sistemimi i hapësirës së gjelbër. 3. Hapje e gropave për zëvendësimin e pemëve që janë tharë dhe shtimin e tyre duke shtuar sipërfaqen e gjelbër. 4. Pastrimin e godinave që nuk kanë rrezik shembje që mund të shërbejnë për ruajtjen e lëndëve të para nga lagështia. 5. Riparimin e rrethimit të uzinës aty ku ka nevojë”.

Në nenin 8 të Kontratës së Punës datë 01.12.2017, të H.M, parashikohet se: “8.1 Punëmarrësi në varësi të nevojave të Punëdhënësit, do të ofrojë shërbimet e tij në çdo Departament tjetër, apo

pozicion tjetër të cilat sipas gjykimit të Punëdhënësit, do të ketë mundësi ti kryejë. 8.2 Punëmarrësi duhet t'i kushtojë të gjitha aftësitë e tij, përmbushjes së detyrave dhe duhet të kryejë në mënyrë të ndërgjegjshme të gjitha detyrat që i jepen nga Punëdhënësi, të zbatojë këtë kontratë pune dhe në çdo kohë të zhvillojë e mbrojë me besnikëri interesat e Punëdhënësit dhe të përpiqet të shmangë gjithçka që mund ti vërë ato në rrezik”.

Referuar dokumentacionit të cituar më sipër, fotografive dhe videos të sjellë nga Administratori i Uzinës së Ferrokromit Burrel, rezulton se në periudhën mes datave 05.09.2022 deri me datë 15.04.2023, punonjësit e Uzinës së Ferrokromit Burrel, kanë marrë pjesë në kryerjen e punëve të ndryshme si: pastrim i shkurreve, pastrim i territorit nga dherat, pastrim dhe sistemim i lulishtes, hapje gropash dhe mbjedhje pemësh, etj.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se ngarkimi për kryerjen e punëve/detyrave të ndryshme për ankuesin dhe punonjësit e tjerë të uzinës, gjatë periudhës që uzina ka pasur të pezulluar veprimtarinë e prodhimit, është marrë për arsye të justifikuar, për shkak të pezullimit të prodhimit të uzinës dhe vazhdimit të pagimit të pagës mujore, për të gjithë punonjësit e angazhuar me punë të ndryshme.

Deklarimi i H.M, se vetëm atij i janë caktuar punë të ndryshme, se ka qenë nën presion të vazhdueshëm nga Administratori i uzinës, se është ankuar në mënyrë të vazhdueshme për punën dhe për kushtet e pagës, para dhe pas periudhës kur ai kishte bërë denoncimin në polici për konfliktin e ndodhur në datë 16.02.2022, është i pambështetur në fakte dhe prova, por ngelet në kuadër të deklarimeve të tij.

Referuar dokumentacionit të shqyrtuar, rezulton se nga ana e E.I, Administrator Lokal i Uzinës së Ferrokromit Burrel, është mbajtur i njëjti qëndrim dhe për punonjësit e tjerë të uzinës, ku në bazë të provave të cituara më lart, vërtetohet se të gjithë punonjësit e uzinës, kanë kryer detyra të ndryshme, gjatë periudhës që prodhimi i uzinës ka qenë i pezulluar. Pra, në këtë rast konstatohet se ankuesi është në të njëjtat kushte me punonjësit e tjerë të uzinës, të cilët kanë kryer të njëjtat punë me ankuesin, gjatë periudhës së pezullimit të prodhimit të uzinës.

Në referencë të nenit 7, të LMD, Komisioneri gjykon se për sa i përket dhënies/ngarkimit të punëve/detyrave të ndryshme ndaj tij, ankuesi nuk është ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë dhe disfavorizues nga ana e E.I, me detyrë Administrator Lokal i Uzinës së Ferrokromit Burrel.

A.2 Lidhur me trajtimin e padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshëm të ankuesit nga ana e Shoqërisë Albchrome, lidhur me përfundimin e marrëdhënieve të punës.

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

Bazuar në informacionin dhe aktet e administruara gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës, rezultoi se:

Me shkresën nr. 57, datë 10.08.2023, me lëndë: *“Njoftim për konstatim shkeljesh në punë dhe propozim për marrje masë disiplinore”*, Drejtori i Uzinës së Ferrokromit Burrel, i është drejtuar Administratorit të Përgjithshëm të Albchrome, me të cilën e ka njoftuar se referuar procesverbalit të mbajtur në datë 10.08.2023, punonjësi H.M me pozicionin *“Mbledhës ferrokromi”*, me datë 10.08.2023, gjatë kryerjes së kontrollit për konsumim të pijeve alkolike ka rezultuar që kishte konsumuar alkool dhe për këtë shkelje propozojmë që për punëmarrësin të merret masa disiplinore *“Paralajmërim për zgjidhje të kontratës së punës”*.

Me shkresën nr. 1123, datë 10.08.2023, me lëndë: *“Komunikim i vendimit për masë disiplinore”*, Shoqëria Albchrome ka njoftuar H.M se pas vlerësimit të rrethanave, fakteve, deklaratave të ngjarjes së ndodhur, Shoqëria ka vendosur të marrë masën disiplinore: *“Paralajmërim për zgjidhje të kontratës së punës”*, me motivacionin: *“Shkelje e kontratës së punës, më konkretisht neni 12.3 (ix)⁵, për paraqitje në punë nën ndikimin e alkoolit”*. Kjo masë disiplinore qëndron në fuqi për një periudhë 12 mujore.

Ankuesi ka marrë dijeni për masën disiplinore, pasi e ka firmosur atë dhe nuk e ka kundërshtuar.

Referuar dokumentacionit të shqyrtuar, rezulton se nga ana e Shoqërisë Albchrome, për periudhën gusht-shtator 2023, është mbajtur i njëjti qëndrim, duke marrë masë disiplinore *“Paralajmërim për zgjidhje të kontratës së punës”*, dhe për punonjësit: G.H, Xh.H, H.M dhe K.Gj, me motivacionin për përdorim ose nën ndikimin/efektin e alkoolit.

Në datë 02.02.2024, H.M, nëpërmjet medias ka bërë një deklaratë me video, e cila më pas është pasqyruar në media të ndryshme online⁶.

Në këtë deklaratë, të pasqyruar në youtube me titull: *“Dhuna ndaj qytetarit, dënohet Drejtori i Uzinës së Ferrokromit në Burrel, E.I”*, ankuesi është shprehur se: *“Në datë 16.02.2022, ka ndodhur një incident, ku Drejtori E.I, i cili me papërgjegjshmëri ka ardhur dhe më ka futur duart në fytyrë pse kisha shkuar për të pirë ujë dhe më ka thënë se “këtu komandoj unë, dhe do bëhet si them unë” dhe ai person si drejtor dhe administrator ka reaguar ndaj meje në mënyrë shumë të dhunshme. Më pas i jam drejtuar Gjykatës, në të cilën kam fituar gjyqin në Gjykatën e Shkallës së Parë Mat dhe kam bërë apelim në Gjykatën e Apelit dhe kjo çështje ka ngel e ngrirë dhe prandaj ju lutem ta marrin me përparësi këtë çështje dhe të hapet drita jeshile kundrejt meje, për arsye se janë shkelë të drejtat e punonjësit të uzinës së ferrokromit, jo vetëm mua por të gjithë punonjësve.*

⁵ *“12.3 Pavarësisht nga sa më sipër, kjo Kontratë mund të zgjidhet në mënyrë të njëanshme e të menjëhershme nga Punëdhënësi në përputhje me nenin 153 dhe 154 të Kodit të Punës dhe në rast mospërbushje të njërit prej detyrimeve apo detyrave të parashikuara në këtë Kontratë. Për qëllimet e këtij neni, Punëdhënësi do të konsiderohet se ka shkaqe të justifikuar për të zgjidhur në mënyrë të njëanshme e të menjëhershme këtë kontratë, nëse: (ix) Punëmarrësi paraqitet në punë nën ndikimin e alkoolit apo drogës, i sjell ato në punë apo i përdor në ambientet e punës së Punëdhënësit”*.

⁶ <https://www.youtube.com/watch?v=IxG409rl-mk>

<https://alfapress.al/aktualitet/dhunoi-punetorin-denohet-nga-gjykata-drejtori-i-ufk-burrel-shantazhon-i93980>

<https://faxweb.al/dhunoi-punetorin-denohet-nga-gjykata-drejtori-i-ufk-burrel-shantazhon-deshmitare/>

<https://dosja.al/aktualitet/dhunoi-punetorin-denohet-drejtori-i-uzines-ne-burrel-shantazhon-deshm-i350627>

<https://zeri.ai/aktualitet/dokument-kapi-per-fyty-punetorin-denonet-nga-gjykata-drejtori-i-ufk-b-i191494>

Të zbardhin çështjen time se ka ngelë e ngrirë në Gjykatën e Apelit. Ju lutem të merret me përparësi çështja e jonë”.

Me shkresën datë 02.02.2024, me lëndë “Kërkesë për vlerësim”, Menaxherja Rajonale e Marrëdhënieve me Palët e Treta, e Shoqërisë Albchrome, i është drejtuar Departamentit të Burimeve Njerëzore, në të cilën ka informuar se: *“Në kuadër të një videoje të shpërndarë në media, ku më pas brendia e saj është rishpërndarë edhe nga platforma të tjera mediatike online, është evidentuar që dy punonjës, përkatësisht H.M dhe A.P, që identifikohen si punonjës të Uzinës së Ferrokromit në Burrel, kanë referuar në lidhje me një ngjarje të 2-viteve më parë duke pretenduar që kanë shantazhim të vazhdueshëm nga Drejtori i Uzinës dhe që Kompania nuk ka marrë asnjë masë për të parandaluar fenomenin.*

Duke qenë se në kuadër të procedurave dhe parimeve të kompanisë dhe Grupit Yildirim punonjësit e sipërpërmendur, e as ndonjë tjetër, nuk janë të autorizuar për të bërë prononcime në media në lidhje me çështje të brendshme të kompanisë, e aq më shumë kur dëmtohet imazhi i kompanisë, lutem të vlerësoni rastin në përputhje me procedurat në fuqi, si dhe marrëdhëniet kontraktuale të tyre me kompaninë Albchrome”.

Me shkresën datë 07.02.2024, me lëndë “Njoftim për regjistrimin e procedimit disiplinor dhe për takim disiplinor”, Shoqëria Albchrome ka njoftuar ankuesin se: *“Ju njoftojmë se në datën 02.02.2024 është regjistruar ndaj jush kërkesë për procedim disiplinor me pretendimin e konstatimit të shkeljes disiplinore: “Shkelje të detyrimeve që rrjedhin nga përcaktimet e Shtojcës 3 të kontratës individuale të punës “Marrëveshje konfidencialiteti dhe mbrojtje të dhënash personale”. Për këtë arsye dhe në zbatim të përcaktimeve të procedurës disiplinore, ju njoftojmë se seanca dëgjimore për këtë procedim disiplinor do të zhvillohet në datën 09.02.2024, në zyrat në Tiranë”.*

Në datë 07.02.2024, punonjësit e Uzinës së Ferrokromit Burrel kanë dalë në protestë⁷ për të kërkuar përmirësimin e kushteve të punës, rritje të pagës dhe largimin e drejtorit për një incident të dy viteve më parë.

Në këtë protestë ka marrë pjesë dhe ankuesi, i cili ka deklaruar për mediat se: *“.. të mos bëjmë vetëgjyqësi tani ne. Ja ku është vendimi i gjykatës së shkallës së parë, ku është shpallur fajtor zotëria në fjalë (E.I), atëherë pse kompania ta mbajë të fshehtë dosjen e tij”.*

Në datë 09.02.2024, është mbajtur procesverbali mes palëve, në të cilin ankuesi ka deklaruar se: *“Në këto momente nuk ka ndodhur asgjë e keqe në uzinë. Largimin e tij (E.I) e kërkoj edhe si përfaqësues i sindikatës edhe si individ. Nuk kemi paraqitur ankesa të mëparshme me shkrim tek Burimet Njerëzore për largimin e drejtorit. Duam të largohet, se është i padëshirueshëm dhe na ka ofenduar rëndë. Nëse kompania nuk merr masa për largimin e tij, çështja do agravohet dhe unë nuk marr përgjegjësi për çfarë do të ndodhë. E kam bërë këtë veprim për të ruajtur*

⁷ [Burrel/ Metalurgët në protestë: Duam rritje pagash, përshkallëzim nëse s'na plotësohet kërkesa \(VIDEO\) - Shqiptarja.com](#)

nderin dhe dinjitetin tim. Deklaratën e bëra që të vendoset në lëvizje Gjykata e Apelit dhe të përshpejtohet vendimi final. Është një vendim i imi personal për të bërë deklaratën”.

Me shkresën me nr. 1018, datë 19.02.2024, me lëndë “Njoftim i vendimit për masë disiplinore të përsëritur”, Shoqëria Albchrome ka njoftuar ankuesin se: “Me anë të kësaj shkrese ju bëjmë me dije se në përputhje me parashikimet e Kodit të Punës, Kontratës Individuale të Punës, Procedurës Disiplinore të Albchrome, pas vlerësimit të: (i) rrethanave, fakteve, deklaratave dhe shënimeve tuaja në takimin disiplinor të zhvilluar me ju në datë 09.02.2024. (ii) Masën disiplinore “Paralajmërim për zgjidhje të Kontratës së Punës” të dhënë në datën 10.08.2023, të vlefshme deri në datë 09.08.2024

Shoqëria ka vendosur të marrë këtë masë disiplinore:

- Zgjidhje të menjëhershme të Kontratës së Punës për shkaqe të justifikuar.
- Pezullim nga detyra me të drejtë page deri në përfundim të procesit, Shkaqet:
 - (i) Shkelje e rëndë e parimit të mirëbesimit dhe përcaktimeve në Nenit 12, paragrafi 12.3, të Kontratës së Punës;
 - (ii) Shkelje qëllimisht dhe me faj të rëndë e detyrimeve kontraktuale dhe ligjore si edhe rregulloret e Shoqërisë”.

Në procesverbal, ankuesi ka shkruar se: “Nuk jam dakord me vendimin”.

Me shkresën nr. 1018/1, datë 23.02.2024, me lëndë “Njoftim për takim”, Shoqëria Albchrome ka njoftuar ankuesin se: “Në zbatim të nenit 144 të Kodit të Punës, ju ftojme në një takim në datë 28.02.2024, pranë zyrave në Tiranë. Qëllimi i takimit është të diskutohet mbi vendimin për masë disiplinore (të përsëritur) datë 19.02.2024 dhe vazhdimësinë e marrëdhënies së punësimit me ju”.

Në datë 28.02.2024, është mbajtur procesverbali mes palëve, në të cilin ankuesi ka deklaruar se: “Kam bërë një veprim të nxituar, por nga ana e kompanisë jam shumë mirënjohës. Për daljen në media nuk kam pasur qëllim në mënyrë kategorike të dëmtoj kompaninë dhe mbetem me shpresë nga ana e kompanisë që të vlerësojë kërkesën e faljes time dhe jam penduar. Problematikën e kam me E.I, jo me kompaninë dhe këtë çështje ja kam lënë në dorë drejtësisë, ndaj dola në media që ky proces të përshpejtohet. Përgjatë dy viteve të fundit unë nuk kam pasur asnjë komunikim direkt me E.I, por në media i jam referuar presioneve përpara dy viteve dhe këto dy vite nuk kam pasur presion nga E.I. ...”.

Përmbajtjen e procesverbalit të sipërcituar, ankuesi e ka mohuar pasi deklaroi se: “Fjalët e thëna në procesverbal janë shkruar nga ana e punonjësve të shoqërisë dhe pasi më premtuan që do të më mbanin në punë më detyruan të firmos një kërkesë falje ndaj kompanisë”.

Me shkresën me nr. 1018/2, datë 05.03.2024, me lëndë “Njoftim i vendimit për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës”, Shoqëria Albchrome ka njoftuar ankuesin se: “Shoqëria, pasi vlerësoi të gjitha deklaratimet e paraqitura, bazuar në përcaktimet e nenit 144 dhe 153/2, të Kodit të Punës, ka vendosur: Të zgjidhe kontratën tuaj të punës me efekt të menjëhershëm, për arsytet:

- (i) *Shkelje e rëndë e parimit të mirëbesimit (Nenit 11/1 i Kodit të Punës);*
- (ii) *Shkelje e rëndë e detyrimeve të përcaktuara në Kontratën Individuale të Punës dhe Anekseve të saj, konkretisht të përcaktimeve të nenit 8, paragrafi 8.2, nenit 12, paragrafi 12.3, (pikat: i, xi).*
- (iii) *Shkelje e rëndë e Procedurave të Brendshme të Shoqërisë, konkretisht pika 3.2 e Procedurës Disiplinore në fuqi.*
- (iv) *Masa Disiplinore të përsëritura (1) “Paralajmërim për zgjidhje të kontratës së punës” të dhënë në datën 10.08.2023 dhe (2) “Zgjidhje të Kontratës së Punës” të dhënë në datën 19.02.2024”.*

Pra në analizë të informacionit të sipërcituar, masa disiplinore e dhënë ndaj ankuesit, është bazuar tek:

- Shkresa datë 02.02.2024 “Kërkesë për vlerësim”;
- Njoftimi për regjistrimin e procedimit disiplinor, datë 07.02.2024;
- Procesverbali i takimit të datës 09.02.2024;
- Shkresa nr. 1018, datë 19.02.2024 “Njoftim i vendimit për masë disiplinore të përsëritur”;
- Procesverbali i takimit datë 28.02.2024.

Komisioneri vlerëson se, marrëdhëniet kontraktuale ndërmjet punëmarrësit/ankuesit dhe punëdhënësit/Shoqëria Albchrome, i nënshtrohen përcaktimeve të akteve ligjore dhe nënligjore që normojnë këtë marrëdhënie.

Në këtë kontekst, Komisioneri ka analizuar bazën ligjore në të cilën është mbështetur Shoqëria Albchrome, kur ka justifikuar ndërprerjen e menjëhershme të marrëdhënieve të punës me subjektin ankues.

Shoqëria Albchrome largimin e ankuesit nga puna e ka bazuar tek Kodi i Punës, në nenin 11/1, në të cilin përcaktohet se: *“Gjatë ushtrimit të të drejtave dhe përmbushjes së detyrimeve, punëdhënësit, përfaqësuesit e punëdhënësve, punëmarrësit dhe përfaqësuesit e punëmarrësve duhet të udhëhiqen nga parimi i mirëbesimit, drejtësisë dhe bashkëpunimit me njëri-tjetrin. Ata informojnë njëri-tjetrin për të gjitha faktet, kushtet, si dhe ndryshimet e tyre, të cilat janë të rëndësishme për ushtrimin e të drejtave dhe përmbushjen e detyrimeve”, dhe nenin 153, pika 2 të tij, e cila ka përcaktuar se: “Shkaqe të justifikuara. 2. Vlerësohen si shkaqe të justifikuara të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, t’i kërkohet atij që ka zgjidhur kontratën, vazhdimin e marrëdhënies së punës”.*

Po ashtu, në Kontratën Individuale të Punës, të firmosur nga palët në datë 01.12.2017, është parashikuar se:

Neni 8.2: “Punëmarrësi duhet t’i kushtojë të gjitha aftësitë e tij përmbushjes së detyrave dhe duhet të kryejë në mënyrë të ndërgjegjshme të gjitha detyrat që i jepen nga Punëdhënësi, të zbatojë këtë kontratë pune dhe në çdo kohë të zhvillojë e mbrojë me besnikëri interesat e Punëdhënësit dhe të përpiqet të shmangë gjithçka që mund ti vërë ato në rrezik”.

Neni 12.3: “Pavarësisht nga sa më sipër, kjo Kontratë mund të zgjidhet në mënyrë të njëanshme e të menjëhershme nga Punëdhënësi në përputhje me nenin 153 dhe 154 të Kodit të Punës dhe në rast mospërbushje të njërit prej detyrimeve apo detyrave të parashikuara në këtë Kontratë. Për qëllimet e këtij neni, Punëdhënësi do të konsiderohet se ka shkaqe të justifikuar për të zgjidhur në mënyrë të njëanshme e të menjëhershme këtë kontratë, nëse: (i) Punëdhënësi e humb besimin tek Punëmarrësi si pasojë e sjelljes së këtij të fundit ose e një veprimi konkret në dëm të tij, të kryer prej Punëmarrësit; (xi) Punëmarrësi informon të tretët, si dhe përhap ose publikon çdo të dhënë, dokumentacion apo informacion të marrë gjatë ushtrimit të detyrave të tij, të cilat kanë të bëjnë ose i përkasin aktivitetit ekonomik të Punëdhënësit në shkelje të Marrëveshjes së Konfidencialitetit;”.

Me shkresën nr. 59/3, datë 29.05.2024, por dhe gjatë seancës dëgjimore, Shoqëria Albchrome ka deklaruar se masa ndaj H.M është marrë për shkelje të parimit të mirëbesimit, sepse ankuesi ka shfrytëzuar intervistën (datë 02.02.2024) për të fajësuar indirekt edhe Shoqërinë Albchrome për neglizhencë në mos marrje të masave ndaj drejtorit të uzinës E.I, lidhur me ngjarjen e ndodhur dy vite më parë, por dhe në vijim, duke ulur publikisht figurën e Shoqërisë.

Lidhur me këtë fakt, Komisioneri vëren se, një pohim i tillë nuk është dokumentuar apo shpjeguar nga ana e Shoqërisë Albchrome, pasi nuk është depozituar asnjë provë apo fakt tjetër që të faktojë atë se çfarë konkretisht ka shprehur H.M, që Shoqëria e ka konsideruar se i janë prekur interesat, i janë vënë në rrezik ato, apo ka përhapur të dhëna, dokumentacion apo informacion që i përkasin aktivitetit ekonomik të Shoqërisë Albchrome. Shoqëria Albchrome nuk ka shpjeguar apo dokumentuar se gjatë intervistës, H.M ka nxjerrë të dhënat e klientëve të Shoqërisë apo informacion konfidencial të Shoqërisë, në mënyrë që ai të kishte shkelur ndonjë nga pikat e Shtojcës 2 të Kontratës së Punës (marrëveshje konfidencialiteti dhe mbrojtje të dhënash personale).

Referuar intervistës të bërë nga H.M, në datë 02.02.2024, Komisioneri vlerëson se ankuesi në asnjë moment nuk ka përdorur fjalë fyese ndaj Shoqërisë Albchrome apo që ka bërë prononcime duke përhapur të dhëna që i përkasin çështjeve të brendshme të Shoqërisë, por në atë intervistë H.M është prononcuar për vendimin e gjykatës, për ngjarjen e ndodhur në datë 16.02.2022, për mënyrën se si është trajtuar nga Administratori i Uzinës dhe për vendimin e Gjykatës së Apelit që po i vonohet dhe ka kërkuar që të shikohet me përparësi çështja.

Komisioneri vlerëson se deklaratimet e bëra nga ankuesi në datë 02.02.2024, nuk janë të atij niveli, që Shoqëria të fillojë procedurën për dhënien e masës disiplinore dhe zgjidhjen e kontratës së punës me H.M.

Por, pavarësisht sa më sipër, Komisioneri vëren se, bazuar në deklaratimet e Shoqërisë Albchrome, ky deklaratim do të analizohet në kontekst të motivacionit mbi të cilin punëdhënësi ka larguar ankuesin nga detyra, i cili merret i mirëqenë se pikërisht për shkak të tij është zgjidhur marrëdhënia e punës.

Në përfundim, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Shoqërisë Albchrome.

B. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2⁸, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në ushtrimin e detyrës së tij siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që parashikon ky ligj. Ky ligj, ndalon situatat kur persona ose grupe personash në një situatë të njëjtë trajtohen në mënyra të ndryshme, dhe situatat kur personat ose grupet e personave në situata të ndryshme trajtohen njësoj.

Në nenin 1 të tij përcaktohet 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”.*

Mbështetur në nenin 9/2 të Kodit të Punës, mbrojtja nga diskriminimi garantohet bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, duke parashikuar se: *“Me “diskriminim” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët”.*

B/1. Përkatësia në një grup të veçantë.

Ankuesi ka pretenduar diskriminim për shkak të *“përkatësisë në një grup të veçantë”*, duke shpjeguar se, largimi nga puna ka ndodhur për shkak të se është anëtar i Sindikatës së Pavarur të Minatorëve të Shqipërisë, sindikatë kjo e ndryshme nga Federata e Sindikatave të Punonjësve të Industrisë së Shqipërisë me të cilën Shoqëria Albchrome në datë 16.01.2019, ka lidhur Kontratën Kolektive për punonjësit e Uzinës së Ferrokromit Burrel.

⁸ “Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për: a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b) barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminim”.

Referuar dokumentacionit të dorëzuar nga ankuesi, rezulton se nga data 22.01.2022, ai është anëtar i organizatës sindikale të repartit të shkrireve (Copat) të Sindikatës së Pavarur të Minatorëve të Shqipërisë dhe se sindikata përbëhet nga rreth 76 anëtarë.

Në këtë kontekst, subjekti ankues ka provuar se justifikon me dokumentacion provues shkakun e përkatësisë në një grup të veçantë.

B/2. Çdo shkak tjetër (Deklarimit/qëndrimin publik të bërë në media nga ankuesi në datë 02.02.2024).

Nisur nga shqyrtimi i akteve dhe dokumentacionit të sjellë pranë KMD, pavarësisht se ankuesi nuk ka pretenduar diskriminim për shkak të deklaramit/qëndrimin publik të bërë në media, Komisioneri gjykon se, pas analizimit të akteve, deklarimeve të palëve, fakteve dhe rrethanave në tërësinë e tyre, duhet të mbajë në konsideratë dhe të vlerësojë kryesisht këtë shkak, klasifikuar si “*çdo shkak tjetër*”, në listën e shkaqeve të LMD-së, i cili përbën shkak, për të cilin ligji 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar, ofron mbrojtje.

Në nenin 1 të tij përcaktohet 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*”.

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ofron mbrojtje dhe rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë jo shteruese shkaqesh⁹. Në nenin 1, ligji liston një sërë shkaqesh për të cilat garantohet mbrojtja nga diskriminimi, por mbyllet me përcaktimin se ligji merr në mbrojtje edhe shkaqe të tjera që nuk janë listuar në nenin 1.

Neni 1, i ligjit “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*” është në linjë edhe me parashikimet e nenit 14 të Konventës Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut (KEDNJ-së), e cila sanksionon mbrojtjen nga diskriminimi bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh¹⁰.

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

⁹ Neni 1, i LMD-së: “*Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje meose me çdo shkak tjetër.*”

¹⁰ Neni 14, i KEDNJ-së: “*Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër.*”

Evropiane të të Drejtave të Njeriut, me anë të të cilës bëhet interpretimi i Konventës, ka fuqinë e Konventës.

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

GJEDNJ-ja ka zhvilluar disa shkaqe në kategorinë “*statuse të tjera*”. Sipas praktikës së GJEDNJ-së, neni 14, i KEDNJ-së nuk ndalon të gjitha dallimet në trajtim, por vetëm ato diferenca të bazuara në një karakteristikë personale të identifikueshme, personale, ose “*status*”, me të cilin personat ose grupet e personave janë të dallueshëm nga njëri-tjetri.¹¹ Gjykata ka theksuar se fjalës “*shkak/status tjetër*” në përgjithësi i është dhënë një kuptim i gjerë.¹² Interpretimi i këtij nocioni “nuk është kufizuar në karakteristika që janë personale në kuptimin që ato janë të lindura apo të pandashme”¹³.

Disa karakteristika që GJEDNJ-ja ka njohur se mbrohen në kuadër të “*statuseve të tjera*” janë: Në *Engel dhe të tjerët kundër Vendeve të Ulta*, Gjykata vendosi që një dallim i bazuar në *gradën ushtarake* mund të binte në kundërshtim me nenin 14; në *Larkos kundër Qipros*, Gjykata gjeti shkelje të nenit 14 si rezultat i një *dallimi midis qiramarrësve të shtetit nga njëra anë dhe qiramarrësve të pronarëve privatë nga ana tjetër*; në *Shelley kundër Mbretërisë së Bashkuar*, Gjykata konsideroi se të qenit *i burgosur* mund të binte në nocionin e “*statusit tjetër*” sipas nenit 14; në *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, Gjykata nuk adresoi në mënyrë specifike çështjen e “*statusit tjetër*”, por në gjetjen e një shkelje të nenit 14 dhe nenit 8 pranoi se *statusi si ish oficer i KGB-së* përfshihet në nenin 14; në *Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar*, Gjykata gjeti shkelje të nenit 14 si rezultat i dallimit që bëhej nga skema e lirimimit të parakohshëm bazuar në *kohëzgjatjen e dënimit me burg*.

Në çështjen *Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar* (paragrafi 60) GJEDNJ-ja është shprehur se: “*Pyetja nëse ekziston një ndryshim në trajtim bazuar në një karakteristikë personale ose të identifikueshme, në çdo rast është një çështje që duhet vlerësuar duke marrë parasysh të gjitha rrethanat e çështjes dhe duke pasur parasysh se qëllimi i Konventës është të garantojë jo të drejta që janë teorike ose jo reale, por të drejta që janë praktike dhe efektive*”.

Një nga përkufizimet e cituara të Gjykatës Evropiane për të Drejtat e Njeriut (GjEDN), është “*veçoria personale*” në bazë të së cilës, personat ose grupet e personave dallohen mes njëri-tjetrit. Sipas GJEDNJ, shkaku i diskriminimit është individual, karakteristik për një individ, dhe nuk

¹¹ Shih: *Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 55; *Kjeldsen Busk Madsen dhe Pedersen kundër Danimarkës*, prg 56; *Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 61 dhe 70; *Novruk dhe të tjerët kundër Rusisë*, prg. 90.

¹² Shiko: *Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 70.

¹³ Shiko: *Biao kundër Danimarkës*, aplikimi nr. 38590/10, prg.89.

duhet konsideruar si relevant në kuptimin e trajtimit të ndryshëm ose gjatë gëzimit të disa përfitimeve të caktuara¹⁴.

Referuar akteve shkresore të depozituara nga palët, si dhe qëndrimit të mbajtur gjatë seancës dëgjimore, rezulton se Shoqëria Albchrome ka pranuar faktin që ankuesi, me shkresën nr. 1018/2, datë 05.03.2024, “*Njoftim i vendimit për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës*”, është njoftuar për zgjidhjen e kontratës së punës me efekt të menjëhershëm, me motivacionin kryesor për: “*Shkelje e rëndë e parimit të mirëbesimit (Nenit 11/1 i Kodit të Punës)*”.

Punëdhënësi/Shoqëria Albchrome ka konsideruar si shkelje e parimit të mirëbesimit nga ana e ankuesit, faktin që ai ka deklaruar në media qëndrimin e tij kundër E.I dhe në këtë kontekst, Komisioneri e vlerëson si shkak të mbrojtur nga LMD, referuar si “*çdo shkak tjetër*”¹⁵.

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

Çështjet e diskriminimit kërkojnë që të vërtetohet nëse ekziston një përligje e arsyeshme dhe objektive për trajtimin ndryshe të evidentuar. Në kontekst të mbrojtjes ligjore që i garantohet individit lidhur me shkaqet e mbrojtura, Komisioneri është mbështetur në analizimin e legjislacionit kombëtar dhe atij ndërkombëtar, lidhur me këtë fakt.

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

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

Doktrina kushtetuese, e trajton të drejtën e individit për punë, duke theksuar se liria për punë mbrohet nga rregullimet kushtetuese.¹⁶

Gjykata Kushtetuese¹⁷, ka mbajtur qëndrimin se: “*E drejta për punë, që garanton neni 49/1 i Kushtetutës, përfshin zgjedhjen e profesionit, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit profesional me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme. Zgjedhja e profesionit, siç parashikohet nga dispozita kushtetuese, përbën një të drejtë të individit në kuptimin, që ai i përkushtohet një veprimtarie për të siguruar mjetet e jetesës.*

Kjo e drejtë e individit për të përfituar me punë të ligjshme fiton rëndësi edhe nga pikëpamja sociale, pasi puna si profesion është një vlerë edhe për kontributin që i sjell shoqërisë në tërësi.

¹⁴ Handbook on European Non-discrimination Law. EU FRA and CoE, 2010.97

¹⁵ Për analogji citojmë: Vendimin me nr. 151, datë 11.08.2021 dhe nr. 207, datë 22.07.2024, të KMD-së.

¹⁶ Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

¹⁷ Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

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

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

Në rastin në fjalë, Komisioneri konsideron se kemi të bëjmë me një marrëdhënie pune midis një shoqërie private dhe individit, e cila rregullohet nga Kodi i Punës.

Parimi i mosdiskriminimit, përshkon në frymë dhe në nene Kodin e Punës, i cili në pikën 1, të nenit 9, të tij ka përcaktuar se: “Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi”.

Gjykata Kushtetuese, në jurisprudencën e saj, ka mbajtur qëndrimin se, parimi i shtetit të së drejtës detyron të gjitha organet e pushtetit publik që t’i ushtrojnë kompetencat e tyre vetëm në respektim të normave kushtetuese. Aktet juridike që nxirren nga këto organe duhet të jenë në pajtim me aktet juridike më të larta, si në kuptimin formal të tyre, ashtu edhe atë material. Respektimi i hierarkisë së akteve normative është një detyrim që buron nga parimi i shtetit të së drejtës dhe i koherencës në sistemin ligjor¹⁸.

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

Shqipëria ka nënshkruar e ratifikuar disa akte ndërkombëtare, që në thelb kanë të bëjnë me trajtimin e barabartë, mosdiskriminimin, mbrojtjen dhe respektimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut në përgjithësi, ndër të cilat është edhe Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut, e cila jo vetëm që është pjesë e e legjislacionit të brendshëm të Republikës së Shqipërisë, por zë një vend të veçantë brenda tij. Konventa njih dhe parashikon kufizime të përgjithshme dhe kufizime specifike për të drejta të veçanta.

¹⁸ Citojmë këtu, Vendimet e Gjykatës Kushtetuese me: nr. 2, datë 03.02.2010, nr.1, datë 12.01.2011; nr. 23, datë 08.06.2011.

Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ-ja), nuk parashikon të drejtën për punë si një të drejtë të veçantë, por çështjet e punës trajtohen nga Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ-ja) si çështje që hyjnë në sferën e veprimit të nenit 8, “*E drejta për respektimin e jetës private dhe familjare*”. Neni 14 i KEDNJ-së ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, bazuar në një listë shoqëruese shkaqesh.

Ndërkohë Protokollin 12-të i Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, shtrihet përtej të drejtave të mbrojtura shprehimisht nga KEDNJ. Në veçanti, fusha e mbrojtjes sipas nenit 1, të Protokollit të 12, të KEDNJ përfshin rastet kur personi është diskriminuar:

- a. “*në gëzimin e çdo të drejte ligjore të njohur shprehimisht me ligj të veçantë;*
- b. *në gëzimin e çdo të drejte që rrjedh nga një detyrim i qartë i autoritetit publik sipas legjislacionit të brendshëm, sa kohë autoriteti ka detyrimin të dëshmojë një sjellje të caktuar mbi bazën e ligjit të brendshëm;*
- c. *nga autoriteti publik në ushtrimin e kompetencës diskrecionare;*
- d. *nga çdo akt apo mosveprim tjetër i autoritetit publik”.*

E drejta për punë dhe mbrojtja nga diskriminimi në gëzimin e kësaj të drejtë parashikohet edhe në akte të tjera ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria të tilla si:

“*Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore*¹⁹”, i cili sanksionon të drejtën për punë në nenin 6, të tij. Sipas këtij akti ndërkombëtar në fushën e të drejtave të njeriut, i cili është ratifikuar nga vendi ynë, parashikohet se, e drejta për punë përfshin të drejtën e secilit për të pasur mundësinë e sigurimit të jetesës, duke punuar punën e pranuar lirisht dhe marrjen e masave të përshtatshme për ta mbrojtur këtë të drejtë. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim.

Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës²⁰ “*Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit*”, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi.

Konventa e përkufizon diskriminimin si - *çdo dallim tjetër*, përjashtim ose preferencë që çon në prishjen apo shtrembërimin e barazisë, të mundësisë ose trajtimit në drejtim të punësimit ose të profesionit.

*Karta Sociale Evropiane*²¹ në nenin 1, pika 2, parashikon: “*Me synimin që të sigurohet ushtrimi efektiv i së drejtës për punë, Palët angazhohen..... të mbrojnë efektivisht të drejtën e punëtorit për të fituar jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht... ”*

¹⁹ Ratifikuar me ligjin nr. 7511, datë 08.08.1991.

²⁰ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

²¹ Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002.

Ky parashikim, është interpretuar vazhdimisht nga Komiteti Evropian i të Drejtave Sociale (KEDS) si vendosje e një të drejte për të mos u diskriminuar në punësim²².

Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Sociale Evropiane, ku përcaktohet shprehimisht mbrojtja nga diskriminimi për cilindo nga shkaqet e mbrojtura.

Ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, parashikon shprehimisht parimin e barazisë përpara ligjit dhe mosdiskriminimin, parime të cilat janë të ndërthurura ngushtë.

Parimi i barazisë kërkon që situata të barabarta trajtohen në mënyrë të barabartë dhe situata të jo të barabarta të mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë, konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme²³.

Sipas nenit 3, pika 1 të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet si, çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi.

Një nga format e diskriminimit parashikuar nga ligji, është *diskriminimi i drejtpërdrejtë*, i cili përkufizohet nga neni 3/2, i ligjit si një *situatë diskriminimi që ndodh kur një person apo grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, apo një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji*. Bazuar në nenin 9/1, të Kodit të Punës, ndalohet çdo formë diskriminimi në ushtrimin e të drejtës për punësim dhe profesion, sipas parashikimeve të bëra në Kod dhe ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.

Në bazë të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në nenin 6, të tij, përcaktohet se: “*Ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në rastet kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të përligjur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi*”.

Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se trajtimi i diferencuar është diskriminues nëse ai nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, nëse trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim ose nëse nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet.

²² Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, prg 30.

²³ Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, ankuesi e ka të vështirë apo të pamundur t'i mbledhë provat, ndonjëherë provat e drejtpërdrejta as nuk ekzistojnë. Subjektet që konsumojnë sjelljen diskriminuese nuk e pranojnë asnjëherë se kanë diskriminuar. Për të kompensuar këtë disavantazh të madh, legjislacioni ka parashikuar parimin e zhvendosjes së barrës së provës.

Parimi i zhvendosjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS²⁴ gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm. Bazuar në nenin 9/10 të Kodit të Punës, barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm.

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

Bazuar në nenin 82, pika 2 të Kodit të Procedurave Administrative përcaktohet se: *“Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj”*.

Neni 33, pika 7/1 e LMD, ka parashikuar se: *“Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim”*.

Duke qenë se pala kundër të cilës drejtohet ankesa disponon gjithë informacionin dhe dokumentacionin e nevojshëm për të provuar bazueshmërinë e pretendimeve, legjislacioni i ka transferuar barrën e provës palës kundër të cilës është paraqitur ankimi, kur vihet re se *prima facie* është ngritur një pretendim për diskriminim. Pala kundër të cilës është paraqitur ankesa ka barrën e provës të provojë se trajtimi i diferencuar nuk është diskriminues.

Sa më sipër, ankuesi duhet të krijojë një prezumim të diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek subjekti që pretendohet se ka kryer diskriminimin, i cili duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues. Kjo mund të bëhet:

1. Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut/shkaqeve të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të padrejtë.
2. Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun/shkaqet e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

²⁴ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

Nëse punëdhënësi/Shoqëria Albchrome, që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njëri nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjës për diskriminimin.²⁵

Parimi i zhvendosjes së barrës së provës, në çështjet e diskriminimit është i ngjashëm me atë të supozimeve të marra si të vërteta deri në vërtetimin e të kundërtës - *praesumptio iuris tantum* dhe po kështu bazohet tek logjika e përdorur për vendosjen e lidhjes mes fakteve që tregojnë *trajtim të mundshëm diskriminues* dhe *ekzistencës së këtij trajtimi në realitet*. Barra e provës zhvendoset dhe pala kundër të cilës është paraqitur ankesa, për të vërtetuar se nuk ka patur diskriminim, *duhet të rrëzojë supozimin faktik se ka patur diskriminim*.

Sipas praktikës gjyqësore të vendosur nga GJEDNJ, prova, mund të rrjedhë nga bashkëekzistenca e konkluzioneve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme ose e supozimeve të ngjashme të faktit të pakundërshtuara. Për më tepër, niveli i bindjes së nevojshme për të arritur një përfundim të caktuar dhe, në lidhje me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura thelbësisht me specifikën e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe të drejtën e pretenduar²⁶.

Në aspektin procedural, si fillim duhet të provojë se i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar, është shkaku i mbrojtur nga diskriminimi dhe në kushtet kur arrihet ky nivel provueshmërie barra e provës për të provuar të kundërtën, që veprimet nuk përbëjnë diskriminim i bie palës tjetër.

Komisioneri çmon të nevojshme të theksojë se, është bazuar pikërisht në standartin e mësipërm të të provuarit, gjatë shqyrtimit dhe konkluzioneve të arritura, në lidhje me bazueshmërinë e pretendimeve për diskriminim të parashtruara në këtë ankesë.

C. 1 Lidhja e trajtimit të pafavorshëm dhe të padrejtë, të subjektit ankues me shkakun e përkatësinë në një grup të veçantë, nga ana e Shoqërisë Albchrome sh.a.

Komisioneri ka shqyrtuar dhe analizuar faktin, nëse subjekti ankues, është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme nga ana e punëdhënësit, bazuar pikërisht në shkakun që posedon, atë të “përkatësisë në një grup të veçantë”.

Bazuar në analizën e pjesës A.2 të vendimit, rezultoi se subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, nga ana e punëdhënësit/Shoqërisë Albchrome përsa i takon zgjidhjes së kontratës së punës.

Në lidhje me provueshmërinë e pretendimit të ankuesit se është diskriminuar për shkak të anëtarësisë në SPMSH, pra të faktit që ai është i ekspozuar si anëtar i sindikatës dhe ka aktivitet

²⁵ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

²⁶ GJEDNJ, *Nachova dhe të tjerët kundër Bullgarisë* (GC) paragrafi 147, (ECtHR, *Nachova and others v. Bulgaria* [GC] (Nos. 43577/98 and 43579/98), 6 July 2005). Kjo përsëritet në çështjen e GJEDNJ-së, *Timishev kundër Rusisë* (Numrat 55762/00 dhe 55974/00), 13 Dhjetor 2005, paragrafi 39 (ECtHR, *Timishev v. Russia* (Nos. 55762/00 and 55974/00), 13 December 2005), dhe GJEDNJ, *D.H dhe të tjerët kundër Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13 Nëntor 2007, paragrafi 178 (ECtHR, *D.H. and others v. the Czech Republic* [GC] (No. 57325/00), 13 November 2007).

sindikal; Komisioneri vëren se, ankuesi jo vetëm që duhet të provojë se ai e mbart atë, por duhet që në të njëjtën kohë të sjellë fakte dhe prova që ngrejshëm dyshimin e arsyeshëm se pasojat negative nga veprimet dhe mosveprimet e punëdhënësit janë të lidhura me këtë shkak.

Pra, në kontekst të provueshmërisë së shkakut, i cili duhet të krijojë prezumimin fillestar, bazuar mbi të cilin ankuesit t'i kenë ardhur edhe pasojat negative, pra largimi nga detyra në këtë rast, duhet dëshmuar me fakte e prova që punëdhënësi ka qenë në dijeni të anëtarësisë dhe të aktivitetit të tij sindikal.

Referuar deklarimit të Shoqërisë Albchrome por dhe dokumenteve të shqyrtuar, rezulton se Shoqëria nuk ka qenë në dijeni të anëtarësisë dhe të aktivitetit sindikal të H.M, për më tepër që ai nuk ka pasur pozicion drejtues në Sindikatë, por ka qenë vetëm një nga anëtarët e sindikatës.

Subjekti ankues nuk vuri në dispozicion të Komisionerit ndonjë dokument, që të provonte se Sindikata e Pavarur e Minatorëve të Shqipërisë kishte vënë në dijeni Shoqërinë Albchrome mbi formimin e organizatës sindikale të Uzinës së Ferrokromit Burrel, apo ta kishte njohur atë me drejtuesit e sindikatës dhe listën e anëtarëve të saj.

Në këtë kontekst, Komisioneri vëren se, pretendimi i ankuesit se është larguar nga puna për shkak se është anëtar i SPMSH nuk qëndron.

C.2 Lidhja e trajtimit të pafavorshëm dhe të padrejtë, të subjektit ankues, për çdo shkak tjetër, nga ana e Shoqërisë Albchrome sh.a.

Komisioneri ka shqyrtuar dhe analizuar faktin, nëse subjekti ankues, është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme nga ana e punëdhënësit, bazuar pikërisht në shkakun që posedon, atë të “*çdo shkak tjetër*”, sipas shpjegimit të bërë në pjesën B.2, të vendimit.

Bazuar në analizën e mësipërme, rezultoi se subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, nga ana e punëdhënësit/Shoqërisë Albchrome përse i takon zgjidhjes së kontratës së punës.

Njëkohësisht, sa më sipër, rezulton e pranuar nga punëdhënësi/Shoqëria Albchrome, se shkak për largimin e ankuesit nga puna, është bërë deklarimi/qëndrimi publik i bërë në media kundrejt punëdhënësit, duke e konsideruar atë si cenim të parimit të mirëbesimit dhe bashkëpunimit. (*Duke e cituar edhe si motivacion, në vendimin për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesin*).

Bazuar në deklaratimet e qëndrimit të punëdhënësit, gjatë procedurës hetimore, Komisioneri vlerëson *kryesisht* se ankuesi e mbart shkakun e sipërpërmendur.

Në rastin konkret argumentet dhe pretendimet e paraqitura nga ankuesi janë në përputhje me provat dhe informacionin e administruar dhe krijojnë prezumimin se lirimi i tij nga detyra, ka ardhur pikërisht për shkakun e konstatuar *kryesisht*, nga KMD, për shkak të deklaratimeve apo qëndrimeve publike të H.M, lidhur me konfliktin që ka pasur me Administratorin e Uzinës së Ferrokromit

Burrel, deklarime për të cilin vetë punëdhënësi/Shoqëria Albchrome, ka dëshmuar e pranuar se ka shërbyer si motivacion për largimin e ankuesit nga detyra.

Në analizë të rastit konkret, Komisioneri gjykon se, ky justifikim i përdorur nga Shoqëria Albchrome për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin, është haptazi jo i ligjshëm si dhe në kundërshtim me të drejtën e tij kushtetuese për lirinë e shprehjes.

Është e pajustificuar që ankuesit në cilësinë si palë e prekur në konfliktin e datës 16.02.2022, t'i mohohet e drejta e fjalës në publik dhe liria e shprehjes, për një çështje që ai e konsideron të drejtë dhe ka mbështetur edhe të punonjësve të tjerë, të cilët në protestën dhe deklaratimet e bëra në datë 07.02.2024, kanë kërkuar dhe përmirësimet e kushteve të punës nga ana e Shoqërisë Albchrome.

Komisioneri gjykon se, shfaqja dhe bërja publike e mendimeve, opinioneve, problematikave dhe të metave, në një vend demokratik nuk mund të konsiderohen si deklarime që prishin imazhin e Shoqërisë, pasi njohja me problemet që shqetësojnë punonjësit e Shoqërisë, i shërben mbrojtjes dhe përmirësimit të kushteve të punës të punonjësve.

Kushtetuta është akti më i lartë juridik, ligji më i lartë (lex superior), në pajtueshmëri me të cilin duhet të jenë të gjitha aktet e tjera juridike. Neni 22, në pikën 1, të tij parashikon se, liria e shprehjes është e garantuar me Kushtetutë.

Në vijim të këtij parashikimi, Komisioneri mban qëndrimin se liria e shprehjes së ankuesit, si një e drejtë kushtetuese e tij, nuk mund të cenohet duke u kufizuar nëpërmjet marrëveshjes së konfidencialitetit mes palëve.

Kushtetuta e Shqipërisë, gjithashtu, garanton më vete të drejtën për lirinë e shprehjes, bazuar edhe në të drejtat e garantuara në traktate ndërkombëtare, të cilat vendi i ka ratifikuar.

Në të gjitha aktet ndërkombëtare kryesore, veçanërisht në nenin 19 të Deklaratës Universale për të Drejtat e Njeriut²⁷, garantohet e drejta e lirisë së shprehjes si vijon: *“Çdo njeri ka të drejtën e lirisë së opinionit dhe të shprehjes, gjë që nënkupton të drejtën për të mos u prekur për shkak të opinioneve të tij, si dhe të drejtën për të kërkuar, për të marrë dhe për të përhapur informata dhe ide me çfarëdo mjeti të mundshëm dhe pavarësisht nga kufijtë”*.

Konventa Ndërkombëtare për të Drejtat Civile dhe Politike²⁸ ka interpretuar të drejtat e përcaktuara në DUDNJ, duke theksuar detyrimin e shteteve palë për të respektuar dispozitat e saj.

Garantimi i lirisë së shprehjes kërkohet në mënyrë të vazhdueshme, me një forcë të veçantë në media. Gjykata e Strasburgut në vendimin *“Sunday Times kundër Britanisë së Madhe”* ka nënvizuar se: *“Jo vetëm që media ka të drejtën t'i transmetojë ato, por edhe shoqëria ka të drejtën të njihet me to”*.

²⁷ Rezoluta 217A (III) e Asamblesë së Përgjithshme të OKB-së, miratuar më 10 dhjetor 1948 në aplikim të nenit 19 të DUDNJ.

²⁸ Rezoluta 2200A(XXI) e Asamblesë së Përgjithshme të OKB-së, miratuar më 16 dhjetor 1966, hyrë në fuqi më 23 mars 1976, ratifikuar nga Shqipëria më 4 tetor 1991.

GJEDNJ, në lidhje me lirinë e shprehjes në kontekstin e ngushtë të marrëdhënieve të punës, në çështjen *“Guja k. Kundër Republikës së Moldavisë”*²⁹, arrin në konkluzionin se: *“Duke qenë të vetëdijshëm për rëndësinë e lirisë së shprehjes për çështje me interes të përgjithshëm, të drejtën e nëpunësve civilë dhe punonjësve të tjerë për të raportuar veprime të paligjshme dhe praktika të këqija në vendin e punës, detyrat dhe përgjegjësitë e punonjësve ndaj punëdhënësve të tyre..... , duke peshuar interesat e tjera të përfshira në çështjen në fjalë, Gjykata arrin në përfundimin se ndërhyrja në të drejtën e kërkuarit për lirinë e shprehjes, në veçanti e drejta e tij për të dhënë informacion, nuk ishte e “nevojshme në një shoqëri demokratike”, prandaj ka pasur një shkelje të nenit 10 të KEDNJ-së”*.

Në çështjen *Matüz k. Hungarisë*³⁰, GJEDNJ, arrin në përfundimin se: *“...Kishte pasur shkelje të nenit 10 të KEDNJ, dhe se ...sanksioni i vendosur ndaj kërkuarit, përfundimi i punës me efekt të menjëhershëm ishte mjaft i ashpër. Për më tepër, gjykatat hungareze kishin argumentuar vetëm se ankuesi kishte shkelur detyrimet e tij kontraktuale nëpërmjet botimit të librit, pa marrë parasysh se ai po ushtronte lirinë e tij të shprehjes për interesin publik”*.

GJEDNJ, në jurisprudencën e vet, ka vënë theksin në dallimin që ka ndërmjet fakteve (*informacionit*) dhe gjykimeve vlerësuese (*opinioneve, mendimeve*), duke theksuar se, opinionet janë pikëpamje ose vlerësime personale, të një ngjarje ose shtete dhe nuk janë të perceptueshme si prova për të qenë të vërteta ose të pavërteta, ndërsa, faktet mbi të cilat bazohen opinionet, janë të mundshme për t’u provuar si të vërteta apo të pavërteta.

Këtë qëndrim ka mbajtur GJEDNJ në çështjet *“Lingens kundër Austrisë”* dhe *“Dalban kundër Rumanisë”*, në të cilat Gjykata për të disatën herë tërheq vëmendjen ndaj *ndryshimit ndërmjet shprehjeve të fakteve*, të cilat mund të provohen dhe opinionëve (gjykimeve vlerësuese), që nga natyra nuk mund të provohen. Për çdo rast, ato duhet të veçohen me kujdes. Ekzistenca e fakteve mund të dëshmohet, ndërsa vlerësimet nuk mund të dëshmojnë. Kërkimi i kësaj do të cenonte lirinë e shprehjes.

Neni 10, paragrafi 1, i KEDNJ, ka përcaktuar se, e drejta për lirinë e shprehjes *“përfshin të drejtën për të kërkuar, marrë, dhënë, për të bërë publike ose për të shpërndarë informata të interesit publik” dhe se këto liri duhet të ushtrohen lirisht, pa ndërhyrjen e autoriteteve publike dhe pa marrë parasysh kufijtë. Çdo kufizim për këtë të drejtë do të jetë i papajtueshëm me natyrën e një shoqërie demokratike”*.

“Shtetet nuk duhet të përpiqen të indoktrinojnë qytetarët e tyre dhe nuk do t’u lejohet të bëjnë dallime midis individëve që kane një mendim ose një tjetër. Për më tepër, promovimi i informacionit të njëanshëm nga një Shtet mund të përbëjë një pengesë të rëndë dhe të papranueshme për lirinë e mendimit.

²⁹ Aplikimi nr. 14277/04 , paragrafi 97 i Vendimit të GJEDNJ.

³⁰ Aplikimi nr. 73571/10 i GJEDNJ.

Në bazë të lirisë së mendimit, individët gjithashtu mbrohen kundrejt pasojave të mundshme negative në rastet kur mendimet e veçanta i atribuohen atyre pas shprehjeve të mëparshme publike³¹”

Megjithatë, Komisioneri evidenton faktin se, në raste të veçanta edhe liria e shprehjes ka kufizimet e saj, veçanërisht kur shfaqet në formën e shpifjes, përhapjes së panikut apo edhe gjuhës së urrejtjes. Por, siç rezultoi, Shoqëria Albchrome, nuk ka ndërmarrë asnjë veprim në organet kompetente që të dëshmonte se e ka konsideruar lirinë e shprehjes të përdorur nga ankuesi, si jo ligjore apo që ajo të kishte sjellë pasoja konkrete negative, për vetë Shoqërinë apo për punonjësit e Shoqërisë.

Bazuar në aktet shkresore të vëna në dispozicion nga palët, deklaratimet e tyre, si dhe në analizën ligjore të legjislacionit që rregullon marrëdhëniet e punës mes punëmarrësit/subjektit ankues dhe punëdhënësit/Shoqërinë Albchrome, Komisioneri krijon bindjen se, procedura e ndjekur për largimin e ankuesit nga puna, nuk motivohet nga shkaqe ligjore dhe nuk ndjek një qëllim të ligjshëm apo të jetë e justifikuar objektivisht. Përkundrazi ajo bie ndesh dhe është në kundërshtim me gjithë mbrojtjen ligjore që parashikohet nga legjislacioni kombëtar e ndërkombëtar, përse i takon gëzimit të së drejtës së ankuesit për t’u shprehur, për të informuar publikun lidhur me qëndrimin e tij personal, si palë e dëmtuar në ngjarjen e datës 16.02.2022.

Duke iu referuar faktit të gjithë pranuar nga palët në proces, se largimi i tij nga puna ka ardhur pikërisht se ai ka dalë publikisht në media, me deklarata personale dhe qëndrimin e tij lidhur me ngjarjen e datës 16.02.2022³², Komisioneri, gjykon se, veprimet e punëdhënësit haptazi kanë qenë të motivuara pikërisht nga ky qëndrim i tij dhe se atij i është cenuar një e drejtë themelore kushtetuese, siç është liria e shprehjes.

Në kushtet kur ndalimi i diskriminimit është një e drejtë kushtetuese, e detyrueshme për t’u zbatuar drejtpërsëdrejti nga institucionet, është një e drejtë e sanksionuar dhe e mbrojtur shprehimisht me ligjin 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, është e natyrshme që kjo e drejtë vendos detyrime negative mbi çdo punëdhënës që krijon, ndryshon apo i jep fund marrëdhënies së punës, të ndërmarrë veprime në përputhje me të drejtën e punëmarrësve për mbrojtjen nga diskriminimi.

Për të qenë përpara një veprimi diskriminues në kuptim të këtij ligji, Komisioneri vlerëson se, duhet të plotësohen disa kushte njëherësh:

- Të ekzistojë trajtimi i diferencuar i ankuesit në raport me të tjerët në kushte, rrethana të njëjta apo të ngjashme;
- Trajtimi i diferencuar të ketë ndodhur për një nga shkaqet e parashikuara në nenin 1, të këtij ligji;

³¹ Qëndrim i Komitetit të Ministrave të PE.

³² Pavarësisht interpretimit dhe kuptimit të ndryshëm nga palët: Shoqëria Albchrome nënkupton se ankuesi ka shfrytëzuar intervistën për të kërcënuar dhe fajësuar indirekt Shoqërinë për neglizhencë në mos marrje të masave ndaj Drejtorit të Uzinës, ndërsa ankuesi referon se ankohet për vendimin e gjykatës që po i vonohet dhe për mënyrën se si është trajtuar në punë.

- Trajtimi i diferencuar të ketë sjellë si pasojë vështirësinë apo pamundësinë e ankuesit për të ushtruar të drejtat dhe liritë e njohura nga kushtetuta, aktet ndërkombëtare të ratifikuara apo ligjet e tjera në fuqi.
- Të mos ketë një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Në përfundim të analizimit të çështjes në tërësi, Komisioneri vlerëson se, në rastin e subjektit ankues përmbushen të gjitha këto kushte njëherësh dhe se, trajtimi i padrejtë dhe më pak i favorshëm i ankuesit, nuk ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri konstaton se Shoqëria Albchrome ka diskriminuar ankuesin në të drejtën e tij për punësim, pasi zgjidhja e marrëdhënieve të punës me të, nuk ka ndodhur bazuar në një shkak të ligjshëm, nuk ka ndodhur për arsye të ligjshme dhe objektive, si dhe nuk ka ndjekur një qëllim të ligjshëm, por është bërë për shkak të deklarimeve të tij publike në media.

Për rrjedhojë, Shoqëria Albchrome, ka shkelur dispozitat e ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, respektivisht: nenin 3, pikat 1 dhe 2, dhe nenin 12, pika 1, germa c, të tij.

Bazuar në nenin 33, pika 10 të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, përcaktohet se: “Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre”.

Në nenin 33, pika 12, të LMD-së, përcaktohet se: “Kur vendos masën, komisioneri siguron që ajo të jetë: a) e efektshme dhe parandaluese; dhe b) në përpjesëtim me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës”.

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese të shkaktuar si pasojë e zgjidhjes së kontratës së punës, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur duke e rikthyer ankuesin në vendin e mëparshëm të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenin 1, nenin 3, pikat 1 dhe 2, nenin 7, nenin 12, pika 1, shkronja c), nenin 13, pika 1, shkronja a), nenin 32, shkronja a), si dhe nenin 33, pikat 7/1, 10, 11 dhe 12, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar,

V E N D O S I:

1. Konstatimin e diskriminimit, të ankuesit H.M, në të drejtën për punësim, për shkak të deklaratave/qëndrimeve të tij në media, nga ana e Shoqërisë Albchrome shpk.

2. Konstatimin e mosdiskriminimit, të ankuesit H.M, në të drejtën për punësim nga E.I, në cilësinë si drejtues i Uzinës së Ferrokromit Burrel.
3. Në referim të pikës 1, Shoqëria Albchrome shpk, të marrë masa për rivendosjen në vend të të drejtës së shkelur duke rikthyer subjektin ankues në pozicionin e mëparshëm të punës.
4. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Shoqëria Albchrome shpk, detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
5. Në referim të nenit 33, pika 11, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.
6. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONERI

Robert GAJDA