



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 577/9 prot.

Tiranë, më 18. 12. 2024

V E N D I M

Nr. 307, datë 18. 12. 2024

Mbështetur në ligjin nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është regjistruar ankesa nr. 78 Regj., datë 29.05.2024¹, e A. P., i përfaqësuar² nga D. H. kundër Shoqërisë AlbChrome shpk dhe E. I., në cilësinë si drejtues i Uzinës së Ferrokromit Komsi, i cili punon për llogari të Shoqërisë AlbChrome shpk, në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të “përkatësisë në një grup të veçantë”.

Në përfundim të shqyrtimit paraprak të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi³,

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. 577/1, datë 31.05.2024, subjekti ankues, në mes të tjerash informon se: “*Kam qenë në marrëdhënie pune me Shoqërinë AlbCrome sh.p.k, nga viti 2021 deri në datë 06.03.2024, ku jam njoftuar për shkresën nr. 1017/2, 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

¹ Me e-mail-et, datë 18.04.2024 dhe datë 27.05.2024, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka kërkuar nga ankuesi shpjegime dhe dokumentacion plotësues. Me shkresën datë 29.05.2024, protokolluar pranë KMD-së me nr. 577/1 prot., datë 31.05.2024, ankuesi ka kthyer përgjigje.

² Referuar shkresës Akt Përfaqësimi, datë 29.05.2024, të ankuesit A. P. për Avokaten D. H.

³ Në vijim do t'i referohemi me akronimin: KMD.

punës ka filluar kur unë jam paraqitur në Gjykatën e Shkallës së Parë Mat, në cilësinë e dëshmitarit ku palë kallëzuese ka qenë shtetasi H. M., palë e kallëzuar ka qenë drejtuesi i kompanisë, shtetasi E. I. ku unë në cilësinë e dëshmitarit përpara gjykatës kam dëshmuar atë që unë vetë kam parë dhe kam dëgjuar, duke sqaruar se:

“Më datë 16.02.2022, rreth orës 13.15, shtetasi H. M. ka qenë duke punuar tek thyerja e ferrokromit tek Uzina e Ferrokromit Burrel, ka shkuar për të pirë ujë tek dhoma e pushimit, gjatë rrugës e thirri shtetasi E. I. i cili është në pozicionin e punës në Uzinën e Ferrokromit Komsi, Administrator ku ne punojmë, duke i thënë përse ti je larguar nga konfederata jonë dhe ke shkuar tek Sindikata e Pavarur e Shqipërisë. Ai i tha 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. i thotë: “jam unë zot dhe do të bëhet siç them unë”. Në ato debate E. I./administrator e kapi për fyti, i vuri dorën në fytyrë duke i hequr maskën mbrojtëse nga fytyra, nuk e goditi me grushte ose mjete të tjera, por vetëm e kapi për fyti dhe i hoqi maskën mbrojtëse nga fytyra dhe e shtyu dhe nuk ka kryer veprime të tjera dhe më pas janë ndarë...”

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 nuk kam bërë asnjë ditë të qetë pune dhe kam qenë në presion të vazhdueshëm nga ana e punëdhënësit, drejtuesi E. I.. Me datë 09.02.2024 është mbajtur nga ana e punëdhënësit një takim disiplinor dhe pas këtij takimi me datë 19.02.2024 më është njoftuar shkresa nr. 1017, datë 19.02.2024 “Njoftim i vendimit për masë disiplinore”. 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 (Pika 3.2 e Procedurës Disiplinore).

Me marrjen e këtij njoftimi nuk kam qenë dakord me përmbajtjen e saj dhe kam shprehur vullnetin tim që refuzoj firmosjen. Më pas jam njoftuar me shkresën nr. 1017/1, 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 kompanisë dhe nga ana ime, ndërkohë që unë me daljen time në media⁴ (datë 07.02.2024) kam shprehur shqetësimin në lidhje me punën time pasi kam punuar në një presion të vazhdueshëm si shkak i vendimit gjyqësor penal ndaj drejtorit.

Me shkresën nr. 1017/2, datë 05.03.2024 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.

- *Fillimisht kërkoj të hetohen, punët e rëndomta që punëdhënësi (përfaqësuar nga shtetasi E. I.) më ka dhënë mua të kryej, ...*
- *Pas ankesave të mija në mënyrë të vazhdueshme për punën dhe për kushtet e pagës, jam fyer nga punëdhënësi.*
- *Gjatë punës kam punuar në një presion të vazhdueshëm me ofendime, me punë të rëndomta.*
- *Derisa kërkoja të drejtat e mija dhe si shpërblim më dhanë zgjidhjen e marrëdhënies së punës.*
- *Ju shpreh shqetësimin tim të sinqertë pasi unë kam qënë një punonjës i rregullt dhe kam punuar me ndershmëri gjatë gjithë kohës, vlen të përmendet që unë atë punë kisha dhe vetëm me atë mbahesha, kam për të shlyer dhe një kredi të cilën e kam marrë për shtëpi, jetoj i vetëm dhe paguaj për fëmijet një pension ushqimor për rritjen dhe edukimin e tyre.*
- *Nuk jam promovuar asnjëherë pasi drejtuesi, shtetasi E. I. ka qënë pengesë në mënyrë të vazhdueshme që unë asnjëherë të mos ngrihem në detyrë dhe të promovohem në punën time. Gjithashtu me datë 08.02.2024 është zhvilluar dhe një votim nga Kompania për Këshillin e Sigurimit të Punëtorëve, ku unë shtetasi A. P. jam votuar me 36 vota, më i zgjedhuri, por me urdhër dhe me porosi të vetë shtetasit E. I. me datë 28.02.2024 ka anuluar gjithçka dhe emri im është zëvendësuar me një punonjës tjetër....*
- *Ne jemi anëtarësuar në sindikatë, kompania na ka mbajtur kuotat e sindikatës për çdo muaj. ...kjo ka qënë edhe hatërmbetja e kompanisë anëtarësim dhe çështje sindikatash.”.*

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit.

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

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

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, përvajshim, 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:

1. Me shkresën Nr. 577/2 prot., datë 11.06.2024, 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 A. P. dhe detyrat e ngarkuara atij, nga data 01.01.2022 deri me datë 06.03.2024.
 - Informacion mbi ankesat e bëra nga A. P. tek punëdhënësi (kushtet e punës, pagën dhe fyerjet e E. I.) dhe përgjigjet e dhëna nga ana juaj.
 - 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.

- Informacion se me cilën sindikatë ka marrëveshje AlbChrome shpk dhe përse Administratori E. I. ka patur kundërshtime për ndryshimin e anëtarësimit në sindikatë për A. P., përse është cituar në ankesën e tij.
- Kopje të vendimit të emërimit, të përshkrimit të punës, detyrave dhe kompetencave të Administratorit E. I.
- Informacion nëse kjo çështje po ndiqet gjyqësisht. Nëse po, kopje të kërkesë padisë dhe parashtrimeve të ankuesit.
- Informacion lidhur me pretendimet e ankuesit se nuk është lejuar nga ana e E. I. për promovimin apo ngritjen në detyrë. A ka patur korrespondencë apo kërkesa të ankuesit për promovimin e tij në detyrë? Nëse po, cila ka qenë përgjigja e kthyer nga ana juaj?
- A ka patur punonjës të promovuar në detyrë gjatë 2 viteve të fundit? Nëse po të vihet në dispozicion kopja e procedurës së ndjekur për ngritjen në detyrë dhe arsimi përkatës.

Në përgjigje sa më sipërcituar, përmes shkresës⁵ nr. 128/1 prot., datë 26.06.2024, Shoqëria Albchrome vuri në dispozicion informacionin e kërkuar, duke sqaruar ndër të tjera se: “...Ankuesi A. P. ka qenë i punësuar pranë Shoqërisë prej datës 19.03.2021, fillimisht në pozicionin e Mbledhësit të Ferro-kromit. Prej datës 01.08.2021 deri me 06.03.2024, e cila është data efektive e shkëputjes së marrëdhënies së punës, ankuesi ka mbajtur pozicionin e Derdhësit. Përgjatë të gjithë marrëdhënies së punësimit, ndryshe nga ajo çfarë pretendon ankuesi, këtij të fundit nuk i është kërkuar/urdhëruar në asnjë moment kryerja e punëve të tjera përveç atyre të përcaktuar në kontratën individuale të punës.

Konsiderojmë tepër të rëndësishme të theksojmë se ankuesi, përgjatë gjithë marrëdhënies së punësimit pranë shoqërisë Albchrome, nuk rezulton t’i jetë drejtuar selisë qendrore të Shoqërisë e ndodhur në Tiranë dhe/apo të ketë kontaktuar drejtpërdrejtë me administratorin e përgjithshëm C. A., qoftë personalisht apo nëpërmjet shkrese zyrtare, me qëllim parashtrimin e ndonjë kërkesë, ankese dhe/apo pretendim lidhur me ndonjë aspekt të punësimit të tij pranë Shoqërisë, si dhe për çdo aspekt/shqetësim të pasqyruar prej tij në ankesën Nr. 78, datë 29.05.2024.

Ky fakt është pranuar dhe deklaruar edhe nga vetë ankuesi, pasqyruar në proces-verbalin e takimit zhvilluar me përfaqësuesit e Shoqërisë me datë 28.02.2024, në të cilën ai ka deklaruar se: “Për sa i përket deklaramit tim në media unë kurrë nuk kam dashur të dëmtoj imazhin e kompanisë, përkundrazi unë jam mirënjohës për rritjen e pagës në gati 25% dhe krijimin e kushteve sa më të përshtatshme, si me kuzhinën që po vihet në funksion, ashtu dhe duset. Gjithashtu jemi mirënjohës për kohën që furrat kanë qenë fikur jemi paguar me pagë të plotë. Thelbi ka qenë mosmarrëveshja me administratorin që kur ndodhi ngjarja me punonjësin H. M. Asnjëherë nuk kam patur në dyshim vendimmarrjet e kompanisë sepse jam shumë i informuar se kjo kompani është ndër kompanitë më prestigjioze në tregun e industrisë minerare në Evropë. Kurrë nuk jam ankuar për kushtet e punës apo për pagën përkundrazi jam mirënjohës... Dhe unë do të vë në dispozicion të kompanisë një video me zë dhe figurë ku unë jam shprehur ekzakt: “Kompania turke nuk ka dijeni për vendimin e Gjykatës”. E kam bërë këtë deklaratë me qëllim që mos të dëmtohet imazhi.

⁵ Protokolluar pranë Komisionerit me nr. 577/3 prot., datë 25.06.2024.

Kam kërkuar disa herë promovimin tim për shkak të arsimit të lartë që kam dhe administratori nuk më ka kthyer përgjigje. Po ju përsëris dhe një herë dhe po ju betohem që kurrë nuk kam dashur të dëmtoj imazhin e kompanisë dhe ju kërkoj falje por gjithë thelbi ka qenë mosmarrëveshja me administratorin. Për sa i përket masës disiplinore ju lutem kompanisë të marrë parasysh se jam prind i divorcuar, kam detyrim mujor për fëmijët dhe kam një kredi që e kam marrë pasi djali ka probleme shëndetësore.

Duke shpresuar në mirëkuptimin e kompanisë, ju garantoj se sa të jem pjesë e kësaj kompanie, do të jem korrekt si në punë dhe në sjellje. Me shpresë që kompania do më mirëkuptojë. A. P. ”.

Pra, bazuar në vetë deklaratën e ankuesit rezulton se Shoqëria nuk mund të kishte dijeni në asnjë moment në lidhje me pretendimet e punës apo të diskriminimit të A. P.. Nëse ankuesi do e kishte vendosur në dijeni Shoqërinë për ndonjë shkak diskriminimi apo një shqetësim të një natyre tjetër që lidhet me marrëdhënien e punës, Albchrome do të hetonte plotësisht dhe përfundimisht pretendimet e punonjësit të saj dhe do dilte me një konkluzion me shkrim. Rrjedhimisht, Shoqëria nuk mund të mbahet përgjegjëse për një pretendim të tillë për të cilin nuk ka patur as dijeni dhe as t'i jetë dhënë mundësia për ta hetuar e korrigjuar, nëse do të ishte e nevojshme.

Lidhur me shkaqet e zgjidhjes së marrëdhënies së punësimit, informojmë KMD se shkak për nisjen e saj janë bërë deklaratat mediatike denoncuese ndaj Shoqërisë të kryer nga ankuesi dhe ish-punëmarrësi H. M. lidhur me një incident të ndodhur 2 vite më parë, konkretisht me datë 16.02.2022, në uzinën e ferro-kromit në Bulqizë, e zotëruar dhe administruar nga Shoqëria. Bëjmë me dije KMD-në se paralelisht me ankesën regjistruar pranë institucionit tuaj Nr. 78, datë 29.05.2024, lidhur me pretendimet e tij për zgjidhjen e kontratës së punës, ankuesi i është drejtuar edhe Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Dibër, regjistruar si çështje civile Nr. regj. Them. 426/2024.

Ju informojmë shkurtimisht se në incidentin e datës 16.02.2022, e referuar nga ankuesi në denoncimin mediatik dhe cilësuar në ankesë si “zanafilla e inicimit të zgjidhjes së marrëdhënies së punësimit”, rezultojnë të përfshirë drejtori i uzinës (ose ndryshe administratori lokal) E. I. dhe ish-punëmarrësi H. M., dhe jo ankuesi A. P.. Pra, Ankuesi nuk ka qenë pjesë e konfliktit por vetëm dëshmitar, ashtu sikundër disa punonjës të tjerë. Në këtë këndvështrim, prania e A. P. si gjatë ndodhisë apo gjykimit në shkallë të parë nuk ka asnjë veçori pasi në këtë pozicion janë gjendur disa punonjës të tjerë. Shoqëria duke e konsideruar këtë ngjarje jo në përputhje me standardet e shoqërisë, parimet dhe etikën profesionale, vendosi të ndërmarra masa disiplinore ndaj të dy personave të përfshirë. Lidhur me këtë konflikt, H. M. ka vijuar më tej duke ushtruar të drejtën e tij për tu ankuar vetëm ndaj E. I., dhe jo ndaj Shoqërisë, pranë organeve kompetente policore/gjyqësore. Nga informacionet e mësuara nga palët e përfshira në konflikt, aktualisht çështja ndodhet në pritje të gjykimit pranë Gjykatës së Apelit. Siç do e theksojmë edhe në vijim, në kushtet kur Shoqëria nuk është e përfshirë si palë në këtë proces penal, çdo lloj vendimmarrje nga ana e gjykatës nuk influencon apo cenon në asnjë lloj forme ndonjë aspekt të veprimtarisë së saj.

Duke iu rikthyer denoncimit mediatik, publikuar në media në datën 02.02.2024, të ankuesit A. P., pavarësisht se ky i fundit kishte dijeni të plotë të masave disiplinore të ndërmarra nga Shoqëria ndaj drejtorit të uzinës E. I. lidhur me përfshirjen e tij në incidentin e datës 16.02.2022, kjo nuk e ndali ankuesin të përbalte publikisht imazhin e Shoqërisë, pra të punëdhënësit të tij, duke e akuzuar

padrejtësisht për neglizhencë në marrjen e masave ndaj drejtuesit të uzinës, si dhe thirrjeve ndaj institucioneve publike shtetërore (Inspektorati i Punës) për të marrë masa ndaj Shoqërisë për rastin konkret si dhe duke i vendosur kushte dhe “shantazhuar” publikisht Shoqërinë në krijimin e situatave të pa këndshme në ambientet e punës (vetëgjyqësi) në rast të mos përmbushjes së kushtit të tij për largimin e drejtorit të uzinës.

Duke e konsideruar aspak të drejtë dhe tepër denigrues për figurën e Shoqërisë, veprime që bien ndesh me detyrimet kontraktore, Shoqëria inicioi ndaj ankuesit një procedim disiplinor, duke e njoftuar këtë të fundit për një seancë dëgjimore të zhvilluar më datë 09.02.2024 në ambientet e selisë qendrore të Shoqërisë. Pas realizimit të këtij takimi ndërmjet palëve ndërgjyqëse, Shoqëria duke konsideruar veprimet e ankuesit në shkelje të rëndë të parimit të mirëbesimit dhe përcaktimeve të Nenit 12, par. 12.3 të Kontratës së Punës, i njoftoi ankuesit “Njoftimi i Vendimit për masë Disiplinore” me Nr. 1017 Prot., datë 19.02.2024. Bazuar në vendimin për masë disiplinore me Nr. 1017 Prot., datë 19.02.2024, Shoqëria vendosi të pezullonte nga detyra ankuesin dhe të niste ndaj tij procedurën për zgjidhjen e menjëhershme për shkaqe të justifikuara të Kontratës së Punës.

Në vijim të kësaj vendimmarrje Shoqëria, në përputhje me dispozitat e paragrafit 1 dhe 2 të nenit 144 të Kodit të Punës, i komunikoi ankuesit “Njoftimin për takim” Nr. 1017/1, datë 23.02.2024 me qëllim për të diskutuar lidhur me arsyet e vendimit që parashikohet të merrej nga Shoqëria si dhe për t’i dhënë mundësi ankuesit për t’u shprehur në lidhje me to. Në përfundim të procedurës së zgjidhjes së kontratës së punës nga punëdhënësi, në përputhje të afateve të parashikuar në nenin 144, më datë 05.03.2024 ankuesit iu njoftua “Vendimi i shoqërisë për zgjidhje të menjëhershme të justifikuar të kontratës së punës” Nr. 1017/2, datë 05.03.2024. Bashkëlidhur kësaj shkrese gjeni të gjithë dokumentacionin lidhur me procedurën e ndjekur nga Shoqëria në lidhje me zgjidhjen e kontratës së punës së ankuesit.

Në konkluzion të sa më sipër, theksojmë se ndryshe nga tentativa dashakeqe e ankuesit për të shtrembëruar me qëllim rrethanat e faktit që lidhen arsyet e largimit të tij nga puna, duke dezinformuar qëllimisht KMD-në për interes dhe në funksion të ankesës, ju sqarojmë sërish se ndërprerja e marrëdhënies së punësimit nuk lidhet me dëshmitë apo qëndrimet e tij në gjykatë kundër drejtorit të uzinës E. I., çështje penale në të cilën Shoqëria nuk është e përfshirë dhe/apo për çështje të anëtarësimit të tij në sindikata të ndryshme nga ajo me të cilën Shoqëria ka nënshkruar Kontratën Kolektive të Punës, por shkak janë bërë deklaratat e tij mediatike të datës 02.02.2024, të cilat Shoqëria i konsideron të padrejta dhe tepër denigruese për figurën e Shoqërisë.

Siç e cituam edhe më parë në këtë shkresë, lidhur me çështjen penale të përmendur në ankim nga ankuesi, ju kujtojmë dhe ritheksojmë se Shoqëria nuk rezulton e thirrur si palë e akuzuar apo në çfarëdolloj ndërgjyqësie tjetër në këtë proces. Ju kujtojmë se Shoqëria “Albchrome” sh.p.k. është një shoqëri tregtare, e zotëruar indirekt nga ortakë të huaj, e cila organizohet dhe ushtron veprimtarinë e saj në bazë të ligjit Nr. 9901, datë 14.04.2008 “Për Tregtarët dhe Shoqëritë Tregtare”.

Referuar nenit 13 të ligjit Nr. 9901, datë 14.04.2008 “Për Tregtarët dhe Shoqëritë Tregtare”, parashikohet se: “1. Personat, që janë dënuar me vendim të formës së prerë për kryerjen e veprave

penale, të parashikuara në kreun III të pjesës së posaçme të Kodit Penal, për një afat deri në 5 vjet nga data e këtij dënimi, nuk mund të mbajnë funksionet e përfaqësuesit ligjor të një shoqërie tregtare, nuk mund të jenë anëtarë të këshillit të administrimit apo të këshillit mbikëqyrës dhe as përfaqësues të aksionarëve në asamblenë e përgjithshme”. Theksojmë fillimisht se E. I. prezumohet i pafajshëm derisa vendimi gjyqësor përfundimtar merr formë të prerë nga Gjykata e Apelit. Gjithashtu, vepra penale për të cilën drejtuesi i uzinës/administratorit lokal E. I. akuzohet dhe që po përgjigjet përpara Gjykatës personalisht, konkretisht “Dëmtime të tjera me dashje”, nuk bën pjesë në kategorinë e veprave penale të parashikuara në kreun III të pjesës së posaçme të Kodit Penal. Në këto kushte, edhe në rast se do të dënohet nga Gjykata me një vendim të formës së prerë, ligji nuk e pengon as E. I. dhe as Shoqërinë që ai të vazhdojë të ushtrojë funksionet e tij si administrator lokal i Shoqërisë. Pra, Shoqëria nuk është e detyruar të ndërmarrë masa të tjera kundër tij, siç mund të ishin përjashtimi nga pozita e tij drejtuese apo masa të tjera disiplinore. Kjo nuk do të thotë që Shoqëria nuk do të kryej një vlerësim të saj në rast se vendimi i shkallës së parë mbetet në fuqi dhe merr formë të prerë.

Lidhur me kompetencat e administratorit lokal të Shoqërisë sqarojmë KMD-në se, ashtu siç mund të vërtetohet edhe nëpërmjet ekstraktit tregtar të shoqërisë bashkëlidhur kësaj shkrese, kompetencat e administratorit lokal/drejtorit të uzinës së Burrelit, janë të kufizuara dhe lidhen kryesisht në mbarëvajtjen e punës së uzinës së ferrokromit. Pra, drejtuesi i uzinës nuk ka asnjë kompetencë për punësimin, promovimin, marrjen e masave disiplinore dhe/apo zgjidhjen e kontratave të punës me punëmarrësit e Shoqërisë që punojnë në uzinën e Burrelit, kompetencë që i takon vetëm administratorit të përgjithshëm.

Në rastin e ankuesit, ky i fundit kishte të gjitha mundësitë që çdo kërkesë dhe/apo ankesë për çështje “diskriminimi” në vendin e punës t’ia parashtronte drejtpërdrejtë Shoqërisë dhe/apo administratorit të përgjithshëm të saj, veprim i cili nuk është ndërmarrë kurrë nga ankuesi. Rrjedhimisht, ankuesit ka detyrimin të provojë me fakte se ka ngritur një pretendim diskriminimi tek Shoqëria dhe, kjo e fundit, nuk ka zbatuar detyrimet ligjore që burojnë nga dispozitat e Ligjit nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi” dhe rregulloret e saj të brendshme.

Pavarësisht kësaj mundësie për të diskutuar rreth shqetësimeve të mundshme për aspekte të punësimit të tij pranë Shoqërisë, ankuesi vendosi të njolloste imazhin e Shoqërisë duke ju drejtuar drejtpërdrejtë mediave me akuza të padrejta ndaj Shoqërisë për neglizhencë në marrjen e masave ndaj drejtuesit të uzinës, si dhe thirrjeve ndaj institucioneve publike shtetërore (Inspektorati i Punës) për të marrë masa ndaj saj lidhur me rastin konkret dhe duke i vendosur kushte dhe madje, duke “shantazhuar” publikisht Shoqërinë për krijimin e situatave të pa këndshme në ambientet e punës (kërcënim për kryerjen e akteve të vetëgjyqësisë) në rast të mos përmbushjes së kushtit të tij për largimin e drejtorit të uzinës.

Theksojmë sërish se vendimi i Shoqërisë për zgjidhjen e kontratës së punës me ish-punëmarrësin A. P. është marrë si pasojë e shkeljes së rëndë të detyrimeve kontraktore nga ana e tij, për shkak të akuzave dhe shantazheve drejtuar punëdhënësit të 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. Kjo vërtetohet nga vetë deklarimi i ankuesit në proces-verbalin e mbajtur

gjatë takimit të datës 28.02.2024. Gjithashtu, nëse këto pretendime të ankuesit do të ishin të vërteta, atëherë Shoqëria do të kishte larguar nga puna të gjithë dëshmitarët e paraqitur në gjykimin kundër E. I., apo kundër të gjithë punonjësve që janë anëtarësuar në grupin tjetër sindikal. Meqenëse asnjë nga këto nuk ka ndodhur, ky pretendim i ankuesit nuk ka bazë provueshmërie ndërsa Shoqëria ka paraqitur prova shkresore dhe argumente ligjor për të provuar dhe arsyetuar shkakun e vërtetë të largimit nga puna dhe jo shkakun e pavërtetë që ankuesi mundohet të përdorë.

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 e në sindikatën Federata Sindikale të 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 shkak të ‘përkatësisë një grupi të veçantë’ i konsiderojmë tërësisht të pabazuara në prova dhe në ligj. Konsiderojmë gjithashtu se pretendimet e parashtruara nga ankuesi në ankesën Nr. 78, date 29.05.2024, përbëjnë abuzim me të drejtën e ankimit para KMD-së. Nëse do të ishte e vërtetë se Shoqëria do të largonte punonjësin e saj 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.

Në këto kushte, në vijim të argumenteve të parashtruara me 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 shpk, janë në përputhje të plotë me legjislacionin e aplikueshëm .”

Bashkëngjitur shkresës së sipërcituar Shoqëria vuri në dispozicion të Komisionerit:

- Kopje të Kontratës së Punës nënshkruar ndërmjet Shoqërisë dhe A. P.;
- Kopje të Librezës së punës së A. P.;
- Kope të Njoftimit për regjistrimin e procedimit disiplinor ndaj A. P. datë 07.02.2024;
- Kopje të Proces verbalit të takimit datë 09.02.2024;
- Kopje të Vendimit për Masë disiplinore ndaj A. P., datë 19.02.2024;
- Kopje të procedurës për zgjidhjen e marrëdhënies së punës: 1) Njoftim për takim datë 23.02.2024; 2) Proces verbal i takimit datë 28.02.2024; 3) Vendim për zgjidhjen e Kontratës së punës datë 05.03.2024;
- Kopje e Kontratës Kolektive për Punonjësit e Uzinës së Ferrokromit Burrel datë 16.01.2019;

- Kopje të Ekstraktit të Shoqërisë ku përcaktohen detyrat dhe kompetencat e administratorit E. I.;

Në përgjigje sa më sipërcituar, përmes shkresës⁶ datë 28.06.2024, E. I. informoi Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi, lidhur me parashtrimet e tij sa i përket ankesës së paraqitur nga subjekti ankues, duke sqaruar ndër të tjera se: “...Unë E. I. Administrator Lokal i Uzinës së Ferrokromit Burrel, Komsi prej 2018, ku në 2017 kam qenë në pozicionin e Kryeinxhinierit në këtë uzinë, jam treguar i kujdesshëm 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 (bashkëngjitur struktura “Struktura 2024.01.24- Burrel Plant Chart (for review)”, ku është e shprehur qartë mënyra organizative, pra unë nuk kam kontakt të drejtpërdrejtë me punonjësit, por janë Drejtuesit e departamenteve dhe përgjegjësat e tyre që planifikojnë dhe organizojnë punën ditore në aktivitetin e përditshëm, sipas organigramës është niveli 4 i raportimit (punonjësi merr punën nga brigadieri, brigadieri merr punën nga shefi repartit, shefi repartit planifikon punën dhe raporton te kryetknologu, kryetknologu raporton te administratori).

Uzina është një ndërmarrje prodhuese ku në varësi të tregut ajo mund të ndërpresë ose përgjysmojë 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, kompania ka përgjysmuar aktivitetin në muajin Gusht 2022, duke mbyllur një rënë furrë prodhuese, ndërsa në muajin Shtator 2022 deri në muajin Prill 2023 kompania 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”. Për ndërprerjen e aktivitetit mund të shihni komunikimin e brendshëm nga kompania (Communication of Decision -75 % Monthly payment).

I theksoj këto për të treguar që nuk kam trajtuar ndryshe ankuesin, A. P. dhe asnjë punonjës tjetër.

A. P. u punësua në Uzinën e Ferrokromit në mars të vitit 2021, në këtë periudhë kompania shpalli pozicione për punonjës në disa pozicione si (mbledhës ferrokromi, derdhës ferrokromi, panelist vëzhgues) gjatë periudhës së marrjes në punë i është shpjeguar A. P. pozicionet e punës, i cili është shprehur i gatshëm të pranonte çdo pozicion pune. Bazuar mbi gatishmërinë dhe nevojën e tij për punë duke i dhënë mundësinë për tu “Rehabilituar” pas dënimit që kishte kryer (A. P. të dorëzoj pranë KMD dëshminë e penalitetit), pranuar që të punësohej.

⁶ Protokolluar pranë KMD-së me nr. 577/4 prot., datë 01.07.2024.

A. P. filloi punë në pozicionin “Mbledhës Ferrokromi” me pagë orare 235 lek/h. U transferua me datë 01.08.2021 në pozicionin e punës “Derdhës” me pagë orare 291 lek/h (bashkëngjitur dokumenti i transferimit T1), ku përsëri menduam që të Rehabilitohej u promovua shumë shpejt përsa i përket periudhës së punës në uzinë, ku pati edhe rritje financiare.

Ky argumentim mbështetet mbi dokumentet bashkëlidhur:

- *Plani punës mbas datës 05.09.2022;*
- *Riza Muça, 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 individ të veçantë. Përsa më sipër plani i punëve është i organizuar nga Shefi i repartit (R. M.) i cili ka në varësi përgjegjësat 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, ankese 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...

A. P. pretendon:

- *Për kushtet e punës - nuk ka asnjë ankesë të dorëzuar apo protokolluar nga punonjësi;*
- *pagën - nuk ka asnjë kërkesë apo ankesë të protokolluar;*
- *fyerje - nuk ka asnjë ankesë apo dokument të dorëzuar apo të protokolluar.*

Në pretendimin që është i diskriminuar nga ana ime, ka dalë në Media duke shpifur ndaj meje, emrit tim. Këto shpifje kanë shkaktuar shqetësime dhe ngarkesë psikologjike te familjarët e mi, gjithashtu shpifja, 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.

Më 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.

Promovimi – Nuk ka asnjë kërkesë nga supervizori i tij direkt apo indirekt për tu promovuar.

- *Nuk ka asnjë vlerësim performance nga supervizori i tij direk apo indirekt.*
- *Nuk ka asnjë kërkesë të drejtpërdrejtë të A. P., të dokumentuar apo protokolluar, për promovim;*
- *Nuk ka pasur asnjë vend të lirë pune, në këtë periudhë që A. P. të pretendojë për promovim.*

A. P. është larguar nga puna për shkak të shkeljes së besimit ndaj shoqërisë dhe procedura është ndjekur nga burimet njerëzore pasi nuk është në kompetencat e mia.

Për të njëjtën shkelje është larguar nga puna dhe një punonjës tjetër H. M., i cili në të njëjtën mënyrë si A. P. 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.

Kompania Albchrome ka marrëveshje me “Federatën Sindikale të Punonjësve të Industrisë në Shqipëri” (FSPISH). Sipas amendamenti nr. 2, afati i kontratës është në fuqi deri me 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 aderohet 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 A. P. është e pabazuar, e pambështetur në prova si dhe është haptazi abuzive.”

2. Në zbatim të parimit të kontradiktoritetit e transparencës, për një gjykim sa më të drejtë të çështjes, përfaqësuesja ligjore e ankuesit nëpërmjet e-mail-eve, datë 27.06.2024 dhe 02.07.2024, është njohur me përgjigjet e Albchrome shpk, dhe të E. I.
3. Përmes shkresës nr. 577/5 prot., datë 01.07.2024, Komisioneri i përcolli Shoqërisë Albchrome një kopje të ankesës dhe provat e referuara në të.

Në përgjigje sa më sipër, nuk u vu në dispozicion asnjë parashtrim shtesë nga përfaqësuesja e subjektit ankues.

4. Në kuadër të shqyrtimit të ankesës nr. 79, datë 15.04.2024, të H. M., përfaqësuesja e tij, 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 AlbChrome 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”.

5. 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. 577/6, datë 27.08.2024 njoftoi, palët për zhvillimin e seancës dëgjimore me datë 03.09.2024, 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 03.09.2024, me praninë e: subjektit ankues, A. P. dhe përfaqësueses së tij, Av. D. H.; palës kundër së cilës është paraqitur ankesa, përfaqësues të Shoqërisë Albchrome me autorizim nr. 151, datë 17.07.2024, Av. I. B. dhe J. H., Menaxhere Ligjore e shoqërisë. Ndërsa E. I., në cilësinë e Administratorit Lokal të Uzinës së Ferrokromit Burrel, nuk u paraqit në seancë për shkak se nuk ka marrë dijeni, duke qenë se ka qenë me leje vjetore.

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

Gjatë seancës dëgjimore, ankuesi dhe përfaqësuesja e tij në mes të tjerash deklaruan se: *“Marrëdhënia e punës me drejtuesin E. I. ka qenë e tensionuar, si rezultat i faktit që ankuesi është bërë pjesë e Sindikatës së Pavarur të Minatorëve të Shqipërisë, si dhe faktit që ka dëshmuar në gjykatë kundër E. I., lidhur me konfliktin e ndodhur mes tij dhe punonjësit H. M.. Është bërë një propozim për ngritjen në detyrë të ankuesit por nga ana e E. I. nuk është marrë parasysh, duke mos kthyer përgjigje. Në momentin që ka dalë me deklaratë në media, ankuesit i ka nisur direkt procedura disiplinore për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, me pretendimin se ka dëmtuar imazhin e shoqërisë. Në muajin shkurt të vitit 2024, ankuesi është zgjedhur Kryetar i Këshillit të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë, në Uzinë, me 34% të votave dhe në ditën që ai ka qenë në komisionin disiplinor në Shoqërinë Albchrome në Tiranë, E. I. e ka hequr nga Kryetari i Këshillit, pa përfunduar procedura e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës.*

Gjatë seancës dëgjimore, përfaqësuesit e Shoqërisë Albchrome, i qëndruan parashtrimeve të bëra të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në, dhe në mes të tjerash deklaruan se: *“Konsiderojmë se pretendimet e ankuesit përbëjnë një abuzim me të drejtën e ankimit që është parashikuar edhe në ligjin, legjislacionin përkatës. Nëse shoqëria do ta largonte ankuesin për shkaqe që lidhen me përkatësinë në një organizatë sindikale, atëherë do të ndërmerre domethënë të gjithë këtë masë kundër të gjithë personave që janë të aderuar në këtë sindikatë.*

Përsa i përket pretendimit të ankuesit, që nuk është marrë asnjë masë në lidhje me E. I., si administrator lokal i uzinës, në kohën që ka ndodhur incidenti, është marrë masë pezullimi nga

detyra... Duhet të theksojmë që vendimi i gjykatës i shkallës së parë nuk është i formës së prerë. Vendimi është apeluar, është në proces apelimi, kështu që është prezumimi i pafajësisë deri në momentin që të kemi një vendim formës prerë nga gjykata.

Administratori lokal nuk ka kompetencë për punësim, promovim, të gjitha këto kompetenca janë të administratorit të përgjithshëm, C. A.

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, përse 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 nuk jemi në dijeni të pjesëmarrjes së A. P. në sindikatë, por jemi vënë në dijeni në momentin që punonjësit kanë dalë në protestë në datën 07.02.2024.

Ne pretendojmë që zotëritë nuk kanë dalë, në emër të sindikatës. Ne personalisht mendojmë se kjo është çështje është shumë personale ndërmjet zotërive dhe administratorit lokal, sepse në atë denoncim, zotëritë kanë dalë me vendimin e gjykatës në dorë, duke i bërë thirrje gjykatës për t'i dhënë një herë e mirë zgjidhje.

Këta zotëritë kanë dalë drejtpërdrejtë dhe kanë vendosur t'i drejtohen drejtpërdrejtë mediave, duke përmendur emrin e shoqërisë, duke thënë që shoqëria turke nuk ka dijeni të situatës, domethënë që, administratori i përgjithshëm, i cili ka tagrin për të marrë masa disiplinore si ndaj administratorit lokal, nuk ka qenë në dijeni të faktit. Zotëritë nuk kishin pse të dilnin me deklaratë në media, të nxirrnin emrin e shoqërisë.

Lidhur me protestën e zhvilluar më datë 07.02.2024, nuk u mor masë ndaj punonjësve. Vetëm për daljen në media të ankuesit dhe H. M. në datën 02.02.2024, janë marrë masat disiplinore të largimit nga puna”.

Gjatë seancës, nga ana e përfaqësuesve të Albchrome u pranua se në momentin që kompania është vënë në dijeni lidhur me pretendimin e deklaruar në media më datë 02.02.2024, nga A. P. dhe H.

M., që administratori lokal po shantazhon punonjësit, nuk është marrë ndonjë masë apo veprim për të hetuar rastin, por është ndjekur vetëm procedura lidhur me dëmtimin e imazhit nga ana e ankuesve.

Në përfundim të seancës Komisioneri kërkoi nga ana Shoqërisë Albchrome, të vërë në dispozicion të Komisionerit informacionin lidhur me pjesën e deklaratës së bërë nga ankuesi, ku fjala e mbajtur prej tij ka cenuar apo dëmtuar imazhin e Shoqërisë. Gjithashtu, kërkoi nga ana e A. P., të vërë në dispozicion prova dhe fakte sa i përket marrjes dijeni nga ana e punëdhënësit lidhur me anëtarësimin e tij në Sindikatën e Pavarur të Minatorëve.

- 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 tejkallim 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 kundërshtare 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.

6. Në vijim, me e-mail-in datë 04.09.2024, Komisioneri ju drejtua përfaqësuesve të Shoqërisë Albchrome dhe palës ankuese, duke i përcjell Procesverbalin e seancës dëgjimore datë 03.09.2024, si dhe duke i kujtuar që në vijim të përcjellin informacionin e kërkuar gjatë seancës dëgjimore.

7. Me shkresën⁷ datë 12.09.2024, D. H., ju drejtua Komisionerit, duke theksuar ndër të tjera se: *“...Pasi kam depozituar ankesën pranë jush, më datë 03.09.2024 është zhvilluar seancë dëgjimore pranë zyrave të Komisionerit mes ne palëve. Nga ana e Shoqërisë AlbChrome shpk është pretenduar:*

- *Që nuk kanë dijeni që në Uzinën e Ferrokromit Burrel një pjesë e punonjësve të kësaj uzine janë pjesë e Sindikatës së Pavarur të Minatorëve të Shqipërisë.*
- *Si dhe promovimi i punonjësve në këtë uzinë bëhet me anë të vlerësimit të performancës (fakt i pohuar dhe pranuar në seancë nga përfaqësuesja e Shoqërisë AlbChrome shpk”.*

Lidhur me këto dy pretendime ne si palë ankuese kemi rezervuar të drejtën të paraqesim dy prova të rëndësishme për këto dy pika të cilat dolën që janë të pavërteta nga pohimet e përfaqësuesve të Shoqërisë AlbChrome shpk.

Për të provuar faktin që në uzinën e Ferrokromit Burrel një pjesë e punonjësve janë pjesë e Sindikatës së Pavarur të Minatorëve të Shqipërisë ju vëmë në dispozicion Procesverbalin e datës 29.04.2022, origjinal 3 fletë.

Për të provuar faktin që në Uzinën e Ferrokromit Burrel nuk bëhet asnjë lloj vlerësimi performance ju paraqes gjetjet e Inspektoratit Shtetëror të Punës në Uzinën e Ferrokromit, konkretisht në pikën tre thuhet se:... ju informojmë se nga inspektimi nuk rezultoi se nga subjekti Albchrome të bëhen vlerësime periodike performance për punëmarrësit e Uzinës së Ferrokromit Burrel...”.

8. Gjithashtu, me shkresën⁸ datë 21.11.2024, Av. D. H. i përcolli Komisionerit një kopje të vendimit Nr. 402, datë 11.10.2024, të Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Dibër, e cila ka vendosur pranimin e pjesshëm të padisë së subjektit ankues, A. P..

⁷ Protokolluar pranë Komisionerit me nr. 577/8 prot., datë 16.09.2024

⁸ Protokolluar pranë Komisionerit me Nr. 1589 prot., datë 25.11.2024.

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 Albchome, 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 vënë në presion të vazhdueshëm, duke e ngarkuar që të bëjë punë të rëndomta, nuk e ka promovuar në detyrë dhe e ka larguar nga pozicioni i Kryetarit të Këshillit të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë.

i. Referuar dokumentacionit të administruar gjatë procesit të hetimit, lidhur me pretendimin se E. I. e ka vënë ankuesin në presion të vazhdueshëm, duke e ngarkuar që të bëjë punë të ndryshme, rezulton se:

Referuar Kontratës së Punës së A. P., rezulton se në datë 19.03.2021, ka filluar punë si “Mbledhës Fe-Cr”, pranë Uzinës së Ferrokromit Burrel. Nga data 01.08.2021, deri më datë 06.03.2024, ankuesi ka mbajtur pozicionin e Derdhësit.

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.. Gjatë procesit gjyqësor, ankuesi dhe 6 (gjashtë) punonjës të tjerë të Uzinës së Ferrokromit Burrel, kanë dëshmuar lidhur me ngjarjen.

Sa i përket Nën 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 minierë, 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, R. M. është Drejtues Sektorit (Head of sector), si dhe Përgjegjësit e turneve (Production shift leader), të cilët kanë nën drejtim punonjësit e turneve, përfshirë dhe ankuesin A. P..

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, 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 19.03.2021, të A. P., 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 mbjellje 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 A. P., se vetëm atij i janë caktuar punë të ndryshme, se ka qenë nën presion të vazhdueshëm nga Administratori i uzinës, për shkak se ka dëshmuar kundër E. I. në gjykatë lidhur me konfliktin e ndodhur mes tij dhe H. M., 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.

ii. Referuar dokumentacionit të administruar gjatë procesit të hetimit, lidhur me pretendimin se E. I. nuk e ka promovuar në detyrë dhe e ka larguar nga pozicioni i Anëtarit të Këshillit të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë, rezulton se:

Mbështetur në e-mail-in e datës 05.01.2024, ora 12:54, me objekt: *“Propozim për rritjen e disiplinës në punë”*, R. M., me detyrë Shef Reparti, ndër të tjera i është drejtuar E. I. dhe F. B., me detyrë Drejtore e Departamentit të Burimeve Njerëzore në Shoqërinë Albchrome, duke kërkuar që: *“Sipas diskutimit që bëmë dje në mbledhje për rritjen e performancës dhe disiplinës në punë, bashkë me kolegët Ing. D. P. dhe Ing. E. K., kemi arritur në përfundimin dhe propozojmë këto ndryshime:*

- 1- Ndërrimin e përgjegjësive të turnit nga një turn në një tjetër;*
- 2- Zëvendësimin e Zv/Përgjegjësit të repartit, z. S. O. me derdhësin A. P. (për shkak të performancës dhe energjive të reja në mirë organizimin dhe rritjen e disiplinës në repartin e shkrirjes)...”.*

Duke qenë se nga ana e Shoqërisë Albchrome nuk u vu në dispozicion të Komisionerit, procedura e miratuar për promovimin e punonjësve të Uzinës së Ferrokromit Burrel, referuar informacionit të siguruar gjatë seancës dëgjimore, rezulton se administratori lokal nuk ka kompetenca për punësimin apo promovimin e punonjësve, por të gjitha këto kompetenca i përkasin të Administratorit të Përgjithshëm të Shoqërisë Albchrome. Promovimi i punonjësve, referuar parashtrimeve të bëra gjatë seancës dëgjimore, nis me propozim nga drejtuesit e departamenteve që janë inxhinierët, të cilët ua dërgojnë propozimet administratorit lokal dhe ky i fundit ja përcjell për miratim administratorit të përgjithshëm.

Në rastin konkret, nga ana e drejtuesit të departamentit, R. M., është bërë propozimi drejtuar E. I. dhe drejtueses së Departamentit të Burimeve Njerëzore të Shoqërisë Albchrome, për promovimin e A. P., në pozicionin e Zv/Përgjegjësit të repartit të Shkrirjes, por nga ana e tyre, referuar provave dhe fakteve të përcjella, nuk rezulton të jetë ndërmarrë asnjë veprim për të aprovuar ose jo propozimin për ngritje në detyrë të ankuesit.

Gjithashtu, mbështetur në shkresën nr. 73 prot., datë (nuk shihet data e qartë), rezulton se punonjësit e Uzinës së Ferrokromit Burrel, janë njoftuar lidhur me zhvillimin e procesit të votimit për përfaqësuesit e punëmarrësit në Këshillin e Shëndetit dhe Sigurisë në Punë. Sipas njoftimit, më datë 08.02.2024, referuar Procesverbalit të mbajtur, është zhvilluar procesi i votimit, ku një ndër kandidaturat ishte dhe ankuesi, A. P., i cili kishte marrë numrin më të madh të votave, prej 33.64 % të tyre.

Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr. 107, datë 9. 2. 2011 “Për përbërjen, rregullat e organizimit dhe të funksionimit të Këshillit të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë dhe përfaqësuesit të punëmarrësve”, në Kreun I, parashikon ndër të tjera se:

“... 4. Zgjedhja e përfaqësuesve të punëmarrësve në këshillin e sigurisë dhe shëndetit në punë bëhet me votim të fshehtë, i cili organizohet nga punëdhënësi.

5. Punëdhënësi bën publik, duke e afishuar në mënyrë të dukshme në mjediset e ndërmarrjes/institucionit, njoftimin për paraqitjen e kandidatave të punëmarrësve, të cilët pretendojnë të zgjidhen si përfaqësues të punëmarrësve në këshillin e sigurisë dhe shëndetit në punë, duke specifikuar edhe numrin e personave që do të marrin pjesë në këtë këshill. Punëmarrësit duhet të paraqesin, pranë punëdhënësit, kërkesën e tyre për të kandiduar, brenda shtatë ditëve nga bërja publike e njoftimit nga punëdhënësi.

6. Pas paraqitjes së kandidatave, sipas pikës 5 të këtij kreu, punëdhënësi bën publik, duke e afishuar në mënyrë të dukshme në mjediset e ndërmarrjes/institucionit, njoftimin për zhvillimin e votimit të fshehtë për zgjedhjen e përfaqësuesve të punëmarrësve në këshillin e sigurisë dhe shëndetit në punë.

7. Në njoftimin e punëdhënësit për organizimin e votimit duhet të përcaktohen:

a) përbërja e komisionit të votimit;

b) kandidaturat e punëmarrësve, pretendues për përfaqësueshmëri në këshillin e sigurisë dhe shëndetit në punë;

c) vendi ku do të kryhet votimi;

c) data dhe ora e fillimit dhe e mbarimit të procesit të votimit;

d) rregullat e votimit, sipas përcaktimeve në këtë vendim.

8. Komisioni i votimit kryesohet nga kryetari dhe ka në përbërje:

a) një përfaqësues të punëdhënësit ose të organizatës së punëdhënësve;

b) nga një përfaqësues për secilën organizatë të punëmarrësve, që funksionon pranë punëdhënësit;

c) një përfaqësues të punëmarrësve që nuk janë organizuar në asnjë nga organizatat e punëmarrësve, të cilat funksionojnë pranë punëdhënësit.

9. Punëdhënësi/organizata e punëdhënësve cakton përfaqësuesin e tij apo të organizatës së punëdhënësve, që do të jetë anëtar i komisionit të votimit, ndërsa organizata/t e punëmarrësve dhe punëmarrësve, të cilët nuk janë të organizuar/a në organizata të punëmarrësve, caktojnë përfaqësuesin e tyre në komision. Kryetari i komisionit të votimit zgjidhet nga anëtarët e tij.

10. Komisioni i votimit ngrihet, të paktën, 10 ditë para datës së votimit.

11. Listat emërore të punëmarrësve, që marrin pjesë në votim, përgatiten nga punëdhënësi, i cili i vë ato në dispozicion të komisionit të votimit, të paktën 7 ditë para datës së votimit, si dhe afishohen në një vend të dukshëm në ndërmarrje.

...

...

19. Pas përfundimit të votimit, komisioni hap kutinë e votimit dhe bën numërimin e fletëve të votimit. Në bazë të vlerësimit dhe numërimit të votave, komisioni harton procesverbalin e votimit, i cili duhet të nënshkruhet nga kryetari dhe anëtarët e komisionit. Në procesverbal duhet të shënohen, detyrimisht, numri i punëmarrësve votues, numri i votave për çdo kandidat dhe numri i votave të pavlefshme. Një kopje e procesverbalit të votimit i jepet punëdhënësit/organizatës së punëdhënësit dhe nga një kopje u jepet përfaqësuesve të organizatës/ave të punëmarrësve, dhe përfaqësuesit të punëmarrësve, pjesëmarrës në votim.

20. Rezultatet e votimit shpallen deri 24 orë pas përfundimit të votimit, nga kryetari i komisionit të votimit. Kandidati/kandidatët, që fiton/jnë shumicën e votave, në krahasim me kandidatët e tjerë, pjesëmarrës në votim, konsiderohen përfaqësues të punëmarrësve në këshillin e sigurisë dhe shëndetit në punë.

21. Nëse kandidati punëmarrës, pjesëmarrës në votim, kundërshton rezultatet e votimit, ai ka të drejtë të ankohet në gjykatën e rrethit gjyqësor përkatës, brenda 30 ditëve nga shpallja e rezultateve të votimit.

...

...

24. Përfaqësuesit e punëmarrësve, në këshillin e sigurisë dhe shëndetit në punë, kanë një mandat 2-vjeçar, me të drejtë rinovimi. Nëse njërit prej përfaqësuesve i ndërpritet mandati, ai zëvendësohet brenda muajit, për periudhën e mandatit të mbetur, nëse kjo periudhë është më shumë se tre muaj. Procedura e zëvendësimit apo rikandidimit të përfaqësuesve të punëmarrësve në këshillin e sigurisë dhe shëndetit në punë është ajo e parashikuar në pikat 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 dhe 20 të këtij kreu.

25. Lista e përfaqësuesve të punëmarrësve të zgjedhur, për në këshillin e sigurisë dhe shëndetit

në punë, afishohet në një vend të dukshëm në mjediset e ndërmarrjes/institucionit.

26. Punëdhënësit, pas afishimit të listës së përfaqësuesve të punëmarrësve të zgjedhur, cakton përfaqësuesin e tij, sipas numrit të përcaktuar në pikën 1 të këtij kreu”.

Sa më sipër, referuar parashikimeve të VKM-së Nr. 107, datë 9.2.2011 si dhe mbështetur në dokumentacionin sipërcituar, rezulton se punonjësit e Uzinës së Ferrokromit Burrel, janë njoftuar lidhur me zhvillimin e procesit të votimit për përfaqësuesit e punëmarrësit në Këshillin e Shëndetit dhe Sigurisë në Punë nga ana e Administratorit Lokal, E. I.. Më pas, referuar Procesverbalit datë 08.02.2024, të mbajtur nga Komisioni i Votimit, janë bërë publik rezultatet e votimit, ku nga 6 (gjashtë) kandidaturat pjesëmarrëse, sipas votave të marra janë renditur:

- A. P., i cili kishte marrë numrin më të madh të votave, 36 apo 33.64 %;
- J. M., me 28 vota apo 26.2 %;
- N. D., me 19 vota apo 17.75 %.

Mbështetur në informacionin dhe aktet e sipërcituara, rezulton se E. I., në cilësinë e Administratorit Lokal të Shoqërisë Albchrome, nuk kishte kompetenca në përzgjedhjen e apo caktimin e përfaqësuesve të punëmarrësve në Këshillin e Shëndetit dhe Sigurisë në Punë. Në rastin konkret, punëdhënësi/Albchrome, referuar VKM-së sipërcituar, ka kompetenca vetëm në zgjedhjen e përfaqësuesve të saj në Këshillin e Shëndetit dhe Sigurisë në Punë. Sakaq, Komisioni i Votimit është organi që përcakton në rastin konkret 3 (tre) kandidaturat fituese, referuar rezultateve të votimit, për të përfaqësuar punëmarrësit në Këshillin e Shëndetit dhe Sigurisë në Punë.

Megjithatë, nga ana e Albchrome, nuk u vu në dispozicion të Komisionerit asnjë informacion sa i përket përbërjes së Këshillit të Shëndetit dhe Sigurisë në Punë apo nëse ankuesi ka qenë pjesë e tij deri në momentin e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës.

Në analizë për sa më sipër, Komisioneri gjykon se ankuesi është ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë dhe disfavorizues, përse i përket mos promovimit të tij detyrë nga ana e E. I., me detyrë Administrator Lokal i Uzinës së Ferrokromit Burrel. Ndërsa, sa i përket pretendimit të largimit nga pozicioni i Anëtarit të Këshillit të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë të ankuesit, nuk u siguruan prova që ai të jetë ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë dhe disfavorizues nga ana e E. I., pasi ky i fundit nuk ka asnjë rol a kompetencë në përzgjedhjen apo caktimin e përfaqësuesve të punëmarrësve në Këshill.

A.2 Lidhur me trajtimin e padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshëm të ankuesit nga ana e Shoqërisë Albchrome, në lidhje 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:

Në datë 02.02.2024, A. P., nëpërmjet medias ka bërë një deklaratë me video, e cila më pas është pasqyruar në media të ndryshme online⁹.

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: “*Quhem A. P., punoj prej 4 vitesh në Uzinën e Ferrokromit Burrel. Kam qenë dëshmitar okular i ngjarjes ku Administratori, E. I., ka dhunuar punonjësit H. M.. Kam qenë dëshmitar në seancën gjyqësore të Gjykatës së Shkallës së Parë të Rrethit Mat, ku administratori është shpallur fajtor. Punoj prej 4 vitesh në Uzinën e Ferrokromit, ka 2 vjet që ka përfunduar çështja dhe kemi trysni nga drejtuesi i institucionit për shkak se kemi dalë dëshmitarë unë dhe 6 punonjës të tjerë. Është me vendim gjyqësor, është i dënuar, është vendimi i Gjykatës së Shkallës së Parë Mat. Është Raporti Mjekoligjor i lëshuar nga doktori A. S., që punonjësi i Uzinës së Ferrokromit është dhunuar nga administratori dhe ka prej 2 vitesh që nuk merret asnjë masë. Jam i sigurt që kompania turke nuk ka dijeni për këtë vendim. Inspektoriati i Punës nuk merr asnjë masë. Nuk ka reaguar as sindikata, ndërkohë që ne paguajmë kuotat për sindikatën. Nuk ka reaguar fare, kush i mbron të drejtat e punëtorëve? Kush i mbron të drejtat e punëtorëve? Po i drejtohem mediave, se ka ngel të bëhet vetëgjyqësi se ndërkohë që gjykata e shpall fajtor, ai prej 2 vitesh vazhdon drejton institucionin edhe po shantazhohemi përditë për vendin e punës. Përditë po shantazhohemi për vendin e punës. Ne kërkojmë të drejtën sipas vendimit të gjykatës. Në qoftë se atij drejtori i takon që me këtë vendim gjyqësor të drejtojë institucionin aty, atëherë po ikim ne, i dhunuari dhe 9 punëtorët që kemi qenë dëshmitarë, se ne kemi konflikt interesi me të, ne nuk kemi asnjë siguri në punë, se ai zotëria më thotë shprehimisht më ke dalë dëshmitar në seancë gjyqësore, më ke dal dëshmitar më thotë ”.*

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 Yldirim 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,

⁹ <https://www.youtube.com/watch?v=IxG409rI-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-fyti-punetorin-denonet-nga-gjykata-drejtori-i-ufk-b-i191494>

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 protestë¹⁰ 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 të njëjtat parashtrime si në datën 02.02.2024, si dhe ndër të tjera ka kërkuar largimin e E. I. dhe ka cituar faktin që ky i fundit shantazhon punonjësit për shkak se ata nuk janë pjesë e sindikatës që Shoqëria Albchrome ka nënshkruar Kontratën Kolektive.

Në datë 09.02.2024, është mbajtur procesverbali mes palëve, në të cilin ankuesi ka deklaruar se: “Arsyet e deklarimit në media ka qenë se: Kam qenë dëshmitar okular në ngjarje dhe dëshmitar në procesin gjyqësor ku si përfundim është dënua nga shkalla e parë gjyqësore e rrethit Mat. Ka gati 2 vjet që unë dhe shokët e mi që kemi dalë dëshmitarë, po na bën presion administratori pse kemi dalë dëshmitarë. Paguaj rregullisht kuotizacionin në sindikatë dhe kjo sindikatë nuk ka reaguar fare. Nuk ka prezent, ka dëshmitarë: L. C., F. C., Xh. H., I. Ll., A. O., S. M., R. Gj., të cilët më kanë deklaruar që janë të gatshëm të deklarojnë për situatën shantazhuese të administratorit E. I.. Inspektoriati i Punës nuk ka reaguar fare për ngjarjen. Punoj prej 4 (katër) vitesh në Uzinë dhe administratori bëhet pengesë për promovimin tim. Kam arsimin e lartë Juridik, ndërkohë që ai ka promovuar njerëz me 8 (tetë) klasë shkollë. Të gjitha shantazhimet e administratorit i provoj me dëshmitarë (kolegë në punë)”.

Me shkresën me nr. 1017, datë 19.02.2024, me lëndë “Njoftim i vendimit për masë disiplinore”, 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.

Shoqëria ka vendosur të marrë këtë masë disiplinore:

¹⁰ [Burrel/ Metalurgët në protestë: Duam rritje pagash, përshkallëzim nëse s'na plotësohet kërkesa \(VIDEO\) - Shqiptarja.com](https://www.youtube.com/watch?v=oorqUx4O0wY)
<https://www.youtube.com/watch?v=oorqUx4O0wY>

- Zgjidhje të menjëhershme të Kontratës së Punës për shkaqe të justifikuara.
- 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, (pikat a, k, n, o) të Kontratës së Punës;
- (ii) Shkelje qëllimisht dhe me faj të rëndë e detyrimeve kontraktuale dhe ligjore si edhe rregulloret e Shoqërisë (Pika 3.2 e Procedurës Disiplinore)”.

Në procesverbal, ankuesi ka shkruar se: “Refuzoj firmosjen A. P.”.

Me shkresën nr. 1017/1, 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 nr. 1017/2 prot., mes palëve, në të cilin ankuesi ka deklaruar se: “Përsa i përket deklarimit tim në media, unë kurrë nuk kam dashur të dëmtoj imazhin e kompanisë, përkundrazi unë jam mirënjohës për rritjen e pagës me gati 25% dhe krijimin e kushteve sa më të përshtatshme, si në kuzhinën që po vihet në funksion, ashtu dhe dushet. Gjithashtu jemi mirënjohës për kohën që furrat kanë qenë fikur jemi paguar me pagë të plotë. Thelbi i deklaratës ka qenë mosmarrëveshja me administratorin që kur ndodhi ngjarja me punonjësën H. M.. Asnjëherë nuk kam patur në dyshim vendimarrjet e kompanisë sepse jam shumë i informuar se kjo kompani është ndër kompanitë më prestigjioze në tregun e industrisë minerare në Evropë. Kurrë nuk jam ankuar për kushtet e punës apo pagën, përkundrazi jam mirënjohës dhe unë do të vë në dispozicion të kompanisë një video me zë dhe figurë ku unë jam shprehur ekzakt “Kompania turke nuk ka dijeni për vendimin e gjykatës”. E kam bërë këtë deklaratë me qëllim që të mos dëmtohet imazhi. Kam kërkuar disa herë promovimin tim për shkak të arsimit të lartë që kam dhe administratori nuk më ka kthyer përgjigje. Po e përsëris dhe një herë dhe po ju betohem që kurrë nuk kam dashur të dëmtoj imazhin e kompanisë dhe ju kërkoj falje, por i gjithë thelbi ka qenë mosmarrëveshja me administratorin. Përsa i përket masës disiplinore, ju lutem kompanisë të marrë parasysh se jam prind i divorcuar, kam një detyrim mujor për fëmijë dhe kam një kredi që e kam marrë pasi djali ka patur probleme shëndetësore. Duke shpresuar në mirëkuptimin e kompanisë, ju garantoj se sa të jem pjesë e kësaj kompanie do të jem korrekt si në punë dhe në sjellje. Me shpresë se kompania do të më mirëkuptojë...”.

Me shkresën me nr. 1017/2, 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 zgjidhë kontratën tuaj të punës me efekt të menjëhershëm, për arsyet:

- (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 Anekeve të saj, konkretisht të përcaktimeve të nenit 8, paragrafi 8.2, nenit 12, paragrafi 12.3, (pikat: a, k, n, o).*
- (iii) *Shkelje e rëndë e Procedurave të Brendshme të Shoqërisë, konkretisht pika 3.2 e Procedurës Disiplinore në fuqi.”.*

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. 1017, 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 19.03.2021, 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 mospërmbushje 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: (a) 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;...(k) Përveç sa më sipër, Punëmarrësi nuk i bindet detyrave dhe detyrimeve të përcaktuara në nenin 8.3, 8.4, 8.5, 8.6, 8.10 dhe 8.12, të kësaj Kontrate;... (n) Punëmarrësi përdor fjalë fyese apo dëmtuese kundrejt Punëmarrësve të tjerë apo kompanisë, duke përfshirë veçanërisht tentativat apo dëmtime të personit ose të pronës; (o) Punëmarrësi nxjerr sekretin teknologjik apo çfarëdo lloj sekreti të brendshëm të Punëdhënësit dhe jep deklarata për Median pa autorizimin paraprak me shkrim të Punëdhënësit”.

Me shkresën nr. 128/1, datë 26.06.2024, por dhe gjatë seancës dëgjimore, Shoqëria Albchrome ka deklaruar se masa ndaj A. P. është marrë për shkelje të parimit të mirëbesimit, sepse ankuesi ka shfrytëzuar intervistën (datë 02.02.2024) për të fajësuar dhe përbaltur 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 A. P., 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 A. P. 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 A. P., 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 A. P. 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 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 A. P..

Sa më sipër, të njëjtin qëndrim me Komisionerin ka mbajtur edhe Gjykata e Shkallës së Parë e Juridiksionit të Përgjithshëm Dibër, në vendimin nr. 402, datë 11.10.2024, ku ka vendosur pranimin e pjesëshëm të kërkesë padisë së A. P. dhe ka arsyetuar¹¹ ndër të tjera se: “...Nuk rezultoi se paditësi të ketë shkelur në ndonjë rast apo edhe në deklaratimet e tij në media me datë 02.02.2024 ndonjë informacion konfidencialiteti apo të privatësisë të shoqërisë që kanë të bëjnë me realitetin ekonomik, organizimin administrativ, teknologjinë, strategjitë, kostot, klientët apo aktivitetin tregtar që do të sillte si pasojë

¹¹ Në faqen 9 dhe 10 të vendimit.

shkelje të rëndë të mirëbesimit dhe detyrimeve kontraktuale dhe ligjore si edhe Rregulloret e shoqërisë. Po kështu nga punëdhënësi (i padituri) masa disiplinore e marrë ndaj paditësit nuk është edhe konform Shtojcës 4 “Procedurat disiplinore” të Kontratës së Punës Individuale me paditësin...Gjykata çmon se masa disiplinore ka qenë jo vetëm haptazi jo proporcionale por edhe e pa justifikuar. Në këtë gjykim ka rezultuar mungesa e proporcionalitetit mes peshës së ngjarjes (protestës së paditësit si sekretar sindikate dhe sindikalistët e tjerë) në raport me vijimin e mëtejshëm të marrëdhënies së punës...”

Por, pavarësisht sa më sipër, Komisioneri vëren se, bazuar në deklaratimet e Shoqërisë Albchrome, ky deklaram 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.

Sa i përket deklaratave të bëra nga ankuesi dhe H. M. në daljen publike në media më datë 02.02.2024, nuk rezulton që Shoqëria të ketë analizuar vërtetësinë e tyre, sa i përket pretendimeve të subjekteve ankues se shantazhoheshin nga ana e administratorit lokal, por është mjaftuar me marrjen e masave disiplinore të zgjidhjes së marrëdhënieve të 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 2¹², 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,

¹² “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”.

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 Sekretar 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.

Referuar dokumentacionit të dorëzuar nga ankuesi, rezulton se nga data 22.01.2022, ai është anëtar i organizatës sindikale të repartit të shkrirjeve (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 deklarimit/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 shkaqesh¹³. 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 shkaqesh¹⁴.

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

Referuar kësaj praktike, GJEDNJ-ja ka mbajtur qëndrimin se diferencat që kanë si bazë ose për arsye një karakteristikë personale, që e 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.¹⁵ Gjykata ka theksuar se fjalës “*shkak/status tjetër*” në përgjithësi i është dhënë një kuptim i gjerë.¹⁶ Interpretimi i këtij nocioni “nuk është kufizuar në karakteristika që janë personale në kuptimin që ato janë të lindura apo të pandashme”¹⁷.

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*

¹³ Neni 1, i LMD-së: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje meose me çdo shkak tjetër.”

¹⁴ 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”.

¹⁵ 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 tjerë kundër Rusisë*, prg. 90.

¹⁶ Shiko: *Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 70.

¹⁷ Shiko: *Biao kundër Danimarkës*, aplikimi nr. 38590/10, prg.89.

ushtarake mund të binte në kundërshtim me nenin 14; në *Larkos kundër Qipros*, Gjykata gjeti shkelje të nenit 14 si rezultat i një dallimi midis qiramarrësve të shtetit nga njëra anë dhe qiramarrësve të pronarëve privatë nga ana tjetër; në *Shelley kundër Mbretërisë së Bashkuar*, Gjykata konsideroi se të qenit i burgosur mund të binte në nocionin e "statusit tjetër" sipas nenit 14; në *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, Gjykata nuk adresoi në mënyrë specifike çështjen e "statusit tjetër", por në gjetjen e një shkelje të nenit 14 dhe nenit 8 pranoi se statusi si ish oficer i KGB-së përfshihet në nenin 14; në *Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar*, Gjykata gjeti shkelje të nenit 14 si rezultat i dallimit që bëhej nga skema e lirit të parakohshëm bazuar në kohëzgjatjen e dënimit me burg.

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

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 duhet konsideruar si relevant në kuptimin e trajtimit të ndryshëm ose gjatë gëzimit të disa përfitimeve të caktuara¹⁸.

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. 1017/2, 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"*¹⁹.

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

¹⁸ Handbook on European Non-discrimination Law. EU FRA and CoE, 2010.97

¹⁹ Për analogji citojmë: Vendimin me nr. 151, datë 11.08.2021 dhe nr. 207, datë 22.07.2024, të KMD-së.

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.²⁰

Gjykata Kushtetuese²¹, 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 përfutuar me punë të ligjshme fiton rëndësi edhe nga pikëpamja sociale, pasi puna si profesion është një vlerë edhe për kontributin që i sjell shoqërisë në tërësi.

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

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

Në rastin në fjalë, 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*”.

²⁰ Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

²¹ Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

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 ligjor²².

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 legjislacionit të brendshëm të Republikës së Shqipërisë, por zë një vend të veçantë brenda tij. Konventa njeh dhe parashikon kufizime të përgjithshme dhe kufizime specifike për të drejta të veçanta.

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

Ndërkohë Protokollit 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*²³", i cili sanksionon të drejtën për punë në nenin 6, të tij. Sipas këtij akti ndërkombëtar në fushën e të drejtave të njeriut,

²²Citojmë këtu, Vendimet e Gjykatës Kushtetuese me: nr. 2, datë 03.02.2010, nr.1, datë 12.01.2011; nr. 23, datë 08.06.2011.

²³ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

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 Punës²⁴ “*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*²⁵ në nenin 1, pika 2, parashikon: “*Me synimin që të sigurohet ushtrimi efektiv i së drejtës për punë, Palët angazhohen..... të mbrojnë efektivisht të drejtën e punëtorit për të fituar jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht...*”

Ky parashikim, është interpretuar vazhdimisht nga Komiteti Evropian i të Drejtave Sociale (KEDS) si vendosje e një të drejte për të mos u diskriminuar në punësim²⁶.

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 arsyeshme²⁷.

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*

²⁴ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

²⁵ Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002.

²⁶ Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, prg 30.

²⁷ Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

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.

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. KEDS²⁸ 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*

²⁸ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim”.

Gjykata Kushtetuese, në vendimin nr. 16, datë 12.03.2024, të saj, ka mbajtur qëndrimin se: “...aty ku ekzistojnë fakte nga të cilat mund të supozohet se ka pasur diskriminim, i takon autorit të diskriminimit, në këtë rast punëdhënësit, të dëshmojë se nuk ka pasur shkelje të këtij parimi. Kalimi i barrës së provës nga punëmarrësi (viktima e diskriminimit) te punëdhënësi (autori i diskriminimit) lidhet me vulnerabilitetin e të diskriminuarit, ndaj ai mjafton të paraqesë fakte të besueshme që prezumojnë *prima facie* ekzistencën e një rrethane specifike diskriminuese që ka çuar në një trajtim më pak të favorshëm ose në shkaktimin e dëmit ndaj tij. Nga ana tjetër, gjykata ka detyrën për të verifikuar nëse faktet e pretenduara ekzistojnë dhe të vlerësojë nëse provat e paraqitura nga punëdhënësi janë të mjaftueshme për të nxjerrë konkluzionin se zgjidhja e marrëdhënieve të punës nuk ka qenë për shkaqe diskriminuese. Me fjalë të tjera, kjo do të thotë se barra e provës në lidhje me shkaqet për diskriminim në marrëdhëniet e punës i përket fillimisht punëmarrësit, por nëse ky i fundit paraqet disa fakte, të cilat mbështesin në mënyrë të arsyeshme një prezumim për diskriminim, barra e provës kalon te punëdhënësi”²⁹.

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.

Nëse punëdhënësi/Shoqëria Albchrome dhe Administratori Lokal, E. I., që pretendohet se kanë konsumuar sjelljen diskriminuese nuk janë në gjendje të provojnë një të dyja, atëherë do të jenë përgjegjës për diskriminimin.³⁰

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

²⁹ Paragrafi 38, i Vendimit Nr. 16, datë 12.03.2024 të GJK.

³⁰ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

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 pretenduar³¹.

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 standardin 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 përkatësisë në një grup të veçantë dhe çdo shkak tjetër, nga ana e Administratorit Lokal të Uzinës së Ferrokromit Burrel, E. I.

Komisioneri ka shqyrtuar dhe analizuar faktin, nëse subjekti ankues, është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme nga ana E. I., bazuar pikërisht në shkaqet që posedon, atë të “*përkatësisë në një grup të veçantë*” dhe “*çdo shkak tjetër /qëndrimin publik të bërë në media nga ankuesi në datë 02.02.2024*, sipas shpjegimit të bërë në pjesën A. 1, të vendimit.

Bazuar në analizën e pjesës A. 1 të vendimit, rezultoi se subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, nga ana e E. I., me detyrë Administrator Lokal i Uzinës së Ferrokromit Burrel për sa i përket mos promovimit të tij detyrë.

Fillimisht, 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 sindikal, si dhe për shkak të deklarimit/qëndrimin publik të bërë në media kundrejt punëdhënësit; Komisioneri vëren se, ankuesi jo vetëm që duhet të provojë se ai e mbart ato, por duhet që në të

³¹ 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).

njëjtën kohë të sjellë fakte dhe prova që ngrenë dyshimin e arsyeshëm se pasojat negative nga veprimet dhe mosveprimet e punëdhënësit janë të lidhura me këto shkaqe.

Pra, në kontekst të provueshmërisë së shkaqeve, të cilët duhet të krijojnë prezumimin fillestar, bazuar mbi të cilat ankuesit t'i kenë ardhur edhe pasojat negative, duhet dëshmuar me fakte e prova që E. I., ka qenë në dijeni të anëtarësisë dhe të aktivitetit të tij sindikal, si dhe deklaratimet në media të jenë bërë shkak për mos promovimin e tij në detyrë.

Referuar deklaratimit të E. I., por dhe dokumenteve të shqyrtuar, rezulton se ai nuk ka qenë në dijeni të anëtarësisë dhe të aktivitetit sindikal të A. P.. Referuar Procesverbalit³² të mbajtur më datë 29.04.2022, në Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë, në Zyrën e Pajtitimit, u konstatua se Shoqëria Albchrome shpk, në cilësinë e punëdhënësit, ka patur dijeni për ekzistencën e Sindikatës së Pavarur të Minatorëve të Shqipërisë, pasi kjo e fundit ka kërkuar njohjen e saj nga ana e Shoqërisë dhe nënshkrimin e kontratës kolektive të punës me të. Ndërkohë, nuk rezultoi e provuar që ankuesi ka pasur pozicion drejtues në Sindikatë apo të ketë pasur ndonjë aktivitet të njohur si anëtarë i kësaj sindikate, përmes të cilit E. I. të jetë vënë në dijeni lidhur me anëtarësinë e tij në Sindikatën e Pavarur të Minatorëve të Shqipërisë.

Subjekti ankues nuk vuri në dispozicion të Komisionerit asnjë dokument, që të provonte se Sindikata e Pavarur e Minatorëve të Shqipërisë kishte vënë në dijeni E. I. 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.

Gjithashtu, mbështetur në provat e administruara, rezulton se kërkesa nga Shefi i Repartit, për promovimin në detyrë të ankuesit, është bërë përmes e-mail-it datë 05.01.2024 dhe qëndrimi publik i bërë në media, ka ndodhur më datë 02.02.2024. Në analizë të këtyre momenteve, rezulton se qëndrimi publik i ankuesit në media, ka ndodhur rreth 1 (një) muaj pas momentit që është kërkuar promovimi i tij në detyrë. Sakaq, nuk rezulton e provuar se ka një lidhje të drejtpërdrejtë që të prezumohet se mos promovimi i ankuesit në detyrë ka ardhur si pasojë e daljes së tij në media, pasi kjo e fundit ka ndodhur pas kërkesës së eprorëve për ngritjen e tij në detyrë.

Në këtë kontekst, Komisioneri vëren se, pretendimi i ankuesit se nuk është promovuar në detyrë për shkak se është anëtar i SPMSH dhe për çdo shkak tjetër/qëndrimi publik i bërë në media kundrejt E. I. nuk qëndron.

C.2 Lidhja e trajtimit të pafavorshëm dhe të padrejtë, të subjektit ankues me shkakun e përkatësisë 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 pafavorshme nga ana e punëdhënësit, sipas shpjegimit të bërë në pjesën A. 2, të vendimit.

³² Vendosur në dispozicion të Komisionerit nga ankuesi përmes shkresës datë 12.09.2024.

Bazuar në analizën e pjesës A.2 të vendimit, rezultoi se subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të pafavorshme, nga ana e punëdhënësit/Shoqërisë Albchrome përse 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 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 krijojnë 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 deklaramentit të Shoqërisë Albchrome por dhe dokumenteve të shqyrtuar, rezultoi se Shoqëria nuk ka qenë në dijeni të anëtarësisë dhe të aktivitetit sindikal të A. P., për më tepër që nuk rezultoi e provuar që ai ka pasur pozicion drejtues në Sindikatë, por ka qenë vetëm një nga anëtarët e sindikatës.

Subjekti ankues nuk vuri në dispozicion të Komisionerit asnjë dokument, që të provonte se Sindikata e Pavarur e Minorëve të Shqipërisë kishte njohur Shoqërinë Albchrome me drejtuesit e sindikatës dhe listën e anëtarëve të saj. Referuar Procesverbalit³³ të mbajtur më datë 29.04.2022, në Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë, në Zyrën e Pajtitimit, u konstatua se Shoqëria Albchrome shpk, ka patur dijeni për ekzistencën e Sindikatës së Pavarur të Minorëve të Shqipërisë, pasi kjo e fundit ka kërkuar njohjen e saj nga ana e Shoqërisë dhe nënshkrimin e kontratës kolektive të punës me të. Sakaq, edhe pse Shoqëria Albchrome shpk, ka patur dijeni për ekzistencën e Sindikatës së Pavarur të Minorëve të Shqipërisë, nuk rezultoi e provuar që nga ky moment e në vijim, pra nga data 29.04.2022, ankuesi si anëtar i kësaj sindikate t'i ketë ardhur ndonjë pasojë nga ana e punëdhënësit. Gjithashtu, nuk rezultoi e provuar që ankuesi ka pasur pozicion drejtues në Sindikatë apo të ketë patur ndonjë aktivitet të njohur si anëtarë i kësaj sindikate. Pra, referuar analizës sipërcituar, nuk provohet se ankuesit që nga momenti i anëtarësimit në Sindikatën e Pavarur të Minorëve të Shqipërisë, e në vijim, ti ketë ardhur ndonjë pasojë si rezultat i veprimeve apo mosveprimeve të punëdhënësit/Shoqërisë Albchrome shpk, që të lidhet drejtpërdrejtë me anëtarësinë e tij në këtë Sindikatë.

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

³³ Vendosur në dispozicion të Komisionerit nga ankuesi përmes shkresës datë 12.09.2024.

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 pafavorshme nga ana e punëdhënësit, sipas shpjegimit të bërë në pjesën A. 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 qëndrimin e 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 A. P., 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 dëshmitarit 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 mbështetjen 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, opinionëve, 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 Njeriut³⁴, 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 opinionëve 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 Politike³⁵ 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”.

GJEDNJ, në lidhje me lirinë e shprehjes në kontekstin e ngushtë të marrëdhënieve të punës, në çështjen “*Guja k. Kundër Republikës së Moldavisë*”³⁶, 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 kërkuesit 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. Hungarisë³⁷, GJEDNJ, arrin në përfundimin se: “...Kishte pasur shkelje të nenit 10 të KEDNJ, dhe se ...sanksioni i vendosur ndaj kërkuesit, 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 (opinionëve, mendimeve), duke theksuar se, opinionet

³⁴ Rezoluta 217A (III) e Asamblesë së Përgjithshme të OKB-së, miratuar më 10 dhjetor 1948 në aplikim të nenit 19 të DUDNJ.

³⁵ 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.

³⁶ Aplikimi nr. 14277/04, paragrafi 97 i Vendimit të GJEDNJ.

³⁷ Aplikimi nr. 73571/10 i GJEDNJ.

janë pikëpamje ose vlerësime personale, të një ngjarje ose situatë 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 opinionet (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 dëshmohen. 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 kanë 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.

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 publike³⁸”

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 pasojë 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 dëshmitar në ngjarjen e datës 16.02.2022.

³⁸ Qëndrim i Komitetit të Ministrave të PE.

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 16.02.2022³⁹, 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;
- 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.

Gjithashtu, Komisioneri vëren se, pavarësisht që ankuesi gjatë takimit të datës 28.02.2024, ka bërë me dije Shoqërinë se është një prind i divorcuar, ka një kredi të cilën e ka marrë për shkak të problemeve shëndetësore të fëmijës dhe ka një detyrim mujor për të paguar për mirërritjen e

³⁹ 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.

fëmijëve të tij, Shoqëria nuk e ka vlerësuar situatën e tij të vështirë, por ka vijuar me zgjidhjen e menjëhershme të marrëdhënieve të punës pa arsye të ligjshme dhe objektive.

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 A. P., 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 A. P., 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

(Shkaku: Për shkak të deklaratave/qëndrimeve të tij në media)
(Fusha: Punësim)