



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 599/6 prot.

Tiranë, më 30. 12. 2024

V E N D I M

Nr. 325, datë 30. 12. 2024

Mbështetur në ligjin nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹ është regjistruar ankesa nr. 83 Regj., datë 16.04.2024², e Sindikatës Kombëtare të Operatorëve Telefonikë³, në cilësinë e përfaqësueses së grupit të personave⁴, anëtarë të saj, kundër Shoqërisë Transcom Worldwide Albania shpk⁵, me pretendimin e diskriminimit për shkak të *përkatësisë në një grup të veçantë*⁶ dhe për shkak të ankimit pranë Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore⁷.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Subjektet ankues, të cilët janë pjesë e SKOT, në ankesën e paraqitur pranë KMD-së, ndër të tjera, kanë parashtruar se: *“Kompania në fjalë prej disa muajsh ushtron presione të ndryshme ndaj anëtarëve të SKOT, njëkohësisht punonjës të kësaj kompanie, që punonjësit të largohen nga puna duke dhënë dorëheqje, në mënyrë që kompania të mos zbatojë procedurën e pushimit kolektiv nga puna. Kompania të gjithë ata punonjës që nuk firmosin dorëheqjen përball me forma presioni të ndryshme si: ulja e orëve të punës, kthimi punës në zyrë për të gjithë punonjësit që punonin nga shtëpia etj. SKOT ka bërë ankesë pranë Inspektoriatit Shtetëror të Punës Tiranë. Inspektoriatit ka bërë inspektim dhe intervista me anëtarët e kryesisë tonë për çështjen e ngritur.*

¹ Në vijim do t’i referohemi me akronimin KMD ose Komisioneri.

² Plotësuar më datë 24.04.2024, ku u mbajt Procesverbal për dorëzimin e informacionit.

³ Në vijim do t’i referohemi me akronimin SKOT ose Sindikata.

⁴ Xh. M., K. D. dhe S. D.

⁵ Në vijim do t’i referohemi me akronimin Shoqëria ose Transcom.

⁶ Si pjesë e SKOT.

⁷ Në vijim do t’i referohemi me akronimin ISHPSHSH.

Në datën 10 prill 2024 është zhvilluar takimi me Inspektoren dhe në 11 prill 2024, 3 anëtarët e kryesisë së sindikatës kanë marrë njoftim nga kompania, për nisjen e procedurës së pushimit nga puna....”.

Në vijim të plotësimit të ankesës, përmes e-mail-it datë 24.04.2024, K. D. theksoi ndër të tjera: “...jam punonjës në kompaninë Transcom Albania dhe gjithashtu zëvendës kryetar i sindikatës SKOT në këtë kompani për zyrat e saj në Tiranë. Arsyeja e këtij e-maili ka të bëjë me faktin që jemi ndeshur për rreth 2-3 muaj me shkelje dhe presione të vazhdueshme në vendin e punës në mënyrë që punonjësit të japin dorëheqjen për shkak se kompania ka vendosur për mbylljen e fushatës në të cilën ne punojmë.

Si anëtarë të sindikatës SKOT dhe gjithashtu si pjesë e kryesisë për këtë kompani kemi komunikuar me kompaninë në mënyrë që mos të bëheshin këto presione mbi punonjësit dhe që kompania të vepronte në mënyrën e drejtë ligjore përsa i përket procesit të mbylljes së fushatës mbi kolegët tanë dhe ne gjithashtu.

Pasi çdo kërkesë e jona nuk u mor parasysh vendosëm ti drejtoheshim Inspektoriatit të Punës si institucion zyrtar. Inspektoriatit i Punës bëri verifikimet e duhura në zyrën tonë dhe gjithashtu ka komunikuar me ne në datën 9 prill pasi asnjë nga operatorët e fushatës tonë Yoox US nuk ndodhej në zyra. Arsyeja pse asnjëri nuk ndodhej në zyra është sepse kompania i ka manipuluar duke u dhënë disa liri për të cilat vetë më para kishte vendosur ultimatume, siç ishte dhe kthimi në zyra, dhe gjithashtu turnet përsa i përket fushatës tonë nisin gjithmonë pas orës 3 PM, të mbasditës ndërkohë që Inspektoriatit kishte qenë në zyra gjatë paradites. Pikërisht ditën e nesërme në datën 10 prill jemi komunikuar me anë të e-mailit dhe postës për një rishikim të kushteve të punës që praktikisht kishte të bënte me shkarkimin tonë. Inspektoriatit doli në përfundimin që ankesa jonë ishte e drejtë përsa i përket shkeljeve që kompania ka bërë përsa i përket uljes së orëve të punës në muajin prill për personat të cilët nuk dhanë dorëheqjen dhe ndërkohë personave që dhanë dorëheqjen janë pagur me 4 orë më shumë edhe pse "dorëheqja" ishte zgjedhja e tyre dhe gjithashtu përsa i përket ultimatimit për tu kthyer në zyra ku disa prej operatorëve u kthyen, por më vonë, u detyruan të japin dorëheqjen sepse vendbanimi i tyre ishte në qytete të tjera si Fier e Gjirokastrë.

Përsa i përket punës, gjithashtu ka patur dhe diferencim midis punonjësve ku një prej tyre është dhe rasti i R. M. e cila si operatore nuk u kthye në zyrë në të njëjtën kohë si të gjithë operatorët e tjerë, dhe kjo sepse është kushërira e Team Lideres H. H.

Unë si operator gjithashtu posedoj dhe si fakt presionin e dorëheqjes pasi unë në periudhën kur është dhënë ultimatumi për tu kthyer në punë në zyrë kam qenë duke jetuar në Vlorë dhe jo në Tiranë. Më ishte dhënë më përpara një leje për të punuar nga shtëpia sepse kam një problem shëndetësor me veshin dhe përdorimi i gjatë i kufjeve më shkakton dhimbje dhe gjithashtu humbje dëgjimi, i cili ishte i faktuar dhe me një raport mjekësor nga mjekja specialiste ORL.

Në momentin që është dhënë ultimatumi unë kam kërkuar tek Team Liderja e asaj kohe A. B. që të rishikohej rasti im pasi arsyeja përse unë kërkoja të punoj nga shtëpia dhe jo në zyra ishte sepse unë në shtëpi punoja pa kufje dhe Loud Speaker në laptopin e punës. Jam komunikuar nga Team Liderja që ajo do të komunikonte me Bussiness Manager-in e fushatës tonë J. K. për të më dhënë një përgjigje përsa i përket kërkesës time. Përgjigja që mora prej tyre ishte që “ishte e detyrueshme për

çdo operator të kthehej në zyra ose unë duhet të jap dorëheqjen”. Pra ky ishte vendimi për të gjithë operatorët, ose duhej të ktheheshin ose do duhej të jepnin dorëheqjen. Por siç thashë dhe më parë ky ultimatum nuk vlente për të gjithë operatorët sepse kushërira e Team Lideres H. H., R. H. nuk erdhi në zyrë pavarësisht se të gjithë ne u detyruam të kthehemi.

Përsa i përket rishikimit të kushteve të punës kemi dërguar gjithashtu tek M. Z. dhe pretendimet tona duke saktësuar dhe nenet të cilat janë shkelur përsa i përket anëtarëve të sindikatës dhe akoma nuk kemi një përgjigje zyrtare dhe pse 48 orë kanë kaluar.”

Ndërsa, përmes e-mail-it datë 24.04.2024, Xh. M. theksoi ndër të tjera: “Unë jam Xh. M., Kryetare e Sindikatës SKOT për kompaninë Transcom për të cilën kam dërguar ankesën pranë Inspektoriatit të Punës që në datën 11 Mars.

U kthyen në Zyra dhe pse të preferuarit e kompanisë, si kushërira e Team Leaderes R. Gj. nuk u kthye dhe vazhdonte punonte nga shtëpia.

Më datë 9 prill Inspektoriatit na thirri te zyrat për të folur mbi çështjen. Para 1 jave erdhi vendimi ku konstatohej shkelje nga ana e kompanisë mbi uljen e orëve dhe ndryshimin e vendit të punës.

Mund të kemi qenë 200 operatorë, por kompania arriti ti kërcënojë dhe mbushi mendjen të firmosnin dorëheqjen duke u thënë që do u japim referencën e keqe për të mos gjetur punë në call center tjetër. Madje anëtari tjetër i SKOT ka dhe screenshot ku Team Leaderja i thotë jep dorëheqjen nëse nuk vjen dot. Me ne që e dinin që s’do pranonim nuk na thirrën.

Një ditë pasi ne anëtarët e sindikatës bëmë takimin te Inspektoriatit më datë 9, më datë 10 prill erdhi njoftimi me postë për shkarkimin nga puna.

Kemi dërguar pretendimin tek M. Z. që është në shkelje, por s’kemi marrë asnjë përgjigje”.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës së saj pranë Komisionerit subjekti ankues/grupi i personave⁸, anëtarë të SKOT, kanë kërkuar të konstatohet diskriminimi kundrejt këtij grupi të veçantë nga Shoqëria Transcom, për shkak të përkatësisë në një grup të veçantë, si pjesë e SKOT dhe për shkak të ankimit pranë Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, si dhe të merren masa për:

- Ndalimin e sjelljeve diskriminuese ndaj punonjësve, pjesë e kryesisë së SKOT në Shoqërinë Transcom, Xh. M., K. D. dhe S. D.;
- Ndalimin e procedurave të zgjidhjes së marrëdhënieve të punës për Xh. M., K. D. dhe S. D.;

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

Në nenin 1 të LMD-së, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me

⁸ Xh. M., K. D. dhe S. D.

HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

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

Plotësimi i kriterëve formale të një ankese, për të vijuar me shqyrtimin administrativ të saj, është hapi i parë, që ndiqet nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në bazë parashikimeve përkatëse ligjore. Ky detyrim i Komisionerit parashikohet shprehimisht në ligjin nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, si dhe në ligjin nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”.

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

Në nenin 65, shkronja b), të ligjit të sipërpërmendur parashikohet gjithashtu se: “Në fillim të procedurës administrative, organi publik kryen verifikimet e mëposhtme:

.....

b) *legjitimitimin e palës që ka paraqitur kërkesën për fillimin e procedurës administrative.*”

Ankuesit legjitimohen *ratione personae*, në kuptim të nenit 4, pika 1, nenit 33, pika 1, të LMD dhe nenit 3, pika 7, të Kodit të Procedurave Administrative, që t’i drejtohet Komisionerit me ankesë dhe kanë provuar interesin e tyre të drejtpërdrejtë përsa i takon pretendimit për cenim të parimit të barazisë e mosdiskriminimit.

Subjekti kundër të cilit është paraqitur ankesa, Shoqëria Transcom WorldWide Albania shpk, në cilësinë e punëdhënësit, është një ent privat i organizuar si shoqëri me përgjegjësi të kufizuar, e cila funksionon në bazë të ligjit nr. 9901, datë 14.04.2008 “Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare”, i ndryshuar. Objekti i veprimtarisë tregtare të Shoqërisë Transcom, ndër të tjera është të ofrojë një linjë telefonike shumëgjuhëshe për klientët e saj, si dhe aktivitete të tjera mbështetëse.

Gjatë ushtrimit të aktivitetit të saj, Shoqëria Transcom ka hyrë në një marrëdhënie juridike punësimi me ankuesit. Në rastin në fjalë, Komisioneri konsideron se kemi të bëjmë me një marrëdhënie pune midis një subjekti juridik privat dhe individit.

Ankuesit legjitimohen *ratione temporis*, në kuptim të nenit 33, pika 4, shkronja “dh”, të LMD-së, pasi masat disiplinore të marra ndaj tyre kanë ndodhur gjatë muajit prill 2024, ndërsa ankesa pranë Komisionerit është regjistruar në datën 16.04.2024.

SKOT, e cila ka paraqitur ankesë në emër të anëtarëve të saj, legjitimohet *ratione materia*, pasi pretendimi i saj është i tillë që bën pjesë në kompetencat që ligji, i njeh Komisionerit për shqyrtimin e ankesës në kuptim të nenit 32, pika 1, shkronja “a”, të LMD-së, ku përcaktohet se: “1. Komisioneri ka kompetencë: a) të shqyrtojë ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, siç parashikohet në këtë ligj;”

Referuar Vendimit të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, me nr. 19, datë 10.12.2020, nëpërmjet së cilit Sindikata Kombëtare e Operatorëve Telefonik (SKOT), është regjistruar si person juridik, si dhe Statutit të saj, konstatohet se qëllimi dhe misioni i Sindikatës është përfaqësimi dhe mbroja e të drejtave dhe interesave ekonomike, profesionale dhe shoqërore e anëtarëve të saj, punonjësve të sektorit që përfshin qendrat e kontaktit të njohura si Call Center dhe të punëmarrësve në përgjithësi.

Referuar Vendimit të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, me nr. 19, datë 10.12.2020, si dhe Statutit të Sindikatës së SKOT, I. Xh. është zgjedhur Kryetar i Sindikatës Kombëtare të Operatorëve Telefonik, e cili bazuar në kompetencat e parashikuara në nenin 25, të Statutit, ka tagrin e përfaqësimit të Sindikatës në marrëdhënie me persona të tretë dhe në çështje juridike etj.

Në këtë kontekst, theksojmë faktin se në bazë të pikës 1, të nenit 4, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ky ligj zbatohet për të gjithë personat, që jetojnë dhe qëndrojnë në territorin e Republikës së Shqipërisë, të cilët janë e ndjehen pjesë e grupeve të mbrojtura nga kjo Sindikatë. Mbështetur në objektin e veprimtarisë së Sindikatës, sipërcituar në vendim, Komisioneri gjykon se SKOT, përfaqësuar nga I. Xh. (Kryetar i Sindikatës) legjitimohet dhe ka tagër për të bërë ankesë në emër të saj dhe anëtarëve që ajo përfaqëson. Gjithashtu, subjektet ankues gjatë komunikimeve me e-mail të mbajtura me Komisionerin, kanë shprehur dakordësinë e tyre për tu përfaqësuar nga Sindikata SKOT përpara Komisionerit.

Referuar nenit 33, të LMD, ankesa përmban elementët e kërkuar nga ky ligj për pranimin e saj dhe shqyrtimin në themel të pretendimeve të parashtruara nga pala ankuese.

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

1. Përmes shkresës nr. 599/1 prot., datë 26.04.2024, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi⁹ informoi dhe kërkoi informacion nga ana e Shoqërisë Transcom Worldwide Albania shpk, lidhur me pretendimet e ngritura në ankesë nga ana e subjektit ankues.

⁹ Në vijim do t’i referohemi me akronimin KMD ose Komisioneri.

Në përgjigje sa më sipërcituar, përmes shkresës¹⁰ nr. 104 prot., datë 17.05.2024, Shoqëria Transcom vuri në dispozicion informacionin e kërkuar, duke sqaruar ndër të tjera se: “...Në Shqipëri, Shoqëria ka rreth 641 të punësuar, të shpërndarë në 3 qytete, më konkretisht në Durrës (ku ndodhet dhe selia qendrore), në Shkodër dhe së fundmi edhe në Tiranë.

Në referencë të pretendimeve të subjekteve ankuese, po ju paraqesim më poshtë në mënyrë të përmbledhur kundërshtimet mbi parashtrimet e tyre si të pambështetura në ligj dhe në prova.

1. Lidhur me pretendimin për ushtrimin e presioneve ndaj anëtarëve të organizatës, me qëllim dhënien e dorëheqjes dhe mos respektimin e procedurës së pushimit kolektiv.

Subjektet ankuese, pjesë të Sindikatës Kombëtare të Operatorëve Telefonikë (SKOT), aktualisht janë të punësuar pranë Shoqërisë, marrëdhënie e cila është formalizuar përmes nënshkrimit të Kontratave Individuale të Punës me secilin prej tyre (bashkëngjitur gjeni kontratat e punës). Kjo marrëdhënie kontraktuale punësimi është normuar dhe rregulluar nga dispozitat e Kontratës Individuale të Punës me kohëzgjatje të pacaktuar, në zbatim të parashikimeve të Kodit të Punës, si dhe në mbështetje të elementëve të rëndësishëm që duhet të përmbush një marrëdhënie juridike pune, siç është mirëbesimi, sjellja në mënyrë korrekte dhe në përputhje me standardet profesionale.

Në referencë të pikës 2.3 të nenit 2 të Kontratës Individuale të Punës, subjektet ankuese janë kontraktuar në këtë marrëdhënie punësimi në pozicionin e “Përfaqësuesit të Kujdesit ndaj Klientit” (Operator Telefonik i Contract Center), sipas detyrave të përcaktuara në Job Description (“Përshkrimi i Punës”) dhe janë angazhuar, në ofrimin e punës për klientin YOOXNET-A-PORTER GROUP S.p.a.

Në vijim të e-mail të datës 13 shkurt 2024, (bashkëngjitur), Shoqëria është njoftuar nga klienti YOOXNET-APORTER GROUP S.p.a, që shërbimet për tregun anglez dhe atë amerikan, për të cilën operohej në gjuhën angleze, do të transferoheshin te një ofrues tjetër shërbimi, me efekt që nga fundi i muajit Maj. Ndodhur në këto kushte, Shoqëria ka marrë në konsideratë vazhdueshmërinë e marrëdhënies së punësimit, ndër to edhe për 3 (tre) subjektet ankuese, të cilët janë njoftuar për organizimin e një takimi me qëllim zhvillimin e bisedimeve. Arsyeya ishte objektive dhe lidhej me humbjen e klientit. Përgjatë kësaj periudhe, një pjesë e konsiderueshme e punëmarrësve kanë depozituar deklaratat e tyre të dorëheqjes pranë punëdhënësit.

Vlen të theksohet që inicimi i procedurës së pushimit kolektiv është një detyrim ligjor për punëdhënësin, vetëm në rast se vërtetohen kushtet e përcaktuara sipas nenit 148 të Kodit të Punës, të cilat duhen përmbushur në mënyrë kumulative dhe mungesa e qoftë njërit prej këtyre elementëve, i jep hapësirë ligjore punëdhënësit të konsiderojë përfundimin e marrëdhënieve të punësimit në format e tjera të parashikuara nga Kodi i Punës.

Duke mos qenë në kushtet e një pushimi kolektiv, punëdhënësi në zbatim të nenit 144, pika 1 dhe 2 të Kodit të Punës, ka bërë njoftimet paraprake për organizimin e një takimi për të diskutuar mbi vazhdueshmërinë e marrëdhënies së punës. Më specifikisht:

- Punëmarrësi K. D., është njoftuar përmes shkresës së datës 11.04.2024, mbi organizimin e takimit më datë 17.04.2024, për zhvillimin e bisedimeve në ambientet e shoqërisë.

¹⁰ Protokolluar pranë Komisionerit me nr. 599/2 prot., datë 20.05.2024.

- Punëmarrësja Xh. M., është njoftuar përmes shkresës së datës 11.04.2024, mbi organizimin e takimit më datë 17.04.2024, për zhvillimin e bisedimeve në ambientet e shoqërisë.
- Punëmarrësi S. D., është njoftuar përmes shkresës së datës 11.04.2024, mbi organizimin e takimit më datë 17.04.2024, për zhvillimin e bisedimeve në ambientet e shoqërisë, por ndryshe nga dy ankuesit e tjerë nuk është paraqitur në takimin e skedular. Është njoftuar herën e dytë përmes shkresës së datës 22.04.2024, mbi organizimin e takimit më datë 26.04.2024, por sërish nuk është paraqitur në takimin e skedular.

Vendimet e marra nga shoqëria janë rezultat i një analize të kujdesshme të brendshme dhe janë përshtatur me nevojat e biznesit. Shoqëria momentalisht dhe së fundmi është duke u përpjekur për mundësinë e angazhimit me klientë të rinj dhe, në këtë kontekst, ka identifikuar nevojën për të alokuar burime njerëzore specifike për të mbështetur mundësitë potenciale të ardhshme biznesi apo klientësh, pavarësisht se këtu vlen të theksohet, se deri më tani nuk ka pasur asnjë rezultat pozitiv pavarësisht përpjekjeve të saj për klientë apo fushata të dedikuara në gjuhën angleze.

Shoqëria ka qenë e përkushtuar në ruajtjen e një qasjeje transparente dhe të drejtë në të gjitha vendimet e saj që lidhen me burimet njerëzore. Kjo qasje është reflektuar qartë në komunikimin e patur me punonjësit.

Përkatësisht, në vlerësim të rrethanave këtu më sipër cituar dhe në vijim të takimeve të organizuara, shoqëria brenda afatit ligjor u ka bërë atyre me dije (bashkëngjitur njoftimet), punonjësve Xh. M. dhe K. D. se është duke shqyrtuar mundësinë e lidhjes së kontratave me klientë të rinj dhe se ka vendosur të vijojë marrëdhënien e punësimit. Ndërkohë për subjektin ankues S. D., pavarësisht mungesës së tij në bisedime, punëdhënësi për shkaqet e parashtruara si më lart, ka vendosur të vijojë marrëdhënien e punësimit edhe me këtë punëmarrës.

Ndërkohë e vlerësojmë të nevojshme të sqarojmë se lidhur me pretendimin e subjekteve ankuese se këta të fundit i janë drejtuar Shoqërisë, në cilësinë e anëtarëve të sindikatës SKOT, për të diskutuar mbi presionet e kryera nga punëdhënësi, ky pretendim abuziv është tërësisht i pavërtetë. Punëdhënësit nuk i është bërë me dije asnjë komunikim mbi dëshirën e subjekteve ankuese për të diskutuar mbi marrëdhënien e punësimit, në të kundërt i ftojme ata të depozitojnë pranë Komisionerit çdo provë që e dëshmon një kërkesë të tillë.

Thënë kjo, shoqëria në vlerësim të marrëdhënieve të punësimit me secilin prej tyre, është angazhuar tërësisht në plotësimin e çdo detyrimi ligjor e kontraktual, me qëllim ofrimin e një fryme bashkëpunimi për të mos përkeqësuar pozitën e tyre si punëmarrës. Punëdhënësi në asnjë moment nuk ka ushtruar ndaj tyre presion për të përfunduar në mënyrë të njëanshme kontratat e punës dhe aq më tepër nuk ka kryer asnjë veprim të natyrës diskriminuese ndaj subjekteve ankuese. Shoqëria, është vënë në dijeni mbi anëtarësimin e 103 punonjësve në Organizatën Sindikale të Operatorëve Telefonikë (SKOT) në vitin 2021 dhe së fundmi në datë 13.03.2024 është informuar për anëtarësimin e 3 anëtarëve të rinj. Aktualisht, numri total i të anëtarësuarve në SKOT në dijeninë e shoqërisë rezulton të jetë 39.

Ndonëse shoqëria po bën përpjekje të vazhdueshme për të gjetur klientë të rinj, përpjekje në të cilën ende nuk ka një rezultat pozitiv, u vlerësua si e domosdoshme inicimi i procedurave të përfundimit të marrëdhënieve të punësimit për 18 punëmarrës në total, përfshirë dhe 3 anëtarët e SKOT dhe 15 punonjës që nuk janë anëtarë të një organizate sindikale, në dijeninë e shoqërisë.

Lista e punëmarrësve të përfshirë në procedurën e zgjidhjes së marrëdhënieve të punësimit:

- | | |
|-----------|------------|
| 1. G. B. | 10. S. I. |
| 2. B. Gj. | 11. B. M. |
| 3. J. L. | 12. A. T. |
| 4. K. C. | 13. Xh. M. |
| 5. G. B. | 14. S. S. |
| 6. S. D. | 15. S. B. |
| 7. K. D. | 16. A. T. |
| 8. F. C. | 17. G. H. |
| 9. L. Gj. | 18. P. Gj. |

2. Lidhur me pretendimin e subjekteve ankuese se janë gjendur në kushtet e presionit pasi janë reduktuar orët e punës dhe janë detyruar të rikthehen në ambientet e zyrave për të punuar.

Në lidhje me këtë pretendim, ju bëjmë me dije se natyra e punës është e tillë që në periudha të caktuara, volumi i punës është më i reduktuar, ashtu sikurse ka periudha që kërkojnë një angazhim më të lartë dhe për rrjedhojë punëmarrësve do t'u duhet të kryejnë më shumë orë pune, brenda parashikimeve ligjore e kontraktuale. Në çdo rast theksojmë se ky ndryshim i orëve ka ndodhur për një periudhë të shkurtër, më pak se 3 javë gjatë muajit mars. Gjatë muajit prill volumet e punës ndryshuan dhe punonjësit, përfshirë dhe anëtarët e sindikatës kanë kryer turnin e tyre të plotë. Bashkëngjitur dhe listë prezenca e tyre nga muaji janar deri në muajin prill që vërteton se përveç 3 javëve në muajin mars ku janë ulur orët e punës për arsye të flukseve të punës, në vazhdim (në muajin Prill) punonjësit kanë kryer turnin e tyre të plotë.

Ndërkohë në lidhje me punën e kryer nga shtëpia (smart working), kjo është një politikë e brendshme e punëdhënësit dhe jo një detyrim ligjor apo kontraktual i ardhur si rrjedhojë e marrëdhënies së punësimit. Punëdhënësi ka vlerësuar si të nevojshme rikthimin në ambientet e zyrës, me qëllim përmirësimin e performancës, rritjen e bashkëpunimit dhe ndërveprimin me efikasitet në zgjidhjen e sfidave të shoqërisë.

Në këtë kuptim, është me rëndësi sqarimi i rrjedhës kronologjike të veprimeve të ndjekura nga Shoqëria.

- Së pari, Punëdhënësi ka njoftuar punëmarrësit përmes e-mail të datës 7 Shkurt 2024, për rikthimin në ambientet e zyrave sipas argumenteve të parashtruara më lart (bashkëngjitur emaillet e dërguara K. D. dhe Xh. M., duke qenë se S. D. punonte në ambientet e zyrës.).
- Më tej, Punëdhënësi është njoftuar nga Klienti, përmes e-mail të datës 13 Shkurt se shërbimet e ofruara deri më tani për këtë Klient do të ndërpriten në muajin Maj.

Rrjedhimisht, ky pretendim i subjekteve ankuese është tërësisht i pavërtetë, pasi nuk ekziston një lidhje faktike dhe logjike mes njoftimit të kryer nga punëdhënësi me njoftimin e kryer nga klienti për ndërprerjen e ofrimit të shërbimit, në kushtet kur nuk ka patur asnjë dijeni mbi këtë vendim, fakt i cili konstatohet lehtësisht edhe përmes komunikimeve elektronike të vëna në dispozicion kësaj shkrese.

3. Lidhur me pretendimin e subjekteve ankuese për mungesën e prezencës së tyre përgjatë kryerjes se inspektimit.

Sikundër është konfirmuar edhe në shkresën tuaj, shoqëria ka qenë subjekt i inspektimit nga Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (në vijim referuar si "ISHPSHSH"), përgjatë periudhës 03.04.2024 - 30.04.2024. Duhet theksuar se ky institucion e ushtron veprimtarinë e tij në kuadër të organizimit të tij të brendshëm dhe nuk ka indikacion nga shoqëria në përzgjedhjen e ditës dhe orës së kryerjes së inspektimit. ISHPSHSH është paraqitur pranë ambienteve të shoqërisë pa njoftim paraprak, më datë 03 prill 2024, datë në të cilën stafi i Burimeve Njerëzore nuk ka mundur të jetë i pranishëm, pasi ka qenë angazhuar në Panairin e punës. Për këtë arsye përfaqësuesit e ISHPSHSH janë rikthyer përsëri më datë 5 prill 2024, rreth orës 11:00 për vijimin e inspektimit. Pretendimi mbi mungesën e prezencës së punëmarrësve të shoqërisë është i pavërtetë, në kushtet kur inspektori i punës në respektim të procedurës ligjore u ka kërkuar disa punëmarrësve plotësimin e disa formularëve, përkatësisht punëmarrësve F. T., F. C., E. H., E. M., S. Th., B. B., etj. Duke qenë se të dhënat në formularë përmbajnë të dhëna konfidenciale e sensitive, posedohen vetëm nga ISHPSHSH dhe nuk është e mundur t'jua vëmë në dispozicion.

Në përfundim ISHPSHSH ka dalë me Vendimin Përfundimtar të Inspektimit Nr. ISHPSHSH-TR-2024-001892-5, datë 30.04.2024 (bashkëngjitur).

4. Lidhur me pretendimin për trajtim diskriminues ndërmjet punëmarrësve.

Subjektet ankuese kanë parashtruar si pretendim, ndër të tjera edhe trajtim diskriminues ndërmjet punëmarrësve. Konkretisht sipas tyre punëmarrësja R. M. është trajtuar në kushte më të favorshme, pasi sipas subjekteve ankuese asaj i është dhënë mundësia të vijojë punën nga shtëpia. Ky pretendim nuk qëndron, pasi njoftimi për rikthimin e punës nga zyrat u është komunikuar pa përjashtim çdo punëmarrësi, përfshirë edhe rastin e pretenduar nga subjektet ankuese, si rast i trajtuar në mënyrë të diferencuar nga punëmarrësit e tjerë (bashkëngjitur e-mail me komunikimin përkatës). Më tej, punëmarrëses i është komunikuar një e-mail i dytë më datë 26 shkurt, përmes së cilës i njoftohet sërish se duhet të paraqitet në zyrë. (bashkëngjitur e-mail).

Gjithashtu, lutem të mbani në konsideratë komunikimet me e-mail të shoqërisë me subjektet ankuese, përmes të cilave u komunikohet konfirmimi i vijimit të punës nga shtëpia, sipas kërkesës së tyre, ndonëse ky nuk është as një detyrim ligjor apo kontraktual që shoqëria duhet ta përmbushë. Për më tepër, vlen të theksohet se Xh. M., pavarësisht se nuk kishte marrë një konfirmim zyrtar nga punëdhënësi, ka vijuar të punojë nga shtëpia, duke shkelur kështu një detyrim thelbësor të marrëdhënies së punës. Nga ana tjetër, një situatë problematike është ngritur edhe në rastin e subjektit ankues K. D., të cilit ndonëse i është dhënë mundësia të punojë nga shtëpia, ka shfaqur sjellje jo korrekte dhe jo profesionale në punë, duke mos u përgjigjur 90% të telefonatave të dërguara ndaj tij nga klienti (bashkëngjitur gjeni e-mailin mbi vlerësimin e performancës nga Menaxheri i tij si dhe screenshots të sistemit, që shoqërisë i vihen në dispozicion nga klienti dhe nuk ka akses në të).

5. Lidhur me pretendimin e ankuesit K. D. mbi problemin shëndetësor me dëgjimin.

Punëdhënësi gjendet në kushtet e padijenisë mbi problemin shëndetësor të punëmarrësit pasi ankuesi nuk ka paraqitur në asnjë moment vërtetim mjekësor, që të konfirmojë se punëmarrësi ka probleme shëndetësore. Për këtë arsye e ka përfshirë këtë të fundit në e-mailin e dërguar për rikthimin e punonjësve në zyrat e shoqërisë datë 7 shkurt 2024. Vetëm pas këtij komunikimi K. D. na vuri në dijeni për problemin e tij dhe ju lejua të punonte nga shtëpia.

Në vijim të kërkesave të Komisionerit për mbrojtjen nga diskriminimi për dhënien e informacioneve shtesë sipas 3 (tre) pikave të fundit, ju informojmë si vijon:

- Numri i punonjësve që momentalisht janë angazhuar me punë nga shtëpia, i korrespondon një numri në total prej 209 punëmarrësish, ndërkohë që nga zyra numri total arrin në 432 punëmarrës. Theksojmë se puna nga shtëpia zhvillohet me rotacion, për t'i dhënë mundësinë të gjithë punëmarrësve që të përfitojnë nga ky benefit i shoqërisë. Megjithatë, duhet theksuar se ky raport mund të jetë objekt i ndryshimeve nga shoqëria, në rast se një kërkesë e tillë vlerësohet si e nevojshme nga struktura organizative e saj, kërkesat e klientit apo nevoja për të ofruar siguri teknike më të lartë në shërbim (si psh. në rastet e pagesave online ku nevojiten kushte teknike specifike).

- Filiali i Shoqërisë Transcom në Tiranë rezulton të jetë hapur në Korrik të vitit 2023. Në muajin gusht 165 punëmarrës kanë punuar nga shtëpia dhe në muajin shtator, shoqëria u komunikoi 58 punëmarrësve njoftimin e saj për rikthimin në ambientet e zyrave mbi bazën e argumenteve të përmendura më lart.

- Numri aktual i punëmarrësve: 641 punëmarrës;

- Numri i punëmarrësve të larguar nga puna gjatë vitit 2023-2024: 624 punëmarrës në total.

- Punëmarrës të cilët kanë dhënë dorëheqjen gjatë vitit 2023-2024: 589 punëmarrës;

- Punëmarrës për të cilët është zgjidhur kontrata e punës për shkaqet e tjera gjatë vitit 2023-2024: 5 punëmarrës të pushuar nga puna me motivin e shkëljes së dispozitave të kontratës së punës;

- Punëmarrës të larguar gjatë vitit 2023-2024 për shkak të braktisjes së vendit të punës për më shumë se 7 ditë pa njoftuar: 7 punëmarrës;

- Punëmarrës që nuk kanë kaluar me sukses periudhën e provës gjatë vitit 2023-2024: 23 punëmarrës;

- Punëmarrës të punësuar rishtas në fushata të ndryshme gjatë vitit 2023-2024: 592

- Punëmarrës të punësuar në fushatën në fjalë (në anglisht) gjatë 2024: Nuk ka pasur, i punësuar i fundit ka qenë në 17 Prill 2023.

Kjo listë nuk përfshin 15 punëmarrësit për të cilët është iniciuar procedura e zgjidhjes së kontratave të punës, por që, në respektim të afateve të njoftimit të parashikuara nga Kodi i Punës, marrëdhënia e punës ende nuk ka përfunduar.”

Bashkëngjitur shkresës së sipërcituar Shoqëria Transcom vuri në dispozicion të Komisionerit:

- Ekstraktin historik i Shoqërisë Transcom Worldwide Albania shpk;*
- Kopje të kontratave individuale të punës të subjekteve ankuese me Shoqërinë Transcom (K. D., Xh. M. dhe S. D.);*
- Komunikimet elektronike përmes email për njoftimin mbi rikthimin në ambientet e zyrave për të punuar, për subjektet ankuese dhe punëmarrësen R. M. si dhe njoftimet për vijimin e punës nga shtëpia;*
- Komunikimi elektronik nga Klienti për mbylljen e aktivitetit, datë 13 Shkurt 2024;*
- Njoftimet e Sindikatës Kombëtare të Operatoreve Telefonikë (SKOT) në lidhje me punëmarrësit e anëtarësuar në organizatë;*

- Njoftim për organizimin e një takimi me punëmarrësin S. D. për të diskutuar mbi vijimin e marrëdhënies së punësimit;
- Njoftimet për vijimin e marrëdhënieve të punësimit për punëmarrësit K. D. dhe Xh. M.;
- Kopje të Vendimit Përfundimtar të Inspektimit Nr. ISHPSHSH-TR-2024-001892-5, datë 30.04.2024;
- Listë prezencë mbi orët e punës të kryera nga punëmarrësit, përgjatë periudhës Janar 2024-Prill 2024;
- Vlerësimi i performancës së subjektit ankues K. D..

2. Me e-mail-in datë 22.05.2024, Komisioneri vuri në dispozicion të subjektit ankues, Sindikatës, përgjigjen Shoqërisë Transcom dhe dokumentacionit sipërcituar, si dhe kërkoi parashtrime shtesë sa i përket tyre.

Në përgjigje sa më sipër, me e-mail-in e datës 27.05.2024, Sindikata informoi Komisionerin ndër të tjera se: *“1. Për sa kohë personat në fjalë janë pjesë e strukturave drejtuese të sindikatës në çdo rast duhet të ishte konsultuar paraprakisht sindikata nëse kompania shihte të nevojshme diskutimin e marrëdhënieve të tyre të punës.*

2. Për të konfirmuar sa pretendohet kërkojmë të merren dëshmitë e secilit prej punonjësve për të deklaruar në lidhje me situatën e krijuar.

3. Ndryshimi i vendit të punës nga shtëpia në zyrë duhet të konsultohet paraprakisht me sindikatën për përfaqësuesit që janë anëtarë të saj.

4. Fillimi i procedurave ligjore për shkarkim nga puna është e qartë se ka ndodhur për shkak të hetimit nga Inspektoriati i Punës kjo duke parë shkresën për fillimin e procedurës së largimit nga puna menjëherë pasi është marrë informacion për aneksën të Inspektoriati i Punës.”

Gjithashtu, me e-mail-in datë 05.06.2024, SKOT vuri në dispozicion të Komisionerit kopje të njoftimeve drejtuar subjekteve ankues, anëtarë të SKOT, mbi diskutimin e vazhdueshmërisë së marrëdhënieve të punësimit.

3. Për administrimin e plotë të informacionit të kërkuar, për një gjykim sa më të drejtë dhe objektiv të çështjes, si dhe në zbatim të parimit të barazisë për një proces të rregullt ligjor, Komisioneri vlerësoi të nevojshme realizimin e seancës dëgjimore mes palëve. Në këtë kuptim me anë të shkresës nr. 599/3 prot., datë 04.07.2024 “Njoftim për seancë dëgjimore”, Komisioneri njoftoi palët lidhur me zhvillimin e seancës dëgjimore më datë 16.07.2024.

Në përgjigje sa më sipër, përmes e-mail-it datë 12.07.2024, Shoqëria Transcom njoftoi Komisionerin dhe kërkoi që seanca dëgjimore të realizohet në një datë tjetër për shkak se përfaqësuesit e saj ndodheshin jashtë vendit.

4. Përmes komunikimeve me e-mail, në datën 19.08.2024, Komisioneri njoftoi palët në proces për realizimin e seancës në datën 27.08.2024, por sërish u kërkua nga ana e shoqërisë shtyrja e saj në muajin shtator.

5. Në këto kushte, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, përmes shkresës nr. 599/4 prot., datë 09.09.2024, njoftoi palët për realizimin e seancës dëgjimore më datë 16.09.2024. Gjithashtu përmes kësaj shkrese Komisioneri kërkoi nga ana e Shoqërisë Transcom të vihet në dispozicion ditën e seancës dëgjimore:
- Kopje të njoftimeve të bëra punonjësve ndaj të cilëve është iniciuar procedura e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës.
 - Sa ka qenë numri i punonjësve të punësuar në fushatën në fjalë (në anglisht) për vitin 2023 dhe 2024? Të specifikohen, sa prej tyre kanë dhënë dorëheqjen, sa janë larguar për shkelje të dispozitave të kontratës së punës dhe sa prej tyre kanë braktisur vendin e punës.
 - Nga numri i punonjësve të punësuar në fushatën në fjalë (në anglisht) për vitin 2023 dhe 2024, sa prej tyre kanë qenë anëtarë të SKOT? Kanë qenë vetëm subjektet ankuese, apo ka patur edhe punonjës të tjerë? Nëse po, të vihet në dispozicion informacioni nëse vijojnë marrëdhënien e punës apo edhe ndaj tyre ka nisur procedura e ndërprerjes së kontratës së punës?

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 16.09.2024, me praninë e: subjektit ankues, I. Xh., në Kryetar i Sindikatës Kombëtare të Operatorëve Telefonik, në cilësinë e përfaqësuesit të ankuesve (bazuar në kompetencat e parashikuara në nenin 25, të Statutit, ka tagrin e përfaqësimit të Sindikatës në marrëdhënie me persona të tretë dhe në çështje juridike etj.) dhe S. D.; palës kundër së cilës është paraqitur ankesa, përfaqësues të Shoqërisë Transcom Worldwide Albania shpk me autorizim datë 05.04.2024, M. Z., Menaxhere e Burimeve Njerëzore.

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

Me nisjen e seancës dëgjimore, I. Xh., depozitoi shkresën nr. 13 prot., datë 11.09.2024, të Sindikatës Kombëtare të Operatorëve Telefonik, përmes së cilës njoftohej Shoqëria Transcom se ankuesit: Xh. M., K. D. dhe S. D., nuk ishin më pjesë dhe anëtarë të SKOT. Sakaq, I. Xh. kërkoi të largohej nga seanca dëgjimore, pasi nuk mund t'i përfaqësonte më ankuesit pranë Komisionerit, në kushtet që ata nuk ishin më pjesë e Sindikatës SKOT që ai përfaqëson.

Në vazhdim, seanca u mbajt vetëm me pjesëmarrjen e S. D., nga pala ankuese, i cili theksoi ndër të tjera se në muajin shkurt të vitit 2024, është vënë në dijeni se fushata në të cilën ai bënte pjesë do të mbyllej. Për këtë arsye, sipas tij punonjësit janë thirrur nga ana e punëmarrësit për të dhënë dorëheqjen. Duke qenë se ai nuk kishte rënë dakord me këtë propozim të shoqërisë, ka vijuar të paguhet nga punëdhënësi, por nuk ka ushtruar detyrën e tij. Kjo sipas tij, për arsyen se ka qenë pjesë e Sindikatës dhe nuk mund ta largonin nga puna pa aprovimin e saj.

Më pas, sa i përket pretendimeve të subjektit ankues, M. Z. theksoi ndër të tjera se: “...Janë pushuar nga puna, siç kam dërguar të gjithë dokumentacionin përkatës persona të tjerë, ku duhet të ishin të përfshirë edhe tre punonjësit që janë pjesë e sindikatës, por duke qenë se janë pjesë e saj, ligji parashikon që ne duhet të njoftojmë sindikatën që të na jepnin një aprovim për t'i pushuar nga puna...Nisëm procedurën, me subjektet përkatës, me këta të tre dhe me persona të tjerë që ishin pjesë e po të njëjtës fushatë. Në ato momente na vjen një njoftim që të tre u bënë pjesë e sindikatës, në atë moment, neve e kemi shkëputur direkt procedurën e pushimit nga puna dhe akoma vazhdojnë të jenë të punësuar dhe marrin pagën, duke qenë se ligji parashikon në momentin që je i punësuar, i deklaruar duhet t'i japësh minimalisht pagën minimale, pavarësisht se ato marrin pagën e plotë domethënë. Fakti që ata nuk punojnë nuk është në dëshirën tonë, pasi S. D. e di shumë mirë ka qenë të hënën e kaluar në punë, pasi neve e kishim një aktivitet ku mund t'i zinin me punë. Vetëm S. D. u paraqit..., dhe nuk u paraqit më nga ajo ditë, ndërsa dy ankuesit e tjerë, Xh. M. dhe K. D., nuk u paraqitën asnjë ditë. Dhe kjo gjë ka ndodhur edhe herë të tjera që ne i kemi kërkuar të kthehen në punë dhe nuk janë kthyer absolutisht. Fakti që gjithmonë i kemi kërkuar të punojnë nga zyrat, këto kanë punuar që në fillim nga shtëpia, për faktin sepse ishte pas COVID-19, që kudo neve kemi qendra, jo vetëm në Tiranë, jemi në Durrës, në Vlorë, në Shkodër dhe të gjithë kanë punuar nga shtëpia, por në momentin që kompania, duke qenë se kontrata është një kontratë për të punuar në kompani dhe jo nga shtëpia, pasi deri para pak muajsh, as nuk ishte e aplikueshme me ligj kontrata e telemarketingut, të gjithë kanë një kontratë për të punuar nga zyra. Ja kemi kërkuar disa herë dhe asnjë nga herët, përveç ditës së hënë të kaluar, S. D. është paraqitur në zyrë, vetëm një ditë dhe pastaj nuk janë paraqitur, duke thyer në këtë mënyrë Kodin e Punës, Kontratën e Punës që kanë me kompaninë dhe asgjë tjetër këtyre. Mund të jenë të diskriminuar ndoshta pjesa tjetër që janë pushuar, po jo këto të tre që vazhdojnë të marrin pagat.”

Gjithashtu, M. Z. informoi se: “...Përsa i përket punonjësve në vitin 2023, kanë qenë 81 punonjës për këtë fushatë. Në 2024, 46, ku 8 prej të cilëve janë larguar gjatë periudhës së provës, pasi nuk kanë kaluar për periudhën e provës. 60 janë larguar me dëshirë dhe 13 të tjerë janë pushuar, duke mos përfshirë normalisht 3 personat që ishin pjesë e sindikatës, duke qenë se nuk mund të procedonin me pushimin. Ndërkohë, siç e thashë edhe më parë, pjesë e sindikatës SKOT janë vetëm këta të tre, nuk kemi njoftime të tjera, kemi pasur vetëm njoftimin për këta të tre dhe asnjë njoftim tjetër përkatës. Marrëdhënia e punës me ta vazhdon, siç e thamë më parë, ndërkohë që me të tjerët është shkëputur në mos gaboj, të fundit kanë qenë gjatë muajit qershor.”

Në përfundim, u kërkuar nga përfaqësuesja e Shoqërisë Transcom, të vërë në dispozicion të Komisionerit, informacionin e kërkuar përmes shkresës nr. 599/4 prot., datë 09.09.2024 të Komisionerit.

6. Me e-mail-in datë 16.09.2024, M. Z. vuri në dispozicion të Komisionerit:

- njoftimet për 13 punonjësit e tjerë të cilët janë larguar nga puna me anë të procedurës, për arsye të shkëputjes së kontratës nga ana e klientit.

Lidhur me kërkesën e Komisionerit, sa i përket numri i të punësuarve në fushatën në fjalë për vitin 2023 dhe 2024, si dhe sa prej tyre kanë dhënë dorëheqjen, sa janë larguar për shkelje të dispozitave të kontratës së punës dhe sa prej tyre kanë braktisur vendin e punës, u referua se:

- Numri i total i punonjësve në këtë fushatë për vitin 2023 ka qenë 81;
- Numri i punonjësve në këtë fushatë për vitin 2024 ka qenë 46;

Në total,

- Të larguar gjatë periudhës së provës - 8 punonjës;
- Të larguar me dëshirë - 60 punonjës;
- Pushuar me procedurë - 13 punonjës (për të cilat u përcollën bashkëngjitur edhe njoftimet përkatëse).

Sa i përket numrit të anëtarëve të SKOT në këtë fushatë, u theksua se kanë qenë vetëm tre ankuesit që kanë paraqitur ankesën tek Komisioneri.

Në përfundim, përmes e-mail-it sipërcituar nga ana e Shoqërisë Transcom, u përcollën e-mail-et përmes të cilëve u është kërkuar 3 punonjësve (që janë ankuar pranë KMD-së) për tu rikthyer në punë dhe nuk janë paraqitur.

7. Në vijim, me e-mail-et datë 13.12.2024 dhe 18.12.2024, ankuesit, S. D. dhe Xh. M., kërkuan të tërhiqeshin nga ankesa e bërë pranë Komisionerit kundrejt Shoqërisë Transcom Worldwide Albania shpk.
8. Me e-mail-in datë 16.12.2024, ankuesi K. D. theksoi faktin se tashmë Shoqëria Transcom ka zgjidhur marrëdhëniet e punësimit me të. Gjithashtu, theksoi se pak kohë përpara se ti jepej njoftimi për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, nga ana e Shoqërisë Transcom i është ofruar të punojnë nga zyra, por duke qenë se ISHPSHSH, kishte konstatuar se në kontratën e punës nuk ishte caktuar vendi i punës, atëherë sipas tij nuk ka patur arsye për tu kthyer dhe punuar pranë zyrave të shoqërisë. Në vijim, K. D. theksoi se, Shoqëria Transcom sapo mori dijëni që ai nuk ishte më pjesë e SKOT, ndaj tij nisën procedurat e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës.
9. Në vijim, Shoqëria Transcom, përmes e-mail-it datë 17.12.2024, vuri në dispozicion të Komisionerit, kopje të procedurës së zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me ankuesit.

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

A. 1 Lidhur me pretendimin e Xh. M. dhe S. D., për trajtim në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme nga ana e punëdhënësit/Shoqërisë Transcom Worldwide Albania.

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën, në referencë të kompetencës së parashikuar në nenin 32, pika 1, shkronja “a”, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, që i jep të drejtën të shqyrtojë ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, sikurse parashikohet në këtë ligj.

Ligji nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar (LMD), garanton mbrojtje nga diskriminimi bazuar në një listë jo mbyllur shkaqesh. Në nenin 1 të LMD parashikohet se: *“Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër.”*

Në nenin 3/1, të LMD parashikohet se: *“Diskriminim” është çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasoje pengesën apo bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi”,* ndërsa në nenin 12, “Ndalimi i diskriminimit”, pika 1, shkronja “c”, të po këtij ligji, parashikohet: *“Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me:c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.”*

Bazuar në nenin 7, pika 1, të Ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, mbrojtja nga diskriminimi garantohet ndaj çdo veprimi ose mosveprimi të autoriteteve publike ose personave fizikë a juridikë, që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash.

Gjatë procedurave të shqyrtimit të ankesës, 2 (dy) prej subjekteve ankues: S. D., nëpërmjet e-mail-it datë 13.12.2024 dhe Xh. M., përmes e-mail-it datë 18.12.2024, depozituan pranë Komisionerit kërkesën për tërheqje nga ankesa e paraqitur kundrejt Shoqërisë Transcom Worldwide Albania shpk.

Në nenin 32, pika 3, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar përcaktohet: *“3. Për shqyrtimin e ankesave që i drejtohen, Komisioneri zbaton normat e*

parashikuara në Kodin e Procedurave Administrative, me përjashtim të procedurave që parashikohen nga ky ligj”.

Në nenin 90/3 të ligjit nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar, parashikohet se: “Procedura administrative, e nisur me kërkesë apo kryesisht, deklarohet e përfunduar pa një vendim përfundimtar për çështjen, në rastet e parashikuara në nenet 93-96 të këtij Kodi. Deklarata e përfundimit të procedurës administrative, pa një vendim përfundimtar për çështjen, përbën akt administrativ”.

Në nenin 94¹¹/1 të ligjit nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar, parashikohet se: “Si rregull, në procedurën administrative të nisur me kërkesë, organi publik deklaron përfundimin e saj pa një vendim përfundimtar për çështjen, nëse pala që ka paraqitur kërkesën e tërheq atë”.

Procedura administrative konkrete pranë Komisionerit, është iniciuar mbi bazën e ankesës së paraqitur nga subjektet ankues: Xh. M., S. D. dhe K. D.. Me e-mail-et sipërcituar, ankuesit: Xh. M. dhe S. D. kërkuan të tërhiqen nga ankesa e paraqitur pranë KMD-së.

Për rrjedhojë, bazuar në dispozitat e mësipërme ligjore, si dhe kërkesën për tërheqje nga ankesa të paraqitur nga ankuesit, Komisioneri vlerëson se, procedura për shqyrtimin e ankesës me nr. 83 regj., datë 16.04.2024, të paraqitur nga ankuesit Xh. M. dhe S. D., kundër Shoqërisë Transcom Worldwide Albania shpk., nuk mund të vazhdojë, por duhet të deklarohet e përfunduar pa një vendim përfundimtar, për shkak se subjektet ankues janë tërhequr nga ankesa dhe nuk identifikohet ndonjë interes publik që do të legjitimonte vazhdimin e procedurës, nga ana e këtij organi publik¹².

Sa më sipër, vlerësohet se procedura administrative konkrete pranë Komisionerit, e iniciuar mbi bazën e ankesës së paraqitur nga subjektet ankues, do të vijojë shqyrtimit lidhur vetëm sa i përket ankuesit K. D..

A. 2 Lidhur me pretendimin e K. D., për trajtim në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme nga ana e punëdhënësit/Shoqërisë Transcom Worldwide Albania.

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.

¹¹ “Tërheqja e ankesës”.

¹² Për analogji citojmë disa vendimmarje të Komisionerit, si: Vendimet me: nr. 83, datë 09.06.2023, nr. 195, datë 09.10.2023, nr. 228, datë 06.11.2023, nr. 230, datë 07.11.2023, të KMD-së dhe nr. 223, datë 07.08.2024.

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 Transcom, 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”.

Si rregull, me qëllimin për të përcaktuar nëse subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë apo të pafavorshme nga ana e Shoqërisë Transcom, nevojitet “krahasuesi”. Në rastet dhe kushtet kur ky “krahasues” mungon, vlerësohet nëse subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme, në raport me parashikimet ligjore që normojnë marrëdhënien mes tij dhe punëdhënësit.

Nga këqyrja e dokumentacionit dhe kronologjia e ngjarjeve dhe fakteve rezulton se:

Mbështetur në Kontratën Individuale të Punës së ankuesit, K. D., evidentohet se ai ka filluar punë pranë Shoqërisë Transcom Worldwide Albania shpk, në datën 14.11.2022, në detyrën “Përfaqësues

i Kujdesit ndaj Klientit (Operator Telefonik i Contact Center)”. Marrëdhëniet e punës me Kompaninë janë formalizuar nëpërmjet nënshkrimit të kontratës individuale të punës, me datë 14.11.2022, me afat të pacaktuar. Në momentin që ankuesi ka filluar punë e në vijim, është angazhuar në ofrimin e punës në gjuhën angleze për Kompaninë Yoox Net-A-Porter Group S.p.a., duke punuar nga shtëpia.

Me e-mail-in datë 07.02.2024, ankuesi, K. D., është njoftuar nga ana e M. Z., ndër të tjera se: “...Duke u bazuar në kontratën individuale të punës, për arsye organizative të kompanisë sonë nga data 12 shkurt 2024, ne kemi planifikuar rikthimin e punonjësve në ambientet e zyrës.

Ne besojmë se rikthimi në ambientet e zyrës do të ndihmojë në përmirësimin e performancës së gjithsecilit dhe bashkëpunimit të ekipit tonë.

Kjo do të na ndihmojë të përshtatemi më mirë me nevojat e projekteve të ndryshme dhe të ndërveprojmë më me efikasitet në zgjidhjen e sfidave të organizatës sonë.

Ju lutemi të bëni përgatitjet e nevojshme për kthimin në ambientet e kompanisë në datën e përcaktuar.

Siç është e parashikuar dhe në kontratën individuale të punës, punonjësi ka detyrimin të respektojë këtë të fundit dhe të paraqitet në ambientet e kompanisë siç përcaktohet në pikën 2.1 të saj. Shkelja e detyrimeve të përcaktuara në kontratën individuale të punës bëhet shkak për marrjen e masave disiplinore të parashikuara në kontratë.

Ju falënderojmë për përkushtimin dhe profesionalizmin tuaj gjatë kohës që keni punuar nga shtëpia.

Jemi të sigurt se do të vazhdoni të ofroni kontributin tuaj të vlefshëm për ekipin tonë edhe në ambientet e zyrës...”.

Në të njëjtën datë me ankuesin rezulton se janë njoftuar edhe punonjës të tjerë të Shoqërisë Transcom, dega Tiranë për tu rikthyer dhe punuar në ambientet e zyrës. Ndër ta janë njoftuar Xh. M., S. D., R. M. etj.

Më datë 13.02.2024, Shoqëria Transcom është njoftuar nga klienti i saj Yoox Net-A-Porter Group S.p.a., që shërbimet për tregun anglez dhe atë amerikan, për të cilën operohej në gjuhën angleze, do të transferoheshin te një ofrues tjetër shërbimi, me efekt që nga muaji Maj 2024.

Bazuar në shkresën Nr. 6 prot., datë 13.03.2024, Sindikata e Operatorëve Telefonik (SKOT), i është drejtuar Shoqërisë Transcom, duke i njoftuar lidhur me përzgjedhjen e organeve drejtuese të SKOT, në Shoqërinë Transcom Tiranë. Sipas kësaj shkrese, Kryesia e përfaqësuesve të SKOT, në Shoqërinë Transcom Tiranë, janë:

- Xh. M. – Kryetare;
- K. D. – Nënkryetar;
- S. D. – Anëtar.

Sa më sipër, përfaqësuesit e SKOT dhe të vetmit anëtarë të saj në Shoqërinë Transcom, për degën e saj në Tiranë, ishin personat sipërcituar.

Në përmbushje të qëllimeve dhe veprimit sindikal, me shkresën Nr. 9 prot., datë 20.03.2024, SKOT i është drejtuar Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, përmes një ankese duke referuar ndër të tjera përballjen e punonjësve të Shoqërisë Transcom, me presione të vazhdueshme nga ana e punëdhënësit, duke marrë ndaj tyre masa disiplinore, ulje masive e orëve të punës, ndryshim të njëanshëm të vendit të punës, nga puna në shtëpi që kryejnë rregullisht, detyrohen të kthehen në zyrë dhe anasjelltas, etj.

Në vijim, më datë 08.04.2024, K. D., i është drejtuar përmes e-mail-it, M. Z., në cilësinë e Menaxheres së Burimeve Njerëzore, duke i sqaruar ndër të tjera se: *“...Duke marrë parasysh kërkesat e shumta që kam dërguar në lidhje me problemin shëndetësor që kam, vërtetuar edhe me raportin bashkëlidhur më poshtë... kam takuar në sallë mjeken e kompanisë e cila u informua mbi situatën time shëndetësore edhe më informoi që unë nuk mund të punoj më në kufje pasi konstatoi problematiken time dhe më informoi që do adresohet tek J. K. por asnjë përgjigje deri më tani.*

Indiferenca bëhet disi e patolerueshme kur vjen puna te shëndeti.

Gjithashtu theksoj se nuk besoj të jetë problem që unë të punoj nga shtëpia ose në një pozicion tjetër pa kufje pasi thuajse asnjë nga operatorët e USA nuk ndodhet në zyra prej një muaji. Nuk arrij të kuptoj përse ky diskriminim ndaj meje duke qenë problematika ime e vërtetuar si nga mjeku im dhe nga mjeku i kompanisë.

Ju lutem të zgjidhni sa më shpejt problematikën time përpara se të ndërmarrë hapa të tjerë...”

Në përgjigje të e-mail-it sipërcituar, M. Z., në po të njëjtën datë, 08.04.2024, i është drejtuar K. D., duke i sqaruar ndër të tjera se: *“...Nuk shoh ndonjë problem për të punuar nga shtëpia, gjithsesi nesër do ta diskutoj me J. dhe të jap një përgjigje.*

Ndjesë por nuk kam emaile për situatën, ndoshta më ka shpëtuar ndonjë gjë, nuk është arsye diskriminimi as për ty dhe askënd tjetër.

Komunikimi dhe bashkëpunimi është rruga e duhur pa qenë nevoja për “kërcënime” pasi në rrallë të parë jemi njerëz dhe në raste të caktuara gjithmonë jemi munduar tju vijmë në ndihmë. Gjithsesi nesër të kthej një përgjigje të sigurtë”.

Më datë 09.04.2024, M. Z. i është drejtuar sërish me e-mail K. D. duke theksuar se: *“...Të konfirmoj që nga nesër mund të vazhdosh punën nga shtëpia.*

Të lutem kij parasysh, duke qenë se janë gjëra që kanë ndodhur më parë kur kë punuar nga shtëpia, të respektohen pausat dhe puna njësoj si të jesh në ambientet e zyrës.

Si dhe gjatë orarit të punës ti përgjigjesh supervisorëve kur të kontaktojnë për arsye pune...”

Në vijim, mbështetur në kërkesën e klientit të saj Yoox Net-A-Porter Group S.p.a., Shoqëria Transcom ka nisur procedurat për njoftimin e punonjësve të saj lidhur me organizimin e takimeve me qëllim zhvillimin e bisedimeve sa i përket vijimit të marrëdhënieve të punës.

Referuar informacionit të administruar nga Shoqëria Transcom, numri i punonjësve që rezultonin të angazhuar me punën nga shtëpia, ishte në total prej 209 punëmarrësish, ndërkohë që numri total i

punëmarrësve që punonin nga zyra ishte 432. Nga numri i total i punonjësve në këtë fushatë janë larguar me dëshirë nga pozicioni i punës, 60 (gjashtëdhjetë) punonjës dhe përmes zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, pushuar me procedurë, 13 (trembëdhjetë) punonjës.

Në vijim me shkresën datë 11.04.2024, ankuesi, K. D. dhe 6 (gjashtë) punonjës të tjerë, janë njoftuar nga ana e punëdhënësit për nisjen e procedurave lidhur me vijimin e marrëdhënieve të punës.

Më datë 16.04.2024, SKOT, paraqiti pranë Komisionerit ankesën Nr. 83 rregj., në emër të ankuesit dhe dy anëtarëve të tjerë të Sindikatës, duke pretenduar diskriminim për shkak të *përkatësisë në Sindikatën SKOT dhe për shkak të ankimit pranë Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore*, nga ana e Shoqërisë Transcom.

Komisioneri me anë të shkresës Nr. 599/1 prot., datë 26.04.2024, informoi Shoqërinë Transcom lidhur me ankesën e paraqitur nga SKOT.

Më datë 24.04.2024, ankuesin dhe Xh. M., rezulton se punëdhënësi i ka njoftuar shkresërisht duke i bërë me dije ndër të tjera se: *“...Në vijim të njoftimit datë 11.04.2024 për takimin e caktuar në datë 17.04.2024, të organizuar në ambientet e shoqërisë..., ku ju u paraqitët për të diskutuar mbi mundësinë e zgjidhjes së kontratës suaj të punës, sipas afateve ligjore të parashikuara nga Ligji nr. 7961, datë 12.07.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, ju bëjmë me dije se shoqëria “TRANSCOM WORLDWIDE ALBANIA” SHPK është duke shqyrtuar mundësinë e lidhjes së kontratave me klientë të rinj dhe për rrjedhojë ka vendosur vazhdimin e Kontratës së Punës të nënshkruar me ju në respektim të të gjitha kushteve të përcaktuara në të”*.

Mbështetur në provat e administruara, rezulton se Shoqëria Transcom, për shkak të shpërbërjes së kontratës nga ana e klientit për fushatën në të cilën janë angazhuar dhe pas vlerësimit të mundësisë për ti angazhuar në fushata apo klientë të tjerë në të njëjtën gjuhë shërbimi, në anglisht, ka ndërprerë marrëdhëniet e punësimit me 13 (trembëdhjetë) punonjës të saj, duke vijuar marrëdhëniet vetëm me ankuesin, K. D., Xh. M. dhe S. D..

Pas këtij momenti, edhe përsa u theksua gjatë seancës dëgjimore nga ana e Shoqërisë Transcom, ankuesi ka vijuar marrëdhëniet e punësimit, duke u paguar rregullisht, pavarësisht faktit që nuk ka ushtruar asnjë detyrë.

Përmes e-mail-it datë 16.12.2024, ankuesi ka informuar Komisionerit se është njoftuar nga punëdhënësi gjatë muajit qershor për tu rikthyer në ambientet e zyrave dhe për tu zënë me punë. Nga komunikimet përmes e-mail-eve, evidentohet se ankuesit i është kërkuar që më datë 29.05.2024, të kthehej dhe të punonte pranë ambienteve të Shoqërisë, por nga ana e tij nuk është pranuar një gjë e tillë. Në vijim, me shkresën nr. 111 prot., datë 13.06.2024, Shoqëria Transcom ka marrë masën disiplinore “Vërejtje me shkrim” ndaj ankuesit duke arsyetuar se: *“Dëshirojmë të shprehim shqetësimin tonë lidhur me mosrespektimin e kontratës suaj të punës. Sipas kushteve të kontratës që*

keni nënshkruar me kompaninë Transcom Worldwide Albania, ju duhet të ktheheni dhe të punoni në ambientet e kompanisë. Më datë 29 maj 2024 ju kemi dërguar njoftimin përse i përket kthimit për të punuar në ambientet e kompanisë, por kemi vërejtur se nuk e keni përmbushur. Në përputhje me kontratën e punës, ju jeni të detyruar të punoni në ambientet tona për të përmbushur detyrat dhe përgjegjësitë tuaja profesionale. Mosrespektimi i kësaj klauzole përbën shkelje të rëndë të kontratës dhe mund të sjellë pasoja serioze për marrëdhënien tuaj të punës me kompaninë. Në kontratën e firmosur mes palëve nuk është specifikuar në asnjë pikë puna nga shtëpia. Është shprehur qartë adresa e punësimit, konkretisht Lagjja nr. 1, Rruga Taulantia, tek Euromax, kati 2, Durrës, deri në hapjen e zyrave në Tiranë, zyra të cilat janë hapur në korrik të vitit 2023. Kjo letër shërben si vërejtje zyrtare. Ju lutemi që të riktheheni menjëherë për të punuar në ambientet e kompanisë dhe të respektoni të gjitha detyrimet kontraktuale...”.

Në vijim, ankuesi përmes e-mail-it datë 19.06.2024, i është drejtuar M. Z. duke i sqaruar se nga ana e Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, është konstatuar se kontratat e punës nuk kishin të përcaktuar qartë vendin e punës ku punonjësit do të ushtronin detyrën. Nga analizimi i e-mail-it, nuk konstatohet nëse ankuesi do të rikthehej ose jo për të punuar në ambientet e Shoqërisë Transcom.

Më datë 04.09.2024, punëdhënësi, përmes e-mail-it të dërguar nga ana e M. Z., ka njoftuar ankuesin duke i kërkuar të paraqitet në punë më datë 09.09.2024, pasi do të zhvillohej një trajnim i ri në të cilin do të merrte pjesë. Në përgjigje të e-mail-it, ankuesi ka njoftuar punëdhënësin se nuk mund të paraqitej në trajnim për shkak të gjendjes shëndetësore. Nga ana e Shoqërisë Transcom, me e-mail-in datë 09.09.2024, i është kërkuar ankuesit që kur të mundet të paraqesë raportin mjekësor, në mënyrë që në përfundim të tij të organizohet një trajnim tjetër.

Në vijim, me shkresën nr. 116, prot., datë 12.09.2024, Shoqëria Transcom ka njoftuar ankuesin se ndaj tij është marrë masë disiplinore “Vërejtje me shkrim” duke arsyetuar se: *“Dëshirojmë të shprehim shqetësimin tonë lidhur me mosrespektimin e kontratës suaj të punës. Në bazë të komunikimit të dërguar nga Transcom datë 04.09.2024, për fillimin e trajnimit ju duhej të paraqiteshit në ambientet e kompanisë, në datën 09.09.2024, ora 09:00-15:00, por kemi vërejtur se nuk e keni përmbushur këtë detyrim. Në përputhje me kontratën e punës, ju jeni të detyruar të punoni në ambientet tona për të përmbushur detyrat dhe përgjegjësitë tuaja profesionale. Mosrespektimi i kësaj klauzole përbën shkelje të rëndë të kontratës dhe mund të sjellë pasoja serioze për marrëdhënien tuaj të punës me kompaninë. Kjo letër shërben si vërejtje zyrtare....”.*

Në vijim nga ana e ankuesit nuk rezulton të ketë patur asnjë reagim, dhe për këtë arsye Shoqëria Transcom me shkresën Nr. 117 prot., datë 17.09.2024, ka njoftuar ankuesin të paraqitet në takim më datë 23.09.2024, për të shqyrtuar vijueshmërinë e marrëdhënieve të punës me Shoqërinë Transcom.

Referuar procesverbalit të mbajtur më datë 23.09.2024, punëdhënësi/Shoqëria Transcom ka bërë me dije ankuesin, K. D., duke i sqaruar ndër të tjera se: *“...shoqëria ka vendosur të bisedojë mbi zgjidhjen e marrëdhënies së punës, në bazë të kërkesave operacionale të ndërmarjes dhe konkretisht, shkëputjes së kontratës nga ana e klientit për fushatën në të cilën ju jeni angazhuar dhe*

pas vlerësimit nga punëdhënësi të mundësisë për t'ju angazhuar në fushata apo klientë të tjerë në të njëjtën gjuhë shërbimi, në anglisht, ju nuk i jeni përgjigjur kërkesave të kompanisë për tu kthyer në ambientet e kompanisë dhe për të rinisur punën në projekte të tjera, pranë Shoqërisë Transcom Worldwide Albania shpk”.

Në vijim, me shkresën datë 26.09.2024, ankuesi është njoftuar lidhur me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës pas përfundimit të afatit 1 (një) mujor të njoftimit, të përcaktuar në Kodin e Punës dhe Kontratën e Punës.

- *Sa i përket pretendimit të ankuesit se nuk është lejuar nga punëdhënësi të punojë nga shtëpia, Komisioneri analizoi si më poshtë:*

Kontrata e Punës së lidhur mes ankuesit dhe Shoqërisë Transcom, më datë 14.11.2022, në nenin 2 të saj përcakton se: “Punëmarrësi do të kryejë punën e tij në ambientet e punës që ndodhen në adresën (në pritje të hapjes së zyrës në Tiranë, adresa e së cilës do ti njoftohet më vonë punonjësit): Qyteti: Durrës, Adresa: Lagjja 1, Rruga Taulantia, tek Euromax, Kati 2. Kjo nuk përjashton mundësinë e transferimit dhe/ose zhvendosjes në ambiente të tjera pune që do të jenë të nevojshme për shkak të nevojave të pashmangshme dhe të justifikuara teknike, organizative dhe produktive. Gjithashtu, Punëmarrësi shprehet që tani se është i disponueshëm për çdo transferim brenda/jashtë territorit shqiptar, që mund të jetë i nevojshëm për shkak të nevojave të punës...”.

Neni 15, “Puna në shtëpi dhe telepuna”, i Ligjit Nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, ka përcaktuar se: “1. Me kontratën e punës në shtëpi punëmarrësi kryen punën e tij në shtëpi, ose në ndonjë vend tjetër të përcaktuar në marrëveshje me punëdhënësin, sipas kushteve të rëna dakord midis tyre në kontratën e punës...”.

Nga të dhënat e administruara, sjellja e Shoqërisë Transcom kundrejt ankuesit është konform kushteve të kontratës të punës dhe pa cenuar të drejtat e ankuesit si punëmarrës. Me provat e shqyrtuara vërtetohet se Shoqëria Transcom është treguar shumë fleksibël dhe mirëkuptuese ndaj kërkesës së ankuesit për të punuar nga shtëpia si rezultat i gjendjes shëndetësore të tij, sjellje këto që dëshmojnë se Shoqëria Transcom, nuk ka shfaqur sjellje diskriminuese dhe nuk ka abuzuar me cilësitë e saj si punëdhënëse.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se referuar në aktet e sipërcituara rezultojnë se kërkesa e punëdhënësit drejtuar ankuesit për tu rikthyer dhe punuar nga selia e punëdhënësit, është e mbështetur në Kontratën Individuale të Punës dhe Kodin e Punës.

Për rrjedhojë, në analizë të sa më sipër, Komisioneri gjykon se, nga ana e Shoqëria Transcom, nuk ka patur veprime të padrejta, të pafavorshme apo të paligjshme lidhur me sa ka pretenduar ankuesi, sa i përket rikthimit të tij për të punuar nga selia e punëdhënësit.

- *Sa i përket pretendimit të ankuesit se procedurat e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës kanë ardhur si rezultat i anëtarësisë së tij në Sindikatën SKOT dhe ankimit pranë Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore.*

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, në nenin 50 të saj, sanksionon se: *“Të punësuarit kanë të drejtë të bashkohen lirisht në organizata sindikale për mbrojtjen e interesave të tyre të punës.”*

Në nenin 51, të saj Kushtetuta, përcakton se: *“1. E drejta e të punësuarit për grevë që ka të bëjë me marrëdhëniet e punës, është e garantuar.*

2. Kufizime për kategori të veçanta të punësuarish mund të vendosen me ligj për t’i siguruar shoqërisë shërbimet e domosdoshme.”

Ligji Nr. 7961, datë 12.7.1995 *“Kodi i Punës së Republikës së Shqipërisë”*, i ndryshuar, në dispozitat e tij, ka parashikuar në mënyrë të qartë, liritë dhe të drejtat e punëmarrësve për tu organizuar në sindikata.

Neni 10, i Kodit të Punës, parashikon se: *“1. Liria sindikale mbrohet me ligj. 2. Askush nuk ka të drejtë:*

a) të kushtëzojë punësimin e punëmarrësit nëse ai është ose jo ose pushon së qenuri anëtar i një sindikate të krijuar në bazë të ligjit;

b) të pushojë ose cenojë të drejtën e punëmarrësit për shkak të anëtarësimin ose jo në një sindikatë të krijuar në bazë të ligjit ose të pjesëmarrjes në veprimtari sindikale duke respektuar legjislacionin në fuqi”.

Neni 176, *“Organizatave sindikale dhe organizatat e punëdhënësve”*, përcakton se: *“1. Organizatat sindikale dhe organizatat e punëdhënësve janë organizata shoqërore të pavarura, që krijohen si bashkime vullnetare të punëmarrësve ose punëdhënësve, qëllimi i të cilave është përfaqësimi dhe mbrojtja e të drejtave dhe interesave ekonomikë, profesionalë dhe shoqërorë të anëtarëve të tyre”.*

Neni 181, *“Parimet”*, i Kodit të Punës parashikon se: *“1. Organizata sindikale organizon lirisht administrimin dhe veprimtarinë e saj; ajo harton lirisht programin e saj.*

2. Çdo organizatë sindikale duhet të zhvillojë veprimtarinë e saj në përputhje me legjislacionin në fuqi.

3. Ndalohet diskriminimi ndaj përfaqësuesve të sindikatës.

4. Zgjidhja e kontratës së punës, nga punëdhënësi, për përfaqësuesit e organizatës sindikale, pa pëlqimin e kësaj organizate, është e pavlefshme. Përfaqësuesit e organizatës sindikale mund të mos japin pëlqimin për zgjidhjen e kontratës, nëse zgjidhja e kontratës shkel parimin e trajtimit të barabartë ose kur dëmton rëndë ose e bën të pamundur funksionimin normal të sindikatës.

Kërkesës së punëdhënësit për dhënie të pëlqimit të organizatës sindikale i kthehet përgjigje brenda 8 ditëve, nga organi përkatës i kësaj organizate. Punëdhënësi mund të zgjidhë kontratën e punës nëse organizata sindikale jep pëlqimin e saj ose kur gjykata e shpall të pabazuar mosdhënie të këtij

pëlqimi. Nëse punëdhënësi nuk respekton procedurën e parashikuar në këtë pikë, zgjidhja e kontratës së punës konsiderohet e pavlefshme...”.

Neni 184, i Kodit të Punës, përcakton se: *“1. Ndalohet çdo akt ndërhyrjeje në krijimin, funksionimin ose administrimin e organizatave profesionale nga organet shtetërore.*

2. Ndalohet çdo akt ndërhyrjeje në krijimin, funksionimin ose administrimin e organizatave sindikale nga punëdhënësit ose organizatat e punëdhënësve”.

Neni 186, përcakton se: *“1. Konsiderohen si veprime ndërhyrjeje të punëdhënësit ose të një organizate punëdhënësish masat që:*

a) nxisin krijimin e organizatave sindikale që mbizotërohen nga një punëdhënësi ose një organizate punëdhënësish ose që mbështesin organizata sindikale me mjete financiare apo mënyra të tjera, me qëllim që t’i vendosin këto organizata nën kontrollin e një punëdhënësi ose organizate punëdhënësish;

b) pengojnë krijimin, funksionimin ose administrimin e një organizate sindikale;

c) dëmtojnë punëmarrësin për shkak të përkatësisë ose veprimtarisë së tij sindikale, duke e diskriminuar atë”.

Sa i përket organizimit sindikal, ankuesi referuar informacionit të administruar, është bërë pjesë e Sindikatës SKOT, në datën 13.03.2024. Nga momenti që Shoqëria Transcom ka marrë dijeni lidhur me pjesëmarrjen në Sindikatë të ankuesit, referuar edhe informacionit të administruar, nuk ka vijuar procedurën e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, duke pritur që përfaqësuesit e organizatës sindikale të japin pëlqimin për zgjidhjen e kontratës. Gjithashtu, nga ana e Shoqërisë ankuesi është njoftuar disa herë të paraqitej në punë për të vijuar marrëdhëniet e punës, por nuk ka zbatuar kërkesën e punëdhënësit. Në kushtet që ai nuk është paraqitur dhe nuk ka ushtruar detyrat e tij, përse është parashikuar edhe në kontratën e punës, Shoqëria Transcom ka marrë masa disiplinore “Vërejtje me shkrim”.

Kodi i Punës, i ndryshuar, në nenin 37 të tij, ka parashikuar se: *“Masat disiplinore parashikohen kryesisht në kontratën kolektive të punës. Në çdo rast kontrata individuale duhet t’i referohet akteve përkatëse, lidhur me masat disiplinore. Procedura e shqyrtimit të masës disiplinore nga punëdhënësi duhet të garantojë të drejtën e punëmarrësit për t’u dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova, brenda një afati të arsyeshëm”.*

Në pikën 8.5 të Kontratës së Punës, citohet se: *“Nëse Punëmarrësi, me veprimet apo mosveprimet e tij, shkel detyrimet e përcaktuara në këtë Kontratë dhe/ose në Rregulloren e Përgjithshme të Shoqërisë apo në kodin shqiptar të Punës, Punëdhënësi duke marrë parasysh rrethanat dhe shkeljen e kryer, do të marrë si rrjedhojë, ndaj Punëmarrësit masat disiplinore, si më poshtë: a. Vërejtje me shkrim; b. Paralajmërim për përjashtim nga puna; c. Zgjidhje të marrëdhënies së punës në përputhje me procedurat e parashikuara nga neni 144 i Kodit shqiptar të Punës.”*

Në bazë të Kodit të Punës, që përbën dhe legjislacionin që rregullon marrëdhënien e punës midis ankuesit dhe Shoqërisë Transcom, kontrata e punës me afat të pacaktuar, sikurse ajo e lidhur midis palëve, përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit (neni 141, K.Punës). Kjo përbën dhe zgjidhjen e zakonshme të kontratës së punës.

Në nenin 144 të Kodit të Punës, përcaktohet procedura që duhet të ndjekë punëdhënësi kur vendos që të zgjidhë Kontratën e punës me punëmarrësin. Në këtë dispozitë sanksionohet:

“1. Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të.

2. Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për t’u marrë dhe i jep atij mundësi për t’u shprehur.

3. Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit. Në njoftimin me shkrim, punëdhënësi përcakton arsyet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operationale të ndërmarrjes.

4. Shfuqizuar.

5. Punëdhënësi, i cili nuk respekton procedurën e përcaktuar në këtë nen, detyrohet t’i japë punëmarrësit një dëmshpërblim të barabartë me pagën e dy muajve, që i shtohet dëmshpërblimeve të tjera të mundshme.

5/1. I takon punëdhënësit të provojë respektimin e procedurës së përcaktuar në këtë nen.

6. Kjo procedurë nuk zbatohet në rastet e pushimeve kolektive nga puna, por arsyet me shkrim për zgjidhjen e kontratës do t’i jepen punëmarrësit, sipas afateve të përcaktuara në pikën 5, të nenit 148, të këtij Kodi.”

Nga aktet e administruara rezulton se, në datën 17.09.2024, punëdhënësi ka njoftuar me shkrim ankuesin në lidhje me zhvillimin e një takimi mbi zgjidhjen e kontratës së punës në datën 23.09.2024. Në takimin e datës 23.09.2024, ankuesi është njohur me arsyet e deklaruara të zgjidhjes së kontratës së punës që janë shkëputja e kontratës në gjuhën angleze nga ana e klientit (ku bënte pjesë ankuesi) dhe refuzimin nga ana e tij për tu paraqitur në punë pas kërkesave të kompanisë për tu angazhuar në fushata të tjera. Në datën 26.09.2024 punëdhënësi i ka njoftuar me shkrim ankuesit zgjidhjen e kontratës së punës në datën 27.10.2024, në përfundim të afatit të njoftimit 1 mujor. Arsyeja e deklaruar e zgjidhjes së kontratës së punës me ankuesin është “shkëputja e kontratës në gjuhën angleze nga ana e klientit (fushatë ku bënte pjesë ankuesi) dhe refuzimin nga ana e tij për tu paraqitur në punë pas kërkesave të kompanisë për tu angazhuar në fushata të tjera”. Sa më sipër rezulton e provuar se punëdhënësi ka respektuar procedurën dhe afatin e njoftimit të parashikuar në nenin 143 të Kodit të Punës.

Referuar pikës 3 të nenit 144 të Kodit të Punës, përcaktohet se, punëdhënësi mund të zgjidhë kontratën e punës me punëmarrësin duke respektuar procedurën dhe afatin e njoftimit vetëm për arsye që lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operationale të ndërmarrjes. Fakti i ndërprerjes së fushatës në gjuhën angleze ku ishte i angazhuar ankuesi,

përfshihet në konceptin e kërkesave operacionale të punëdhënësit. Sakaq dhe fakti që ankuesi ka refuzuar të vijojë të paraqitet në punë për tu angazhuar në fushata të tjera, përbëjnë arsye të ligjshme për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesin. Ajo që mbetet për vlerësim, është fakti nëse arsyeja e pretenduar e zgjidhjes së kontratës ekziston realisht dhe përbën motivin/arsyen e vërtetë për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesin, i cili pretendon se shkak i vërtetë i zgjidhjes së kontratës së punës nuk është ai i deklaruar nga punëdhënësi por shkak i diskriminimit i pretenduar prej tij.

Mbështetur në provat e administruara, rezulton se më datë 13.02.2024, Shoqëria Transcom është njoftuar nga klienti i saj Yoox Net-A-Porter Group S.p.a., që shërbimet për tregun anglez dhe atë amerikan, për të cilën operohej në gjuhën angleze, do të transferoheshin te një ofrues tjetër shërbimi, me efekt që nga muaji Maj 2024.

Në vijim, rezulton se nga numri i total i punonjësve në këtë fushatë janë larguar me dëshirë nga pozicioni i punës, 60 (gjashtëdhjetë) punonjës dhe përmes zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, pushuar me procedurë, 13 (trembëdhjetë). Në ndryshim nga punonjësit e tjerë, ankuesi dhe subjektet e tjerë të cilët kishin paraqitur fillimisht ankesë pranë Komisionerit, vijuan marrëdhëniet e punësimit, pavarësisht se nuk ushtronin asnjë nga detyrat për të cilat ishin parashikuar në kontratat e punës.

Përsa më sipër, rezulton se Shoqëria Transcom, është njohur me Kryesinë e Sindikatës SKOT, në degën e saj në Tiranë, përmes shkresës Nr. 6 prot., datë 13.03.2024, ku Sindikata, i është drejtuar Shoqërisë Transcom, lidhur me përzgjedhjen e organeve drejtuese të saj. Sakaq, rezulton se ankuesi ka mbajtur pozicionin e Nënkryetarit të Sindikatës për degën e Shoqërisë Transcom Tiranë

Mbështetur në e-mail-in e dërguar Komisionerit nga ana e K. D., më datë 24.04.2024, ai thekson ndër të tjera se: *“Arsyeja e këtij emaili ka të bëjë me faktin që jemi ndeshur për rreth 2-3 muaj me shkelje dhe presione të vazhdueshme në vendin e punës në mënyrë që punëtorët të japin dorëheqjen për shkak se kompania ka vendosur për mbylljen e fushatës në të cilën ne punojmë...”*

Nga të dhënat e evidentuara rezulton se ankuesi, ka qenë në dijeni të faktit që Shoqëria Transcom, për shkak të shkëputjes së kontratës nga ana e klientit për fushatën ku ai ishte i angazhuar, në anglisht, do të mbyllej dhe për rrjedhojë edhe kontratat e punonjësve do të ndërpriteshin për shkak të pamundësisë së punëdhënësit për të vijuar marrëdhëniet e punësimit me klientë të tjerë të së njëjtës gjuhë. Në analizë sa më sipërcituar, ankuesi është bërë pjesë e SKOT, në muajin Mars 2024 dhe nga e-mail-i përmendur më sipër, rezulton se ankuesi ka patur dijeni më parë për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës për shkak të mbylljes së fushatës në të cilën ai bënte pjesë. Në vijim, pas anëtarësimit në organizatën sindikale, SKOT i është drejtuar Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore.

Në përfundim të analizës sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, trajtimi i ankuesit nga ana e Shoqërisë Transcom Worldwide Albania shpik është bërë sipas kushteve të kontratës individuale të punës,

lidhur me vullnet të lirë mes tij dhe punëdhënësit. Sjellja e Shoqërisë Transcom kundrejt ankuesit është konform kushteve të kontratës të punës dhe pa cenuar të drejtat e tij si punëmarrës.

Në këtë kuptim, ankuesi është bërë pjesë e Sindikatës SKOT dhe kjo e fundit i është drejtuar ISHPSHSH-së, pasi ai ka marrë dijeni mbi fakti që Shoqëria Transcom, do të ndërpresë marrëdhëniet e punësimit, për shkak të mbylljes së fushatës ku ai ishte angazhuar, në anglisht.

Në përfundim, bazuar në analizimin e veprimeve të Shoqërisë Transcom, Komisioneri vlerëson se, ankuesi në cilësinë e përfaqësuesit të Sindikatës Kombëtare të Operatorëve Telefonik, nuk është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë apo të paligjshëm, lidhur me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, përse i takon mbrojtjes ligjore që ai gëzon për tu organizuar në lëvizje sindikaliste dhe si përfaqësues të organizatës sindikale.

Në mungesë të trajtimi të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë, Komisioneri arrin në përfundimin që nuk kemi të bëjmë me një sjellje diskriminuese dhe shkelje të dispozitave të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenet 32 dhe 33 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e mosdiskriminimit, të subjektit ankues, K. D., gjatë marrëdhënieve të punësimit, nga ana e Shoqërisë Transcom Worldwide Albania shpk, për shkaqet e pretenduara prej tij.
2. Të deklarojë të përfunduar procedurën administrative për shqyrtimin e ankesës me nr. 83 Regj., datë 16.04.2024, të paraqitur nga Xh. M., kundër Shoqërisë Transcom Worldwide Albania shpk, pa një vendim përfundimtar për çështjen, për shkak se ankuesja është tërhequr nga ankesa pranë KMD-së.
3. Të deklarojë të përfunduar procedurën administrative për shqyrtimin e ankesës me nr. 83 Regj., datë 16.04.2024, të paraqitur nga S. D., kundër Shoqërisë Transcom Worldwide Albania shpk, pa një vendim përfundimtar për çështjen, për shkak se ankuesi është tërhequr nga ankesa pranë KMD-së.
4. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA