



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. _____ Prot.

Tiranë, më ___/___/2020

V E N D I M

Nr. 89, Datë 14/08/2020

Mbështetur në nenin 32, pika 1, gërma a), të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 37, datë 27.05.2020, e z. I.I., përfaqësuar nga ana Sindikatës Kombëtare të Qendrave të Kontaktit – Solidariteti, ku pretendohet diskriminim për shkak të *“përkatësisë në një grup të veçantë”*, nga ana e Albacall sh.a.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Sipas shpjegimeve të dhëna në ankesë, si dhe mbështetur në dokumentacionin bashkëlidhur saj, rezulton se ankuesi punon, që prej vitit 2016, në pozicionin e operatorit telefonik pranë Albacall sh.a. Nga muaji maj 2019 e në vijim, pretendohet se ndaj z. I.I. ka filluar diskriminimi nga ana e kësaj kompanie, pasi ai është angazhuar në cilësinë e anëtarit të Bordit të Sindikatës Kombëtare të Qendrave të Kontaktit–Solidariteti, sindikatë, kjo që mbron të drejtat e punëmarrësve nëpër call center.

Referuar informacionit të depozituar nga KMD rezulton se në datën 18.02.2020, z. I.I. ka depozituar kërkesë, për të përfituar disa ditë nga leja e tij, vjetore. Në datën 18.02.2020, Kompania Albacall sha.a e ka refuzuar kërkesën e tij, për leje vjetore. Në këto kushte,

¹ Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën KMD.

ankuesi është larguar një javë nga puna për nevojat e tij, personale, por duke respektuar të gjitha rregullat e lajmërimit paraprak. Pas kthimit të tij në punë, Albacall sh.a. ka dhënë ndaj tij masën disiplinore “vërejtje me paralajmërim”, shoqëruar kjo me heqjen e bonusit të pagës.

Në vijim, në datën 17.05.2020, periudhe kjo që përkon me përhapjen e pandemisë e Covid – 19, në Shqipëri, z. I.I. i është kërkuar nga kompania Albacall sh.a., të vetëkarantinohet, pasi ka rezultuar me temperaturë 37.5°. Për këtë periudhe 2 javore izolimi, z. I.I. është paguar me 8.800 lekë, në vend që të paguhej me 18.150 lekë, sikurse i takonin nga Kontrata Individuale e Punës. Sindikata pretendon se ankuesi ka dërguar disa e-maile pranë personave përgjegjës të Albacall sh.a., që të pajisesh nga punëdhënësi me kompjuter dhe të punonte nga shtëpia. Por, pavarësisht kërkesave të tij, Kompania Albacall sh.a. asnjëherë nuk e pajisi me kompjuter z. I.I., ndërkohë që me shumë punonjës të tjerë ka ndodhur e kundërta.

Në vijim, Sindikata Kombëtare të Qendrave të Kontaktit – Solidariteti pretendon se z. I.I. është ndërrshkuar me një tjetër masë disiplinore “*paralajmërim për largim nga puna*”, ndërkohë që paraprakisht atij i është dhënë vërejtje në formë verbale.

Për sa më sipër, Sindikata shprehet se ndaj tij janë marrë dy masa disiplinore, pasi ai është bërë pjesë e organeve drejtuese të kësaj Sindikate, që mbron të drejtat e punonjësve në Call Center.

Për sa më sipër, Sindikata pretendon diskriminim të z. I.I. për shkak të përkatësisë në një grup të veçantë.

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

Hapat procedurialë të ndjekur nga strukturat përkatëse të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, paraqiten si më poshtë vijojnë:

- A.** Pas analizimit të ankesës nr. 37, datë 27.05.2020, e z. I.I., përfaqësuar nga ana Sindikatës Kombëtare të Qendrave të Kontaktit – Solidariteti, u konstatua se nga pikëpamja formale, ajo i plotësonte kërkesat e parashikuara nga neni 33, pika 3 të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”. Për këtë arsye, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi filloi procedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.
- B.** Mbështetur në nenin 33, pika 7², të ligjit nr. 10 221/2010 “*Për mbrojtjen nga diskriminimi*”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi iu drejtua Albacall sh.a. me shkresën nr. 622, datë 01.06.2020, ku kërkohej informacion, si më poshtë vijon:

² Neni 33, pika 7, i ligjit 10 221/2010, parashikon: “*Me marrjen e ankesës, komisioneri verifikon faktet. Për këtë qëllim, komisioneri mund t’u kërkojë ankuesit dhe personit kundër të cilit është drejtuar ankesa, të paraqesin parashtrime me shkrim brenda 30 ditëve nga dita që palët marrin njoftimin. Kur e çmon të nevojshme, komisioneri merr informacione dhe nga çdo person ose burim tjetër*”.

- Informacion i përgjithshëm mbi pretendimet e ankuesit;
- Kontrata individuale e punës së z. I.I. me Albacall sh.a.;
- Praktikrat për dhënien e 2 (dy) masave disiplinore ndaj z. I.I., ku të përfshihen akti i njoftimit, procesverbali i takimit, observacionet e ankuesit dhe akti nëpërmjet së cilit jepet masa disiplinore;
- Informacion nëse z. I.I. i ka kundërshtuar me shkrim të dy masat e dhëna ndaj tij;
- Informacion, nëse në të kaluarën ndaj z. I.I. janë dhënë masa të tjera disiplinore;
- Vlerësimet e performancës në punë të z. I.I. nga viti 2016 e në vijim;
- Informacion nëse z. I.I. i janë hequr bonuset e pages. Nëse po, të jepen arsyet përkatëse për heqjen e bonusit;
- Kërkesa për leje vjetore, datë 18.02.2020, e z. I.I. dhe shkresa refuzuese e Albacall sh.a.;
- Informacion mbi pagesën e z. I.I. për periudhën e vetëizolimit;
- Kopje të e-maileve të z. I.I. në adresë të Albacall sh.a., nëpërmjet së cilave kërkohet pajisja me kompjuter për të punuar nga shtëpia dhe përgjigjet përkatëse të Albacall sh.a.;
- Informacion nëse punonjes të tjerë të Albacall sh.a. kanë punuar me kompjuter të kompanisë nga shtëpia. Nëse po, të jepet numri i tyre;

Në përgjigje të shkresës së sipërpërmendur të KMD-së, Albacall sh.a dërgoi shkresën nr. 622, datë 29.06.2020, nëpërmjet së cilës sqaron se kjo Shoqëri ushtron aktivitet tregtar në fushën e Qendrës së Kontaktit. Z. I.I. është punësuar pranë Albacall sh.a. në profilin “operator”, në muajin korrik të vitit 2016, sikurse rezulton edhe në bazë të kontratës së punës së datës 01.07.2016. Duke filluar nga muaji i parë i punësimit pranë Albacall sh.a., z. I.I. ka patur një performancë nën mesataren, referuar menyrës së kryerjes së detyrave të tij. Ndaj këtij punonjësi gjatë 2 viteve të para të punës (përfshirë edhe periudhën e provës apo trajnimet e ndryshme) ka patur vetëm vërejtje verbale, me qëllim përmirësimin e performancës dhe arritjen e objektivave, sipas nenit 21, pika 1 të Rregullores së Albacall sh.a.

Nëpërmjet shkresës nr. 1712/16/2019, datë 17.12.2019, të Administratorit të Albacall sh.a., ndaj punëmarrësit I.I. është dhënë paralajmërim me shkrim për marrje masë disiplinore, për shkak të kryerjes së punës në mënyrë jo cilësore dhe jo në përputhje me kontratën e punës sipas nenit 21, të Rregullores së Albacall sh.a.

Pasi janë marrë në analizë të dhënat operative për punën e kryer nga z. I.I. dhe pasi ai është dëgjuar, sikurse rezulton nga procesverbali i takimit të kryer me të në datën 17.12.2019,

është vendosur paralajmërim për marrje mase disiplinore. Për sa më sipër, nuk rezulton se z. I.I. të ketë paraqitur kundërshtime me shkrim në lidhje me këtë paralajmërim.

Nëpërmjet shkresës nr. 0303/3/2020 prot, datë 03.03.2020, të Administratorit të Albacall sh.a., ndaj punëmarrësit I.I. është vendosur masa vijuese disiplinore– paralajmërim për largim nga puna, për shkak të mungesave të vazhdueshme dhe të pajustificuara. Për këtë qëllim janë marrë në analizë të dhënat për punëmarrësin në fjalë sipas së cilave rezultojnë mungesa të paaautorizuara dhe të pajustificuar me raport mjekësor apo dokumentacion tjetër ligjor. Në përfundim të kësaj analize, pasi z. I.I. është dëgjuar sikurse rezulton edhe në bazë të procesverbalit përkatës të takimit të datës 03.03.2020, është vendosur masa paralajmërim për pushim nga puna. Për sa më sipër, nuk rezulton që z. Ismali të ketë paraqitur kundërshtime me shkrim në lidhje me këtë masë disiplinore.

Nëpërmjet shkresës nr. 3004/2020 prot, datë 30.04.2020, të Administratorit të Albacall sh.a., ndaj punëmarrësit I.I. është vendosur masa tjetër disiplinore me shkrim – paralajmërim për largim nga puna – për shkak të përdorimit të celularit në vendin e punës, shprehimisht kjo e ndaluar në Rregullore. Edhe ndaj kësaj mase, ankuesi nuk ka depozituar kundërshtimet e tij me shkrim drejtuar punëdhënësit.

Në datën 11.02.2020, punëmarrësi I.I. ka paraqitur kërkesë për pushime vjetore. Në datën 11.02.2020, Zyra e Burimeve Njerëzore të Albacall sh.a. i është përgjigjur negativisht, pasi ai kishte maturuar vetëm 0.96 ditë pushime vjetore. Gjithashtu, Albacall sh.a. e ka informuar ankuesin për procedurën e kërimit të pushimeve vjetore sipas nenit 12 të Rregullores. Në cilësi prove, shoqëria ka dërguar e-mailin e ankuesit, të datës 11.02.2020 dhe përgjigjen me e-mail të Albacall sh.a. Për sa më sipër, rezulton se punëmarrësi nuk ka deklaruar të vërtetën në lidhje me kërkesën për pushime vjetore. Kërkesa e tij është refuzuar, pasi ai nuk kishte maturuar ditë pushimesh vjetore. Vlen të theksohet fakti se shoqëria Albacall sh.a. vetëm disa ditë më parë i kishte aprovuar z. I.I., pushimet vjetore për periudhën 27.01.2020 – 04.02.2020, si dhe disa ditë leje të papaguara të kërkuara nga ana e tij

Në datën 10.03.2020 dhe në vijim, z. I.I. ka kërkuar informacion të përgjithshëm, në lidhje me masat që Albacall ka marrë në mbrojtje të shëndetit të të gjithë punëtorëve (në përgjithësi) duke marrë përsipër tagra përfaqësimi në kundërshtim me ligjin. Për sa më sipër, z. I.I. nuk rezulton se përfaqëson ndonjë prej punëmarrësve, apo është përfaqësuesi i ndonjë grupi të punëmarrësve të Albacall sh.a. Në shkresën e kësaj shoqërie, sqarohet se aktualisht nuk rezulton që pranë Albacall të jetë krijuar ndonjë sindikatë, apo të jetë akredituar ndonjë sindikatë, ose që punonjësit e Albacall të jenë organizuar në ndonjë sindikatë. Aktivizimi i ligjshëm i z. I.I. në çdo subjekt/sindikatë apo organizatë tjetër që nuk është akredituar për të përfaqësuar punonjësit e Albacall sh.a. nuk i jep tagra këtij të fundit të veprojë në emër dhe për llogari të punonjësve të Albacall sh.a.

Megjithatë edhe pse kërkesa ishte pa tagra, Albacall sh.a. i është përgjigjur z. I.I. (në cilësinë e punëmarrësit të Albacall) me e-mailin e datës 11.03.2020, duke e njoftuar për të gjitha masat e marra në përputhje me aktet ligjore në fuqi. Po kështu, masat e marra nga Albacall sh.a janë njoftuar rregullisht nëpërmjet sistemeve të brendshme elektronike të shoqërisë, me e-mail apo dhe me afishim.

Në lidhje me procedurat për vetëkarantinimim dhe trajtimin ekonomik dhe punën nga shtëpia, punëmarrësi ka patur të njëjtin trajtim, si të gjithë punëmarrësit e tjerë dhe në përputhje me dispozitat ligjore që herë pas here publikoheshin nga autoritetet shtetërore në përballim të situatës së emergjencës nga Covid -19. Në lidhje me vetëkarantinimin, Albacall sh.a. ka zbatuar protokollat e sigurisë të miratuara nga Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale. Në lidhje me trajtimin ekonomik gjatë vetëkarantinimit vërejmë se pagesa e punëmarrësit është bërë plotësisht në përputhje me kontratën individuale të punës. Albacall sh.a. i ka njoftuar z. I.I. përshkrimin e detajuar të pagës për muajin shkurt 2020 dhe mars 2020. Në veçanti në lidhje me elementet përbërëse të pagës dhe bonuseve, sqarohet se Kontrata Individuale e Punës përcakton qartësisht mënyrën e përlogaritjes së pagës në përputhje me nenin 110, të Kodit të Punës. Referuar rastit të z. I.I., në nenin 9.1 të Kontratës së Punës përcaktohet paga orare neto. Pra, ankuesi paguhet me pagë orare të punës së kryer. Përveç pagës orare, Albacall sh.a. aplikon “shpërblimin vjetor të punës” ose “bonus” duke marrë parasysh cilësinë e punës së punëmarrësve të saj, në përputhje me nenin 11, të Kodit të Punës. Në përputhje me parashikimet e Kodit të Punës, njohja e një shpërblimi vjetor të punës bazohet në vlerësimin individual që Albacall sh.a. i bën performancës së çdo punëmarrësi, gjatë periudhës përkatëse të vlerësimit (në fund të çdo viti).

Pra, në rastin konkret, nuk kemi të bëjmë me një shpërblim të përhershëm, që përbën detyrim për punëdhënësin pavarësisht performancës apo rezultatit të ndërmarrjes. Në rastin konkret, Albacall aplikon një shpërblim të veçantë mbi pagën me karakter individual, që lidhet me performancën gjatë vitit të punës.

Në lidhje me procedurat për punën nga shtëpia vërejmë se në zbatim të udhëzimeve nga autoritetet shtetërore dhe brenda mundësive teknike, Albacall sh.a. ka mundësuar punën nga shtëpia për shumicën e personelit administrativ dhe një pjesë të personelit me detyrë operator. Nga të dhënat që disponohen rezulton se 1438 punëmarrës të regjistruar në listëpagesën e Albacall sh.a në mars 2020, prej tyre kanë punuar nga shtëpia: 8 personel administrativ dhe 592 personel operator. Prej punëmarrësve që kanë punuar nga shtëpia, kohë pas kohe dhe brenda mundësive teknike janë pajisur me PC nga shoqëria një pjesë e punëmarrësve, referuar edhe kërkesave për shërbime nga klientët e Albacall sh.a. Theksohet fakti se bëhet fjalë për organizim të punës në periudhë emergjence (muaji mars apo prill 2020) dhe ku ishte kryesisht pjesa operative e Albacall sh.a. që përcaktonte nevojat për shërbime të caktuara (referuar kërkesave të klientëve të shoqërisë). Nëse ka patur ndonjë mangësi apo

mospërputhje (gjithmonë gjatë kësaj periudhe emergjence) kanë të bëjnë vetëm me situatën e krijuar nga Covid-19, papritshmëritë e kësaj situatë dhe nuk kanë të bëjnë në asnjë moment me z. I.I. apo me çdo individ tjetër të ndodhur në situatën e tij. Në cilësi prove, bashkëlidhur është dërguar korrespondenca me e-mail për këtë çështje.

Në datën 27.05.2020 punëmarrësi I.I. ka paraqitur kërkesë tjetër për pushime vjetore. Edhe në këtë rast, Albacall ka vepruar në bazë të ligjit dhe kontratës së punës së nënshkruar nga palët. Në datën 29.05.2020, Zyra e Burimeve Njerëzore të Albacall i është përgjigjur z. I.I. duke miratuar pjesërisht kërkesën e tij dhe duke i dhënë pushimet vjetore të maturuara. Bashkëlidhur është dërguar në cilësi prove korrespondenca me email mbi këtë çështje.

Me e-mailin e datës 31.05.2020, z. I.I. ka pretenduar në mënyrë abuzive³ dëmtime të parikuperueshme të dëgjimit në masën 40% si pasojë e përdorimit të kufjeve dhe për këtë arsye ka kërkuar transferimin në një pozicion tjetër pune, ku nuk parashikohet përdorimi i tyre.

Përsëri Albacall ka reaguar në respektim të ligjit dhe kontratës së punës dhe në datën 18.06.2020 i ka njoftuar z. I.I. mospranimin e kërkesës si të pabazuar. Në kuadër të verifikimit të kësaj situatë nga mjeku i ndërmarrjes, z. I.I. ka bërë një ekzaminim mjekësor të specializuar pranë Spitalit Amerikan 3, nga ka rezultuar se z. I.I. rezulton me shëndet të plotë dhe nuk ka asnjë humbje dëgjimi. Bashkëlidhur dërgohet korrespondenca me shkrim dhe me e-mail për këtë çështje, si dhe raportin e ekzaminimit të kryer pranë Spitalit Amerikan 3, si dhe kartelën shëndetësore të ankuesit.

Njëkohësisht, Albacall sh.a. e ka njoftuar KMD se Inspektoriati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore ka kryer inspektim pranë kësaj shoqërie, duke filluar nga data 17.06.2020, në bazë të ankesave të z. I.I.. Në bazë të procesverbalit të datës 26.06.2020 të këtij Inspektoriati rezulton se nuk janë konstatuar shkelje.

2. Në datën 07.07.2020, z. I.I. dërgoi e-mail pranë KMD-së, nëpërmjet së cilit kërkoi të dispononte një kopje të shkresës së dërguar nga Albacall sh.a. Nëpërmjet shkresës nr. 938, datë 08.07.2020, Komisioneri i dërgoi ankuesit kopje të shkresë nr. 26/2/2020 prot, datë 26.06.2020, të Shoqërisë Albacall sh.a.

3. Në vijim të shkresës së mësipërme, Albacall sh.a. e ka njoftuar KMD-në, nëpërmjet shkresës nr. 1093, datë 27.07.2020, se ndaj z. I.I. është marrë masa paralajmërim për largim nga detyra. Shkresa në fjalë është dërguar për dijeni dhe Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore. Shkaqet e kësaj mase konsistonin si më poshtë vijojnë:

- vonesa të vazhdueshme në punë, të pajustificuara dhe të pakomunikuara;

³ Referuar shkresës zyrtare të dërguar nga Albacall sh.a., në adresë të KMD-së.

- largim nga vendi i punës përpara përfundimit të turnit në mënyrë të vazhdueshme, të pa komunikuar dhe pa aprovimin e figurave koordinuese;

- mungesa të vazhdueshme dhe të pajustificuara duke i sjellë dëm aktivitetit të shoqërisë.

Bashkëlidhur shkresës së sipërpërmendur, z. I.I. i është dërguar edhe një analizë e detajuar e shkeljeve përgjatë muajve qershor – korrik 2020.

Shkresa mbyllet me paralajmërimin e dhënë ndaj ankuesit, që episode të tilla të mos përsëriten më, në mënyrë që shoqëria të mos detyrohet të zgjidhë kontratën e punës për shkaqe të justifikuara.

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

Mbështetur në provat e administruara gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri vlerëson se:

1. Lidhur me trajtimin e padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë të ankuesit.

Z. I.I. është punësuar pranë shoqërisë Albacall sh.a. në korrik të vitit 2016. Marrëdhëniet e punës ndërmjet palëve janë të rregulluara nëpërmjet kontratës individuale të punës, datë 01.07.2016. Legjislacioni i zbatueshëm për marrëdhëniet e punës dhe zhvillimin e procedurave të punës pranë kësaj shoqërie është Kodi i Punës së Republikës së Shqipërisë dhe Rregullorja e Brendshme e Albacall sh.a.

Ankuesi I.I. është një ndër 30 anëtarët themelues të Sindikatës Kombëtare të Qendrave të Kontaktit⁴, me seli në Tiranë, e cila është regjistruar me vendimin nr. 12, datë 15.07.2019, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë. Referuar vendimit të sipërpërmendur, citohet: *“Sindikata krijohet si një organizatë shoqërore e pavarur, bashkim vullnetar i punonjësve me qëllim dhe objekt të përfaqësojë dhe mbrojë të drejtat dhe interesat ekonomike, profesionale dhe shoqërore të të gjithë anëtarëve të sindikatës, të cilët janë punëmarrësit e sektorit të qendrave të kontaktit (call center)..... “Sindikata Kombëtare e Qendrave të Kontaktit përfaqëson bashkimin vullnetar të punëmarrësve dhe ka si qëllim të përfaqësojë dhe mbrojë të drejtat dhe interesat ekonomike, profesionale dhe shoqërore të të gjithë anëtarëve të sindikatës, të cilët janë punëmarrësit e sektorit të qendrave të kontaktit (call center) në*

⁴ Gjatë kryerjes së procedurave hetimore, KMD i ka kërkuar informacion me e-mail zyrtar Sindikatës së sipërpërmendur, lidhur me numrin e përgjithshëm të anëtarëve të saj, si dhe numrin e punonjësve të Albacall sh.a. që janë anëtarë të saj. Sindikata nuk e ka dhënë informacionin e kërkuar nga KMD.

respektim të kërkesave ligjore mbi qëllimin e krijimit dhe funksionimit të këtij personi juridik, referuar përcaktimeve të nenit 176, të Kodit të Punës....”.

Z. I.I. pretendon se diskriminimi i pretenduar ndaj tij ka filluar menjëherë pas anëtarësimit të tij në Sindikatën e sipërpërmendur, pasi një fakt i tillë u bë i ditur për drejtuesit e Albacall sh.a. Diskriminimi i pretenduar konsiston në dhënien e masave disiplinore të njëpasnjëshme, mos dhënien e lejes vjetore dhe bonusit apo shpërblimit vjetor, si dhe në mos ndërrimin e pozicionit të punës për shkak të problemeve shëndetësore me dëgjimin.

1. Lidhur me pretendimin e masave disiplinore të dhëna ndaj z. I.I..

Gjatë shqyrtimit të informacionit dhe akteve të dërguara në cilësi prove nga Albacall sh.a., sqarohet se: *“Duke filluar nga muaji i parë i punësimit pranë Albacall sh.a., z. I.I. ka patur një performancë nën mesataren, referuar menyrës së kryerjes së detyrave të tij. Ndaj këtij punonjësi gjatë 2 viteve të para të punës (përfshirë edhe periudhën e provës apo trajnimet e ndryshme) ka patur vetëm vërejtje verbale me qëllim përmirësimin e performancës dhe arritjen e objektivave, sipas nenit 21, pika 1 të Rregullores së Albacall sh.a.”* Albacall sh.a. ka depozituar në cilësi prove, vlerësimin e performancës në punë të z. I.I. përgjatë viteve 2016-2020, të cilat vërtetojnë sa më sipër. Ndërkohë që, masat disiplinore ndaj ankuesit janë dhënë përgjatë viteve 2019-2020.

Neni 37, i Kodit të Punës përcakton shprehimisht: *“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 19.1 dhe 19.3, të Kontratës Individuale të Punës, datë 01.07.2016, të lidhur ndërmjet Albacall sh.a. dhe z. I.I. përcaktohet shprehimisht: *“19.1. Punëmarrësi gjatë kryerjes së detyrave të tij është i detyruar të zbatojë dhe respektojë legjislacionin shqiptar në përgjithësi dhe në veçanti parashikimet e kësaj kontrate dhe rregullores së brendshme të Punëdhënësit....19.3. Nëse Punëmarrësi me veprimet dhe mosveprimet e tij shkel ndonjë prej detyrimeve të tij sipas kësaj kontrate, atëherë Punëdhënësi duke marrë parasysh rrethanat dhe shkeljen e kryer, ka të drejtë të marrë ndaj Punëmarrësit masat disiplinore siç parashikohet në rregulloren e brendshme të Punëdhënësit, e cila konsiderohet pjesë përbërëse e kësaj kontrate së cilës i bashkëlidhet.”*

Për sa më sipër, rezulton se Rregullorja e Brendshme e Albacall sh.a. është akti rregullator për dhënien e masës disiplinore, si dhe për rregullat që duhen zbatuar gjatë punës së përditshme për operatorët e prodhimit. Në nenin 21, të Rregullores së Albacall sh.a.

parashikohet shprehimisht: “Mosrespektimi nga punëmarrësi i rregullave sipas kontratës së punës dhe kësaj rregulloreje mund të sjellë masat vijuese:

1. Paralajmërim me gojë ose me shkrim;
2. Pezullim nga puna deri në 3 ditë;
3. Largim nga puna.”

Neni 22, i Rregullores së sipërpërmendur parashikon shprehimisht: “Masat e paralajmërimit dhe pezullimit do të aplikohen kur punëmarrësi:

1. Nuk paraqiten në punë ose largohet nga vendi i punës pa motiv të justifikuar;
2. Vonon fillimin e punës, e ndërpret apo e përfundon para kohe pa motiv të justifikuar;
3. Sjellja e tij nuk është në përputhje me parimet e korresktësisë, besnikërisë dhe respektit ndaj kolegëve;
4. Kryhen veprime që cënojnë dinjitetin e personit (neni 1 dhe 2 i rregullores);
5. Kryhen me neglizhencë detyra që i janë ngarkuar; (shiko nenit 7 të kësaj rregulloreje);
6. Kryhen mosbindje me faj të lehtë (neni 5 i kësaj rregulloreje);
7. Fut në zyrë persona të paautorizuar;
8. Pi duhan brenda ambienteve të Shoqërisë;
9. I kundërvihet në çdo mënyrë tjetër rregullave të kontratës së punës dhe të kësaj rregulloreje të brendshme;”

Nga shqyrtimi i dokumentacionit të depozituar në cilësi prove nga palët rezulton se ndaj z. I.I. janë marrë këto masa disiplinore:

1. Në datën 17.12.2019⁵, ndaj punëmarrësit I.I. është dhënë paralajmërim me shkrim për marrje masë disiplinore, për shkak të kryerjes së punës në mënyrë jo cilësore dhe jo në përputhje me kontratën e punës sipas nenit 21, të Rregullores së Albacall sh.a.;
2. Në datën 03.03.2020⁶, ndaj punëmarrësit I.I. është vendosur masa disiplinore— “paralajmërim për largim nga puna”, për shkak të mungesave të vazhdueshme dhe të pajustificuara. Për këtë qëllim janë marrë në analizë të dhënat për punëmarrësin në fjalë sipas së cilave rezultojnë mungesa të paautorizuara dhe të pajustificuar me raport mjekësor apo dokumentacion tjetër ligjor.

Në nenin 14, të Rregullores se Brendshme te Albacall sh.a. parashikohet: “Mungesat në rast sëmundje duhet të justifikohen nëpërmjet paraqitjes së certifikatës mjekësore që vërteton

⁵ Npërmjet shkresës nr. 1712/16/2019, datë 17.12.2019, të Administratorit të Albacall sh.a.;

⁶ Npërmjet shkresës nr. 0303/3/2020, datë 03.03.2020, të Administratorit të Albacall sh.a.;

diagnozën dhe ditët e mungesës. I punësuari ka detyrim të nisë paraprakisht nëpërmjet emailit kopjen e certifikatës brenda të njëjtës ditë të njoftimit të mungesës dhe të dorëzojë personalisht apo nëpërmjet të tjerëve certifikatën origjinale brenda orës 12:00 të ditës pasardhëse të zyra e personelit.”

Mbështetur edhe në informacionin e dërguar nga ankuesi rezulton se ai ka kërkuar lejen vjetore 2020, në muajin shkurt 2020, e cila i është refuzuar nga punëdhënësi. Si rrjedhojë, z. I.I. është larguar për disa ditë nga puna, pa iu miratuar leja nga Zyra e Burimeve Njerëzore pranë Albacall sh.a., duke vepruar në kundërshtim me nenin 14, të Rregullores së Brendshme të kësaj shoqërie.

Për sa më sipër, rezulton se ankuesi nuk e ka kundërshtuar me shkrim masën disiplinore tek punëdhënësi dhe as pranë gjykatës kompetente.

- 3. Në datën 30.04.2020⁷**, ndaj punëmarrësit I.I. është vendosur masa disiplinore – paralajmërim për largim nga puna – për shkak të përdorimit të celularit në vendin e punës, shprehimisht kjo e ndaluar në Rregullore.

Në nenin 9, të Rregullores së Brendshme të Albacall sh.a. parashikohet shprehimisht: *“Në sallat operative nuk lejohet përdorimi i telefonave celularë dhe as i terminaleve/mjeteve elektronike të ndryshëm nga ato që janë të nevojshëm për punën”*.

Për sa më sipër, rezulton se z. I.I. ka vepruar në kundërshtim me parashikimin e nenit të mësipërm. Ai nuk ka paraqitur kundërshtime me shkrim tek punëdhënësi mbi këtë masë, si dhe nuk e ka kundërshtuar atë gjyqësisht.

- 4. Në datën 23.07.2020⁸**, ndaj z. I.I. është marrë një tjetër masë disiplinore, paralajmërim për largim nga detyra. Shkaqet për marrjen e kësaj mase janë:

- vonesa të vazhdueshme në punë, të pajustificuara dhe të pakumunuara;
- largim nga vendi i punës përpara përfundimit të turnit në mënyrë të vazhdueshme, të pa komunikuar dhe pa aprovimin e figurave koordinuese;
- mungesa të vazhdueshme dhe të pajustificuara duke i sjellë dëm aktivitetit të shoqërisë.

Bashkëlidhur shkresës, z. I.I. dhe KMD-së i është dërguar edhe një analizë e detajuar e shkeljeve përgjatë muajve qershor – korrik 2020.

Nga analizimi i shkresës së sipërpërmendur, KMD konstatoi se z. I.I. ka kryer 1 mungesë të pajustificuar gjatë muajit qershor 2020 dhe 4 mungesa të tilla gjatë muajit korrik 2020.

⁷ Nëpërmjet shkresës nr. 3004/2020, datë 30.04.2020, të Administratorit të Albacall sh.a.;

⁸ Nëpërmjet shkresës nr. 2327/2/2020, datë 23.07.2020, të Administratorit të Albacall sh.a.;

Njëkohësisht ka patur largime nga vendi i punës për disa orë gjatë ditës, si dhe vonesa në orarin e mbërritjes në punë.

Në korrespondencën zyrtare me e-mail me Albacall sh.a., kjo e fundit ka theksuar se z. I.I. ka refuzuar të nënshkruajë aktet për marrjen e dënimit të masave disiplinore, pa shprehur ndonjë arsye për këtë refuzim. Për këtë arsye janë mbajtur procesverbalet përkatëse nga punonjësi i Shoqërisë që ka bërë komunikimin e masës disiplinore. Gjithashtu, shkresa për marrje të masës disiplinore i është dërguar z. I.I. me postë - për njoftim.

Në referencë të nenit 7, të LMD, Komisioneri gjykon se për sa i përket masave disiplinore të dhëna ndaj tij, z. I.I. nuk është ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë dhe disfavorizues nga ana e Albacall sh.a. Në mungesë të këtij trajtimi nuk kemi të bëjmë me diskriminim për shkakun e pretenduar nga ankuesi.

2. Lidhur me kërkesat për lejen vjetore të refuzuara nga Albacall sh.a. dhe mosdhënia e bonusit të shpërblimit;

Pretendimi vijues i ankuesit I.I. konsiston në refuzimin e kërkesës për leje nga ana e Albacall sh.a.

Në nenin 92, të Kodit të Punës parashikohet shprehimisht: *“Kohëzgjatja e pushimeve vjetore të paguara përcaktohen me kontratën kolektive ose me kontratën individuale të punës. 2. Kohëzgjatja e pushimeve vjetore është jo më pak se 4 javë kalendarike gjatë vitit të punës në vazhdim. Pushimet vjetore nuk përfshijnë ditët e festave zyrtare. Nëse festa zyrtare bie ditën e pushimit vjetor me pagesë, pushimi vjetor shtyhet. 3. Kur punëmarrësi nuk ka kryer një vit pune të plotë, kohëzgjatja e pushimeve vjetore të paguara përcaktohet në raport me kohëzgjatjen e marrëdhënieve të punës. Periudhat e paafësisë së përkohshme në punë, konsiderohen si kohë pune.”*

Në pikat 11.2 dhe 11.3 të Kontratës Individuale e Punës, të datës 01.07.2020 parashikohet shprehimisht: *“Punëmarrësi ka të drejtën e pushimeve vjetore. Kohëzgjatja e pushimeve vjetore të paguara është 4 javë kalendarike gjatë vitit të punës në vazhdim. Kur punëmarrësi nuk ka kryer 1 vit pune të plotë, kohëzgjatja e pushimeve vjetore të paguara përcaktohet në raport me kohëzgjatjen e marrëdhënieve të punës. 11.3 Caktimi i datës së fillimit të pushimeve vjetore do të bëhet nga Punëdhënësi, duke mbajtur parasysh dëshirën e Punëmarrësit dhe në varësi të nevojave operative dhe kërkesave të Punëdhënësit për të siguruar numrin e punonjësve të domosdoshëm për vazhdimin e punës. Punëdhënësi i njofton Punëmarrësit fillimin e pushimeve 30 ditë para.”*

Në nenin 12, të Rregullores së Brendshme të Albacall sh.a. parashikohet si vijon: *“Për qëllime të programimit operativ të aktiviteteve, kërkesat për pushime dhe leje të llojeve të ndryshme duhet të rregullohen me përgjegjësin operativ dhe me Team Leader-in përkatës dhe duhet të kërkojnë të paktën 3 ditë përpara. Këto kërkesa duhet t’i paraqiten Shoqërisë në format dhe kohët e aplikueshme në momentin e paraqitjes.”*

Z. I.I. ka paraqitur kërkesë në datën 11.02.2020 për të kryer pushimet vjetore 2020. Kërkesa e tij është refuzuar nga zyra e burimeve njerëzore pasi ankuesi kishte maturuar vetëm 0.96 ditë pushime vjetore⁹. Ankuesi është informuar gjithashtu lidhur me procedurat që duhet të ndiqte për të përfituar lejen vjetore, të cilat ishin të parashikuara në nenin 12 të Rregullores së sipërpërmendur. Njëkohësisht rezultoi se vetëm disa ditë më parë, Shoqëria Albacall sh.a i kishte aprovuar z. I.I., pushimet vjetore për periudhën nga data 27.01.2020 - 04.02.2020.

Në datën 27.05.2020, z. I.I. ka paraqitur kërkesë tjetër për pushime vjetore. Në datën 29.05.2020, Albacall sh.a. i është përgjigjur z. I.I. duke miratuar pjesërisht kërkesën e tij dhe duke i dhënë pushimet vjetore të maturuara.

Për sa më sipër, KMD gjykon se për sa kohë që ankuesit i është miratuar leja për një periudhë paraardhëse dhe pasardhëse, nuk ekziston tendenca negative e punëdhënësit për t’i mohuar punëmarrësit I.I. të drejtën për të kryer pushimet vjetore.

Lidhur me bonusin vjetor, shoqëria Albacall sh.a. e ka sqaruar KMD-në se ankuesi paguhet me pagë orare të punës së kryer. Përveç pagës orare, Albacall sh.a. aplikon “shpërblimin vjetor të punës” ose “bonus” duke marrë parasysh cilësinë e punës së punëmarrësve të saj, në përputhje me nenin 114, të Kodit të Punës. Në përputhje me parashikimet e Kodit të Punës, njohja e një shpërblimi vjetor të punës bazohet në vlerësimin individual që Albacall sh.a. i bën performancës së çdo punëmarrësi, gjatë periudhës përkatëse të vlerësimit (në fund të çdo viti). Pra, në rastin konkret, nuk kemi të bëjmë me një shpërblim të përhershëm, që përbën detyrim për punëdhënësin pavarësisht performancës, apo rezultatit të ndërmarrjes. Në rastin konkret, Albacall aplikon një shpërblim të veçantë mbi pagën me karakter individual që lidhet me performancën gjatë vitit të punës. Në kushtet kur, performanca në punë e z. I.I. nuk ka qenë në nivelin e duhur, duke vënë theksin këtu edhe tek masat disiplinore që janë dhënë ndaj tij, ai nuk e ka përfituar këtë bonus.

Për sa më sipër, Komisioneri gjykon se në interpretim të nenit 7, të LMD, ankuesi I.I. nuk është ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë e disfavorizues nga ana e Albacall sh.a. Në mungesë të trajtimit të padrejtë e disfavorizues nuk kemi të bëjmë me diskriminim për shkakun e pretenduar nga ankuesi.

⁹ Referuar rastit të z. I.I., në nenin 9.1 të Kontratës Individuale të Punës përcaktohet paga orare neto.

3. Lidhur me mos miratimin e kërkesës për ndryshim të pozicionit të punës së ankuesit nga ana e Albacall sh.a.

Me e-mailin e datës 31.05.2020, z. I.I. ka kërkuar transferimin në një pozicion tjetër pune, ku nuk parashikohet përdorimi i kufjeve, pasi ai ka pretenduar se ka dëmtime të parikuperueshme të dëgjimit në masën 40 %, si pasojë e përdorimit të tyre. Z. I.I. ka depozituar në cilësi prove 2 audiograma, si dhe recetën e lëshuar nga Dr. E.C, ku rezulton se ka humbje dëgjimi.

Në datën 18.06.2020, Albacall sh.a. e ka refuzuar kërkesën e z. I.I., pasi në rezultatet e ekzaminimit mjekësor të kryer nga mjeku i Shoqërisë ka rezultuar se ankuesi gëzon shëndet të plotë dhe nuk ka humbje dëgjimi. Albacall sh.a. ka depozituar në cilësi prove raportin e ekzaminimit të kryer pranë Spitalit Amerikan 3, si dhe kartelën shëndetësore të ankuesit, nga ku rezulton se shëndeti i tij është i plotë.

Për sa më sipër, Komisioneri rekomandon që, Albacall sh.a. të kryejë edhe një ekzaminim të dytë për z. I.I., në një institucion tjetër mjekësor, për të evidentuar gjendjen e dëgjimit të ankuesit, si dhe për të ballafaquar rezultatet e mjekëve të mësipërm. Në bazë të rezultateve të këtij ekzaminimi mjekësor, të mund të vendoset mbi kërkesën e z. I.I..

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenin 1, nenin 7, pika 1, nenet 11-13, nenin 21, pika 1, nenin 32, pika 1, gërma a) e nenin 33, pikat 10-11, të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

- 1.** Konstatimin e mosdiskriminimit, të z. I.I., për shkak të përkatësisë në një grup të veçantë, nga ana e Albacall sh.a.
- 2.** Kundër këtij Vendimi lejohet ankim pranë Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONER

Robert GAJDA

NË MUNGESË DHE ME URDHËR

DREJTORE JURIDIKE

Ardiana HALA

Fusha – punësim
Shkak – përkatësi në një grup të veçantë
Lloji i vendimi - mosdiskriminim