



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 1451 Prot.

Tiranë, më 26. 10. 2020

V E N D I M

Nr. 145, Datë 26. 10. 2020

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 03, datë 16.01.2020, të paraqitur nga E. D., B. D., B. Gj., A. Gj. kundër Shoqërisë “Albchrome” sh.p.k, në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të “përkatësisë në një grup të veçantë¹”.

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Sipas shpjegimeve të dhëna, subjektet ankues në mes të tjerash informojnë se: *“Me Vendimin nr.14, datë 15.10.2019 është themeluar dhe njohur nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë, Sindikata e Minorëve të Bashkuar të Bulqizës (SMBB). Gjatë muajit Prill 2019, E. D. së bashku me B. D. janë angazhuar në mbledhjen e firmave për themelimin e sindikatës dhe në datë 25.05.2019 i kanë dorëzuar ato në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Tiranë. Kjo veprimtari sindikale, solli dhe aktet e para të diskriminimit ndaj tyre, me anë të marrjes së masave disiplinore të vërejtjes me paralajmërim për pushim nga puna, nga ana e punëdhënësit. Njohja dhe regjistrimi i sindikatës është shpallur publikisht, në datë 17.11.2019, në qendër të qytetit të Bulqizës, me anë të një tubimi, ku kanë marrë pjesë shumë minorë, të punësuar pranë Albchome shpk. Gjithashtu, krijimi i sindikatës është bërë publik, si në median lokale ashtu dhe atë kombëtare, duke e bërë këtë, një fakt të njohur publikisht². Që prej shpalljes publike të themelimit të sindikatës, shoqëria Albchrome, ka nisur kundër përfaqësuesve të sindikatës një fushatë intensive*

¹ Ankuesit janë përfaqësues dhe mbështetës të: Sindikatës së Minorëve të Bashkuar të Bulqizës (S.M.B.B).

² <http://top-channel.tv/2019/11/17/protesta-e-minatoreve-ne-bulqize-do-te-krijojme-sindikate-te-re/>,
<https://www.reporter.al/minaret-e-bulqizes-themelojne-nje-sindikate-te-re/>

masash presioni me qëllim diskriminimin e tyre për shkak të anëtarësimit në sindikatë dhe pjesëmarrjes në veprimtari sindikale. Më konkretisht, janë marrë masa diskriminuese kundër:

- 1. E. D., Kryetar i sindikatës, i punësuar pranë Albchrome prej 5 vitesh. Shoqëria Albchrome, me Vendimin nr. 1222, datë 22.11.2019 “Për zgjidhje të kontratë së punës” e ka larguar nga puna për shkelje të disiplinës në punë. E. D. me shkresën datë 25.11.2019, drejtuar Albchrome shpk, është ankuar kundër pushimit diskriminues, por nuk ka marrë përgjigje.*
- 2. B. D., anëtar i këshillit sindikal, i punësuar pranë Albchrome prej 13 vitesh. Shoqëria Albchrome, me Vendimin nr. 1228, datë 02.12.2019 “Për zgjidhje të kontratës së punës” e ka larguar nga puna për shkelje të disiplinës në punë. B. D. me shkresën datë 05.12.2019, drejtuar Albchrome shpk, është ankuar kundër pushimit diskriminues, por nuk ka marrë përgjigje.*
- 3. B. Gj., anëtar i këshillit sindikal, i punësuar pranë Albchrome prej 24 vitesh. Shoqëria Albchrome, me shkresën nr. 1229, datë 02.12.2019 ka njoftuar ankuesin për dhënien e masës disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për pushim nga puna” për shkelje të disiplinës në punë. B. Gj. me shkresën datë 05.12.2019, drejtuar Albchrome shpk, është ankuar kundër pushimit diskriminues, por nuk ka marrë përgjigje. Më pas në datë 09.12.2019, B. Gj. pa asnjë shpjegim zyrtar, është transferuar në një pozicion tjetër pune, me një pagë më të ulët prej 10.000 lekësh. Me shkresën datë 11.12.2019, SMBB ka kërkuar nga Albchrome shpk anulimin e vendimit të transferimit të B. Gj., por nuk ka marrë përgjigje. Më pas me shkresën nr. 1299/1, datë 20.12.2019, Albchrome ka marrë vendimin diskriminues të pushimit nga puna të anëtarit të Këshillit Sindikal të SMBB, B. Gj. me arsyen “mungesa pa arsye dhe braktisje së vendit të punës pa njoftuar për më shumë se 7 ditë”.*
- 4. A. Gj., anëtar i Këshillit Sindikal të SMBB, i punësuar pranë Albchrome prej 6 vitesh. Shoqëria Albchrome, me Vendimin nr. 1290, datë 24.12.2019 ka vendosur pushimin nga puna të A. Gj. me arsyen “mungesa pa arsye dhe braktisje të vendit të punës pa njoftuar për më shumë se 7 ditë”.*

Gjithashtu, ankuesit theksojnë se Shoqëria Albchrome shpk po vazhdon të bëjë presion mbi anëtarët dhe drejtuesit e SMBB, si dhe minatorët që morën pjesë në tubimin përpara minierës së administruar nga Albchrome shpk”.

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

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

Në nenin 1 të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, përcaktohet se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzaninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile,

vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

Neni 7 i LMD-së³, 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”.

Bazuar në nenin 32/1/c të ligjit, Komisioneri ka kompetencë për të shqyrtuar shkeljet që i bëhen zbatimit dhe respektimit të parimit të barazisë në lidhje me këto shkaqe.

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga Ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”.

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

Pas analizimit paraprak të ankesës nr. 03, datë 16.01.2020 të E. D., B. D., B. Gj., A. Gj. u konstatua se nga pikëpamja formale, ajo i plotësonte kërkesat e parashikuara nga neni 33/3 të Ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”. Në këto kushte, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi filloi procedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.

- Me shkresën nr. 140, datë 23.01.2020, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga, Shoqëria “Albchrome” sh.p.k për ankesën e bërë nga E. D., B. D., B. Gj., A. Gj. dhe ka kërkuar aktet e poshtëcituar:
 - Kopje të plotë të procedurës së ndjekur lidhur me dhënien e masave disiplinore dhe largimit nga puna ndaj ankuesve.
 - Kopje të përgjigjeve të dhëna ndaj ankuesve për kundërshtimet e masave disiplinore.
 - Kopje të Rregullores së Brendshme dhe Rregullores së Sigurimit Teknik.
 - Kopje të kontratës kolektive dhe individuale të punonjësve: E. D., B. Duriçi, B. Gj. dhe A. Gj.
 - Informacion nëse për të njëjtat shkelje janë larguar dhe punonjës të tjerë nga detyra. Nëse po, një kopje të procedurës së ndjekur për secilin rast.
 - Informacion nëse kjo çështje po ndiqet gjyqësisht. Nëse po, një kopje të akteve.

Me shkresën nr. 32/1, datë 03.02.2020, Shoqëria “AlbChrome” sh.p.k në mes të tjerash informoi se: “*Pretendimet e ngritura nga subjektet ankues për diskriminim për shkak të veprimtarisë sindikale janë të pabazuara në prova dhe ligj. Arsyet për zgjidhjen e kontratave të punës me E.*

³ Shkurtesë për Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

D., B. D., B. Gj. dhe A. Gj., lidhen vetëm me sjelljet dhe disiplinën në vendin e punës, në këndvështrim të dispozitave të kontratës së punës ndërmjet palëve dhe legjislacionit të punës në fuqi. Konkretisht, sqarohet se për E. D. dhe B. D., shkaqet e justifikuara lidhen me shkeljet e disiplinës në punë në mënyrë të përsëritur, pavarësisht masave disiplinore (paralajmërim për largim) të mëparshme. Për më tepër, procedura për zgjidhjen e kontratës së punës për E. D. ka filluar përpara se të marrë formë të prerë vendimi i gjykatës (Vendimi datë 15.10.2019, marrë formë të prerë me datë 18.11.2019) për njohjen (krijimin) e Sindikatës së Minatorëve të Bashkuar të Bulqizës (SMBB) dhe në të gjitha rastet, vendimet e zgjidhjes së kontratës si për E. D. dhe B. D. janë marrë përpara se ti njoftohet vendimi i gjykatës dhe krijimi i sindikatës nga ana e SMBB (njoftimi është marrë në dorëzim në datë 10.12.2019). Largimi nga puna i B. Gj. dhe A. Gj. është bërë për shkaqe të justifikuara pasi lidhet me mungesat pa arsye dhe braktisje të vendit të punës pa shkaqe të arsyeshme dhe pa njoftuar Shoqërinë për më shumë se 7 ditë. Gjatë kësaj periudhe, ka pasur shkelje të disiplinës në punë/apo braktisje të vendit të punës dhe nga 8 punonjës të tjerë, ndaj të cilëve është marrë i njëjti vendim, zgjidhje të kontratave të punës, nga ana e Shoqërisë. Gjithashtu, informohet se për të njëjtën çështje dhe shkaqe (diskriminim) ankuesit kanë paraqitur ankim pranë Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, i cili në përfundim të procedurave ka vendosur që AlbChrome nuk ka kryer asnjë shkelje të kërkesave ligjore në fuqi”.

- Me shkresën nr. 69/2, datë 23.01.2020, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka kërkuar nga ankuesit informacion dhe dokumentacion për plotësimin e ankesës duke kërkuar shpjegime:
 - Nëse kanë pasur sjellje jo korrekte, apo veprime që paraprijnë krijimin e pasojave të rrezikshme në lidhje me sigurinë në punë dhe mungesa në punë përpara se të fillonit mbledhjen e firmave për krijimin e sindikatës dhe a janë marrë masa disiplinore nga punëdhënësi për këto mungesa. Nëse po, kopje të fakteve dhe provave.
 - Nëse ka pasur të tjerë që kanë shkelur etikën apo kanë munguar në punë, pas datës 25.04.2019, për të cilët nuk janë marrë masa disiplinore nga punëdhënësi.
 - Kopje të Aktit të Themelimit, Statutit dhe organeve drejtuese të S.M.B.B⁴.

Në përgjigje të shkresës së Komisionerit, SMBB me shkresën datë 04.02.2020 në mes të tjerash ka deklaruar se: “Ankuesit nuk kanë pasur sjellje jokorrekte, nuk kanë kryer asnjëherë veprime që mund të krijonin pasoja të rrezikshme në lidhje me sigurinë në punë dhe nuk kanë pasur masa disiplinore, përpara se të angazhoheshin në veprimtarinë sindikale, e cila kishte filluar me mbledhjen e firmave në muajin prill 2019. Korrektësia e ankuesve në marrëdhëniet e punës vërtetohet nga fakti se secili nga ankuesit ka punuar pranë Shoqërisë “AlbChrome” prej një periudhe nga 5 deri në 24 vjet dhe nuk kanë pasur sjellje jokorrekte, por këto sjellje u shfaqën vetëm pas nisjes së veprimtarisë sindikale të ankuesve. Në grevën e organizuar kanë marrë pjesë mbi 300 punonjës dhe ndaj tyre nuk është marrë asnjë masë, por janë larguar nga puna vetëm B. Gj. dhe A. Gj., të cilët janë drejtues të SMBB. Sipas informacioneve të sindikatës, të 8-të

⁴ Sindikata e Minatorëve të Bashkuar Bulqizë.

punonjësit e përmendur nga AlbChrome si shembuj të pushimit nga puna për shkak të braktisjes së punës për më shumë se 7 ditë, në të vërtetë kanë dhënë dorëheqjen dhe janë larguar me vullnetin e tyre nga vendi i punës për shkak të emigracionit. Ankuesit shprehen se në dijeninë e tyre nuk ka pasur raste të tjera ku punëtorët të jenë thirrur pranë zyrave qendrore të AlbChrome në Tiranë. Punëtorët janë thirrur në Tiranë në muajin prill kur janë njohur me masën disiplinore “vërejtje me paralajmërim për përjashtim nga puna” si dhe në muajt nëntor-dhjetor për drejtuesit e SMBB të cilët janë pushuar nga puna. Janë thirrur dhe 3 punëtorë të tjerë për shkak të mungesave gjatë grevës, por ndaj tyre nuk janë marrë masa disiplinore. Ndërsa mbi 20 punonjës të tjerë janë thirrur për shkak të mungesave të grevës, por në zyrat në Bulqizë dhe jo në Tiranë”.

- Mbështetur në nenin 33/8, të Ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës nr. 03, datë 16.01.2020, Komisioneri me shkresën nr. 874, datë 30.06.2020 njoftoi palët për zhvillimin e seancës dëgjimore më datë 09.07.2020, ora 11.00, duke kërkuar shpjegime dhe kopje të dokumenteve si më poshtë:
 - Vlerësimet e punës dhe masat disiplinore të punonjësve: E. D., B. D., B. Gj., A. Gj. për vitet 2017 dhe 2018 (nëse ka).
 - Mungesat në punë të pajustificuara dhe mungesat për shkak të gjendjes shëndetësore të punonjësve: E. D., B. D., B. Gj., A. Gj. për periudhën, 01.10.2018 deri në datë 31.03.2019 (nëse ka).

Seanca u zhvillua me praninë e palëve në proces: subjektet ankues, të përfaqësuar me prokurë nr. 455, datë 28.02.2020, nga avokati N. Ç. dhe palës kundër së cilës është paraqitur ankesa, përfaqësuesit të Shoqërisë AlbChrome sh.p.k, F.K me autorizimin, datë 08.07.2020.

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.

Gjatë seancës dëgjimore, palët iu qëndruan të njëjtave parashtrime që kishin bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në. Përfaqësuesi i Shoqërisë AlbChrome deklaroi⁵ se, nuk ka pasur vlerësime pune për ankuesit për vitet 2017-2018, nuk dorëzoi mungesat e pajustificuara në punë të ankuesve për periudhën 01.10.2018 deri në datë 31.03.2019, si dhe deklaroi⁶ se nuk kanë pasur dijeni për protestën e minatorëve. Në përfundim të seancës dëgjimore nga ana e Komisionerit, u kërkua që palët të vinin në dispozicion të Komisionerit, informacion dhe dokumentacion si më poshtë:

- Shoqëria AlbChrome të dërgojë, kopje të Kontratës Kolektive për punonjësit e Minierës së Kromit Bulqizë, për vitet 2017-2019 dhe procedurën e zgjidhjes së kontratës së punës për punonjësit që kishin braktisur punën për më shumë se 7 ditë.

⁵ Referuar deklaramëve gjatë seancës dëgjimore, min 32.20.

⁶ Referuar deklaramëve gjatë seancës dëgjimore, min 35.20.

- Përfaqësuesi i ankuesve të dërgojë, prova për përfshirjen e ankuesve në veprimet e para për formimin e sindikatës, njoftimin e Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë me vendimin e gjykatës për miratimin e sindikatës, prova për njoftimin e punëdhënësit për organizimin e protestës, datë 26.11.2019 si dhe kopje të kërkesë padive drejtuar gjykatës për ankuesit, E. D. dhe B. Gj.

Në vijim të kërkesave të bëra gjatë seancës dëgjimore, Shoqëria AlbChrome me e-mail-in, datë 09.07.2020, ka dërguar kopje të kontratave kolektive për vitet 2017-2020.

Gjithashtu dhe përfaqësuesi i subjekteve ankues me e-mail-et datë 30.07.2020 dhe 29.09.2020 dërgoi parashtrime dhe dokumente për veprimet e para për formimin e sindikatës⁷, njoftimin për MFE-në dhe kopje të kërkesë padive, por nuk dërgoi dokumente për organizimin dhe njoftimin e Shoqërisë AlbChrome për organizimin e protestës, datë 26.11.2019. Përfaqësuesi i ankuesve në parashtrimet e dërguara, në lidhje me pushimin ose jo të çështjes, duke qenë se çështja është hapur dhe në gjykatë, sqaroi si më poshtë: *“Në Gjykatë janë hapur katër çështje, për secilin nga ankuesit, dhe objekti i tyre është shpërblimi për largim të pajustificuar nga puna, shpërblim për moszbatim procedure, shpërblim për vjetërsi pune. Diskriminimi apo lidhja e padive me diskriminimin në këtë rast nuk qëndron, sepse në asnjë pikë të padive nuk kemi kërkuar dëmshpërblim për shkak të diskriminimit, por shkaqet tona të paraqitura në padi janë: arsyet e vendimit të largimit nuk janë provuar si shkaqe të justifikueshme, duke paraqitur pretendimet tona në lidhje me këtë që janë plotësisht të bazuara. Gjithashtu afati i njoftimit dhe procedura nuk janë zbatuar në largimin e ankuesve nga puna”*.

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

A. Lidhur me trajtimin disfavorizues dhe të pabarabartë.

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka marrë në shqyrtim pretendimet e ankuesve për trajtimin diskriminues në procedurën e ndjekur për largimin e tyre nga puna, për shkak të përkatësisë në një grup të veçantë.

Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, në nenin 3/1, parashikon 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 pasojë 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”*.

Gjatë shqyrtimit të ankesës dhe ndjekjes së procedurës hetimore, Komisioneri në përputhje me ligjin ka kërkuar informacionin e nevojshëm dhe dokumentacionin mbështetës, lidhur me rastin e

⁷ Dokumentet e dorëzuar: Kërkesë datë 11.04.2019 (dokument pa firmë dhe kujt i drejtohet) dhe lista paraprake e punëtorëve për themelimin e sindikatës (pa datë).

subjekteve ankues, në mënyrë që të mund të vlerësonte me objektivitet pretendimin e tyre për trajtim të padrejtë dhe diskriminues.

LMD në nenin 32, pikën 2, të tij ka përcaktuar qartë këtë detyrim, duke cituar se: *“Të gjitha institucionet publike dhe subjektet private janë të detyruara të mbështesin Komisionerin në përmbushjen e detyrave të tij, veçanërisht duke i dhënë informacionin që i nevojitet atij”*.

Lidhur me themelimin dhe njohjen e SMBB, rezultoi se:

E. D. në datë 21.05.2019 ka kërkuar nga noteri N. C. vërtetimin e Aktit të Themelimit të Sindikatës së Minatorëve të Bashkuar të Bulqizës, i cili më pas në datë 25.05.2019 është depozituar në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Tiranë, për njohje dhe regjistrim si person juridik.

Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë me Vendimin nr.14, datë 15.10.2019, vendosi regjistrimin e organizatës sindikale me emërimin Sindikata e Minatorëve të Bashkuar të Bulqizës (SMBB) me objekt veprimtarie përfaqësimit dhe mbrojtjen e të drejtave dhe interesave ekonomike, profesionale dhe shoqërore të të gjithë anëtarëve të sindikatës të cilët janë punëmarrësit e sektorit minerar, vendim i cili ka marrë formë të prerë në datë 18.11.2019.

Referuar shkresës nr. 13158/1, datë 24.07.2020 të Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë, vërtetohet se SMBB në zbatim të detyrimit të parashikuar në nenin 180 të Kodit të Punës⁸, ka dorëzuar vendimin e gjykatës dhe statutin e SMBB në datë 22.11.2019.

Njohja dhe regjistrimi i SMBB është shpallur publikisht, në datë 17.11.2019⁹, në qendër të qytetit të Bulqizës, me anë të një tubimi, ku kanë marrë pjesë minatorë, të punësuar pranë Albchome shpk.

Kryetari i SMBB i është drejtuar Shoqërisë AlbChrome me shkresë “Kërkesë për ndalimin e ndërhyrjes në veprimtarinë e SMBB” me datë 25.11.2019, të dërguar nëpërmjet shërbimit postar me nr. RR609749013AA, për të cilën Shoqëria AlbChrome ka marrë dijëni në datë 26.11.2019 me anë të lajmërim marrje poste nr. RR607581244AA. Nëpërmjet kësaj shkrese E. D. është ankuar kundër pushimit diskriminues dhe ka kërkuar anulimin e vendimit të zgjidhjes së kontratës së punës me të dhe ndalimin e veprimeve të ndërhyrjes në aktivitetin e sindikatës që vazhdonte dhe me thirrjen në takime të dy anëtarëve të Këshillit Sindikal, të B. Gj. dhe B. D.

Gjithashtu, me shkresën nr. 11, datë 06.12.2019 *“Vënie në dispozicion e dokumentacionit të njohjes nga gjykata të SMBB dhe përbërjen e organeve drejtuese të saj”* të SMBB drejtuar Shoqërisë AlbChrome, provohet se punëdhënësi në datë 10.12.2019 është njohur përsëri në mënyrë më të plotë me vendimin e gjykatës për themelimin e SMBB dhe me listën e drejtuesve dhe të anëtarëve të Këshillit Sindikal.

⁸ “Çdo organizatë sindikale dhe organizatë punëdhënësisht duhet të depozitojë një kopje të statutit të saj dhe të vendimit të gjykatës pranë ministrisë përgjegjëse për punën”.

⁹ <http://top-channel.tv/2019/11/17/protesta-e-minatoreve-ne-bulqize-do-te-krijojme-sindikate-te-re/>,
<https://www.reporter.al/minaret-e-bulqizes-themelojne-nje-sindikate-te-re/>

Ankuesit pretendojnë se diskriminimi i pretenduar ndaj tyre ka filluar menjëherë pas organizimit për mbledhjen e firmave të punonjësve për formimin e sindikatës në muajin prill 2019, dhe pas miratimit të SMBB në nëntor 2019, pasi një fakt i tillë u bë publik dhe i ditur për drejtuesit e Shoqërisë AlbChrome. Diskriminimi i pretenduar konsiston në dhënien e masave disiplinore të njëpasnjëshme dhe zgjidhjes së kontratës së punës me ankuesit.

Bazuar në provat e administruara gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës, rezultoi se:

1. E. D., ka filluar punë pranë Shoqërisë AlbChrome në datë 06.03.2014¹⁰. Me shkresën nr. 1081, datë 25.04.2019 i është dhënë masa disiplinore: *“Paralajmërim për pushim nga puna dhe ndryshim i pozicionit të punës nga transporti i brendshëm në Qafë Buall”*, për arsye: *“Sjellje jo korrekte në punë duke kryer veprime që paraprijnë krijimin e pasojave të rrezikshme në lidhje me sigurinë në punë dhe gjithashtu pengojnë ecurinë normale të veprimtarisë së minierës”* dhe është njoftuar se dokumenti do mbahet në dosjen personale të E. D. për një kohë prej 12 muajsh. Lidhur me masën disiplinore, në datë 26.04.2019 është mbajtur procesverbali mes palëve në të cilën ankuesi ka komentuar se masën po e merr pa të drejtë, nuk e meriton dhe nuk i pëlqen spostimi i vendit të punës.

Me shkresën nr. 1202, datë 15.11.2019 ankuesi është njoftuar për takim me punëdhënësin me qëllim diskutimin e etikës në vendin e punës dhe mungesat e pajustificuara. Në datë 19.11.2019 është mbajtur takimi mes palëve për të diskutuar për masën disiplinore dhe në procesverbalin e mbajtur, punëdhënësi ka komentuar: *“Arsyeja e takimit lidhet me sjelljen dhe mungesat pa arsye në vendin e punës. Të gjitha këto më sipër përbëjnë shkelje të disiplinës në punë dhe referuar paralajmërimit/masës disiplinore të mëparshme të datës 25.04.2019, arsye të qenësishme për humbjen e besimit të punëdhënësit ndaj tij dhe si rrjedhojë bëjnë pjesë në shkaqe për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës”*, ndërsa ankuesi ka komentuar se: *“Për muajin Shtator 2019 ka raport mjekësor prej 3 ditësh të cilin nuk e ka dorëzuar në ndërrmarrje për arsye se nuk ishte konfirmuar nga mjeku. Ka marrë dhe një raport tjetër të cilin nuk e ka dorëzuar pasi e ka grisur. Në datën 9 Gusht ka munguar pasi ka pasur ditëlindjen e djalit ndërsa nuk mban mend mungesën e muajit Korrik. Në lidhje me vonesat/largimet para orarit të punës nuk ka qenë në dijeni se oraret e punës janë strikt siç konfirmohen nga sistemi dhe ka qenë thjesht neglizhencë”*.

Me shkresën nr. 1222, datë 22.11.2019 “Për zgjidhjen e kontratës së punës” është vendosur zgjidhja e kontratës së punës së E. D. për shkelje të disiplinës në punë dhe si rrjedhojë e kushteve të kontratës në mënyrë të përsëritur. Me shkresën¹¹ datë 25.11.2019 “Kërkesë për ndalimin e ndërhyrjes në veprimtarinë e SMBB” E. D. është ankuar kundër pushimit diskriminues dhe ka kërkuar anulimin e vendimit të zgjidhjes së kontratës së punës me të dhe ndalimin e veprimeve të ndërhyrjes në aktivitetin e sindikatës që vazhdon dhe me thirrjen në takime të dy anëtarëve të Këshillit Sindikal të B. Gj. dhe B. D., kërkesë e cila nuk ka marrë përgjigje.

¹⁰ Referuar shkresës nr. 1202, datë 15.11.2019 “Njoftim për takim” të Shoqërisë AlbChrome.

¹¹ Dërguar me datë 25.11.2019, nëpërmjet shërbimit postar me nr. RR609749013AA, për të cilën Shoqëria AlbChrome ka marrë dijeni në datë 26.11.2019 me anë të lajmërim marrje poste nr. RR607581244AA.

Neni 37, i Kodit të Punës përcakton shprehimisht 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 nenin 52 të Kontratës Kolektive për punonjësit e Minierës së Kromit Bulqizë, datë 10.05.2018, i ndryshuar në datë 01.10.2019, të nënshkruar mes Shoqërisë AlbChrome dhe Federatës Sindikale të Punonjësve të Industrisë së Shqipërisë (FSPISH) parashikohen masat disiplinore si vijon: *“52.1. Në përputhje me pjesën 3 të nenit 122 të Kodit të Punës, punëdhënësi ka të drejtë të ndëshkojë punëmarrësin për shkelje të përgjegjësive në detyrë.si vijon: 1. Vërejtje me shkrim. 2. Vërejtje me paralajmërim për largim nga puna. 3. Zbritje në detyrë deri në 6 muaj. 4. Gjorbë (si masë shoqëruese për pikat 1-3). 5. Largim nga puna”*. Në nenin 52.5 parashikohet se: *“Në rast të dhënies së dy masave disiplinore të përcaktuara në nenin 52.1 (masa 1-4) të kësaj kontrate për të njëjtën shkelje, punëdhënësi me diskrecion të tij largon punëmarrësin nga puna duke aplikuar masën disiplinore 5, sipas nenit 52.1”*. Në nenin 52.6 të kësaj kontrate parashikohet shprehimisht: *“Në rast se ndaj punëmarrësit nuk është marrë masë tjetër gjatë kësaj kohe, masa e marrë ndaj tij fshihet automatikisht 6 muaj pas dhënies së saj”*.

Në nenin 53 të Kontratës së sipërpërmendur në mes të tjerash parashikohet se: *“Palët ranë dakord se shkeljet e mëposhtme të kryera nga punëmarrësi konsiderohen si shkaqe veçanërisht të arsyeshme (por duke mos u kufizuar vetëm me to) për marrjen e masave disiplinore: - Punëmarrësi shkel rregullat e vendosura nga punëdhënësi që lidhen me disiplinën në punë dhe rregulloret e sigurimit teknik në punë. – Punëmarrësi mungon në punë për tre ditë pune të njëpasnjëshme pa leje apo pa njoftuar në rast sëmundje”*.

Në nenin 27/3/4 të Kontratës Kolektive parashikohet se: *“- 27.3. Kur punëmarrësi nuk mund të punonjë për shkak të një sëmundje, të vërtetuar me raport mjekësor.....Punëdhënësi duhet të informohet sa më shpejt por jo më vonë se ora 10.00 paradite të së njëjtës ditë, personalisht apo nga të afërmit ose shokët, rreth sëmundjes dhe raporti mjekësor duhet të dorëzohet tek punëdhënësi (përfaqësuesi i tij) jo më vonë se 3 ditë nga dita e mungesës në punë. – 27.4. Në zbatim në neneve 27.1 dhe 27.3 të kësaj kontrate, punëmarrësi vërteton paaftësinë e tij për punë nëpërmjet raportit mjekësor të lëshuar nga mjeku.....”*.

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

- Në datë 25.04.2019 i është dhënë masa disiplinore: *“Paralajmërim për pushim nga puna dhe ndryshim i pozicionit të punës nga transporti i brendshëm në Qafë Buall”*.

Lidhur me pretendimin e ankuesit se dhënia e masës së parë disiplinore, ka lidhje me fillimin e veprimeve të para të organizimit sindikal, Komisioneri vlerëson se, bazuar në provat dhe faktet e

paraqitura¹² nuk arrin të provohet që punëdhënësi të ketë qenë në dijeni të veprimeve të organizimit sindikal nga ana e E. D. apo masa disiplinore të ketë qenë jashtë kompetencave të punëdhënësit.

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

- Në datë 22.11.2019 me shkresën e Shoqërisë AlbChrome “Për zgjidhjen e kontratës së punës” është vendosur zgjidhja e kontratës së punës së E. D. për shkelje të disiplinës si rezultat i mungesave në punë dhe masës disiplinore të marrë në datë 25.04.2019.

Nga analizimi i dokumenteve dhe deklaratave të bëra nga palët, Komisioneri konstatoi se:

- Në procesverbalin e mbajtur mes punëdhënësit dhe punëmarrësit në datë 19.11.2019 nga ana e punëdhënësit nuk janë të specifikuar ditët në të cilat ka munguar ankuesi, por referuar tabelës së prezencës në punë të vitit 2019, konstatohet se gjatë muajit korrik, ankuesi ka munguar 5 ditë dhe ka punuar 16 ditë, gjatë muajit gusht ka munguar 3 ditë dhe ka punuar 17 ditë dhe gjatë muajit shtator ka munguar 4 ditë dhe ka punuar 14 ditë. Referuar tabelës së orarit të punës, të vënë në dispozicion nga punëdhënësi, konstatohet se gjatë muajit korrik, ankuesi ka pasur shkelje në hyrje 1 ditë dhe në largim 16 ditë, në muajin gusht, në hyrje 3 ditë dhe në dalje 17 ditë, dhe në muajin shtator, në hyrje 6 ditë dhe në dalje 12 ditë. Referuar raporteve për paaftësi në punë të vëna në dispozicion nga punëdhënësi, konstatohet se ankuesi ka dorëzuar raportet mjekësore për mungesat në punë për datat si vijon: 22.07.2019 deri më 27.07.2019, 06.08.2019 deri më 09.08.2019 dhe 10.09.2019 deri më 15.09.2019.

Nga analizimi i procesverbalit datë 19.11.2019, KMD konstatoi se ankuesi ka pranuar se ka bërë mungesa në punë për muajt, korrik, gusht dhe shtator, ndërkohë ka pohuar dhe ka paraqitur raport mjekësor nga data 27.09.2019 deri në datë 30.09.2019, raport i cili nuk i është pranuar nga punëdhënësi.

Në analizë për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, referuar nenit 52.6 të Kontratës Kolektive, masa disiplinore e marrë ndaj ankuesit në datë 25.04.2019, nuk duhej konsideruar nga punëdhënësi si masë rënduese për zgjidhjen e kontratës së punës, pasi ka kaluar afati 6-muaj dhe masa disiplinore duhet të ishte parashkruar.

Nga analiza e fakteve dhe provave të disponuara lidhur me disiplinën dhe mungesat në punë, Komisioneri vlerëson se ankuesi ka qenë në dijeni të procedurës së pranimin dhe dorëzimit të raporteve mjekësore, pasi në raste të tjera gjatë muajve korrik-shtator i ka dorëzuar në kohë dhe ka ndjekur procedurën për këto raste, si dhe nuk ka sjellë një justifikim të arsyeshëm për të mohuar shkeljet e konstatuara në hyrje-dalje dhe mungesat në punë të bëra të njohura nga punëdhënësi gjatë takimit të zhvilluar në datë 19.11.2019.

¹² Kërkesë datë 11.04.2019 (dokument pa firmë, kujt i drejtohet dhe pa numër protokolli) dhe lista paraprake e punëtorëve për themelimin e sindikatës (pa datë).

Lidhur me masën disiplinore të zgjidhjes së kontratës së punës, Komisioneri vlerëson se duke iu referuar kronologjisë së fillimit të procedurës së masës disiplinore, në datë 15.11.2019 dhe duke iu referuar faktit se (në rrugë shkresore) punëdhënësi ka marrë dijeni se E. D. është kryetar i sindikatës, në datë 26.11.2019, faktohet se punëdhënësi nuk ka qenë në dijeni se ankuesi ka qenë Kryetari i SMBB. Gjithashtu dhe gjatë takimit të zhvilluar mes palëve në datë 19.11.2019, ankuesi nuk ka ngritur një pretendim të tillë që të kërkonte të drejtat dhe mbrojtjen ligjore që përfiton nga veprimtaria sindikale të parashikuar në nenin 181 të Kodit të Punës.

Komisioneri vlerëson se, dhënia e masave disiplinore është pjesë e mjeteve ligjore për mbrojtjen e punëdhënësit, në rastet kur punëmarrësi nuk i respekton rregullat dhe normat kontraktore dhe ligjore. Masat disiplinore duhet të jepen duke respektuar parimin e proporcionalitetit, që parashikon se për një shkelje të lehtë, duhet të jepet masë disiplinore e lehtë e më tej duke u përshkallëzuar. Masa disiplinore duhet të dokumentohet, të materializohet dhe t'i bëhet me dije punëmarrësit në kohën kur jepet, sepse ai ka të drejtën e ankimit ndaj masës.

Lidhur me dhënien e masës disiplinore të zgjidhjes së kontratës së punës, Komisioneri gjykon se nga ana e Shoqërisë AlbChrome, nuk është shkelur e drejta e ankuesit për të patur një proces të rregullt, të drejtë dhe ligjor, për t'u dëgjuar dhe për t'u mbrojtur ndaj masës së dhënë.

Në nenin 7/1, të Ligjit nr. 10221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", parashikohet: "*Çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash, përbën diskriminim*".

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

2. **B. D.**, ka filluar punë pranë Shoqërisë AlbChrome në datë 15.02.2007¹³. Me shkresën nr. 1083, datë 25.04.2019 i është dhënë masa disiplinore: "*Vërejtje me paralajmërim për pushim nga puna dhe ndryshim pozicion pune nga transporti i brendshëm në nivelin XVII*", për arsye: "*Sjellje jo korrekte në punë duke kryer veprime që paraprijnë krijimin e pasojave të rrezikshme në lidhje me sigurinë në punë dhe gjithashtu pengojnë ecurinë normale të veprimtarisë së minierës*" dhe është njoftuar se dokumenti do mbahet në dosjen personale të B. D. për një kohë prej 12 muajsh. Lidhur me masën disiplinore, në datë 26.04.2019 është mbajtur procesverbali mes palëve në të cilën ankuesi ka komentuar se prej 13 vitesh që është i punësuar në shoqëri, nuk

¹³ Referuar shkresës nr. 1218, datë 19.11.2019 "Njoftim për takim" të Shoqërisë AlbChrome.

është kritikuar asnjëherë por ka bërë koment se shqetësimin kryesor e ka kundër sindikatës (FSPISH¹⁴) dhe jo kundër kompanisë.

Me shkresën nr. 1208, datë 19.11.2019 ankuesi është njoftuar për takim me punëdhënësin me qëllim diskutimin e etikës në vendin e punës dhe duhej të paraqiste dokumente për të justifikuar mungesat në vendin e punës. Në datë 25.11.2019 është mbajtur takimi mes palëve për të diskutuar për masën disiplinore dhe në procesverbalin e mbajtur, punëdhënësi ka komentuar: *“Arsyeja e takimit lidhet me mungesat pa arsye në vendin e punës. Mungesat klasifikohen si shkelje të disiplinës në punë si dhe referuar paralajmërim/masës disiplinore të mëparshme të datës 25.04.2019, përbëjnë arsye të qenësishme për humbjen e besimit të punëdhënësit ndaj tij dhe si rrjedhojë bëjnë pjesë në shkaqe për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës”,* ndërsa ankuesi ka komentuar se: *“Është vonuar në takimin e programuar për tu zhvilluar në orën 10.30 pasi ka qenë në protestë. Lidhur me mungesat kompania duhet ta informonte që në minierë. Ato nuk janë të bazuara, pasi kur largohet para orarit njofton brigadierin. Për ditët e mungesave që përmenden nuk mund të punonte dhe nuk mund të jepte një shpjegim”.*

Me shkresën nr. 1228, datë 02.12.2019 “Për zgjidhjen e kontratës së punës” është vendosur zgjidhja e kontratës së punës së B. D. për shkelje të disiplinës në punë dhe si rrjedhojë e kushteve të kontratës në mënyrë të përsëritur. Me shkresën datë 05.12.2019 “Kërkesë për ndalimin e ndërhyrjes në veprimtarinë e SMBB” B. D. është ankuar kundër pushimit diskriminues dhe ka kërkuar anulimin e vendimit të zgjidhjes së kontratës së punës, rikthimin në vendin e punës dhe ndalimin e veprimeve të ndërhyrjes në aktivitetin e sindikatës që vazhdon dhe me presione të ngjashme ndaj anëtarëve të tjerë. Shoqëria AlbChrome me shkresën datë 12.12.2019 është përgjigjur se arsyeja e vendimmarrjes së zgjidhjes së marrëdhënieve të punës lidhet me mungesat pa arsye në vendin e punës.

Lidhur me dhënien e masës disiplinore të datës 02.12.2019, Komisioneri i është referuar bazës ligjore të cituar në arsyetimin për punonjësin E. D., në faqe 9-10.

Nga shqyrtimi i dokumentacionit të depozituar në cilësi prove nga palët rezulton se B. D., në datë 25.04.2019, i është dhënë masa disiplinore: “Vërejtje me paralajmërim për pushim nga puna dhe ndryshim i pozicionit të punës nga transporti i brendshëm në nivelin XVII”.

Lidhur me pretendimin e ankuesit se dhënia e masës së parë disiplinore, ka lidhje me fillimin e veprimeve të para të organizimit sindikal, Komisioneri vlerëson se, bazuar në provat dhe faktet e paraqitura¹⁵ nuk arrin të provohet që punëdhënësi të ketë qenë në dijeni të veprimeve të organizimit sindikal nga ana e B. D. apo masa disiplinore të ketë qenë jashtë kompetencave të punëdhënësit.

¹⁴ Federata Sindikale e Punonjësve të Industrisë të Shqipërisë.

¹⁵ Kërkesë datë 11.04.2019 (dokument pa firmë, kujt i drejtohet dhe pa numër protokolli) dhe lista paraprake e punëtorëve për themelimin e sindikatës (pa datë).

- Me shkresën e Shoqërisë AlbChrome datë 02.12.2019 “Për zgjidhjen e kontratës së punës” është vendosur zgjidhja e kontratës së punës së B. D. për shkelje të disiplinës si rezultat i mungesave në punë dhe masës disiplinore të marrë në datë 25.04.2019.

Nga analizimi i dokumenteve dhe deklaratave të bëra nga palët, Komisioneri konstatoi se:

- Në procesverbalin e mbajtur mes punëdhënësit dhe punëmarrësit në datë 25.11.2019 nga ana e punëdhënësit nuk janë të specifikuar ditët në të cilat ka munguar ankuesi, por referuar tabelës së prezencës në punë të vitit 2019, konstatohet se gjatë muajit korrik, ankuesi nuk ka mungesa dhe ka punuar 21 ditë, gjatë muajit gusht ka munguar 5 ditë dhe ka punuar 16 ditë dhe gjatë muajit shtator nuk ka mungesa dhe ka punuar 24 ditë. Referuar tabelës së orarit të punës, të vënë në dispozicion nga punëdhënësi, konstatohet se gjatë muajit korrik, ankuesi nuk ka pasur shkelje në hyrje por ka pasur shkelje në largim 12 ditë, në muajin gusht ka pasur shkelje, në hyrje 1 ditë dhe në dalje 9 ditë, dhe në muajin shtator, në hyrje 6 ditë dhe në dalje 14 ditë. Referuar raporteve për paaftësi në punë të vëna në dispozicion nga punëdhënësi, konstatohet se ankuesi ka dorëzuar raport mjekësor për mungesë në punë për datat nga 19.08.2019 deri më 24.08.2019.

Nga analizimi i procesverbalit datë 25.11.2019, KMD konstatoi se ankuesi ka informuar punëdhënësin se është vonuar në takimin e programuar për tu zhvilluar në orën 10.30 pasi ka qenë në protestë. Gjithashtu në procesverbal ankuesi ka pranuar se ka bërë mungesa në punë dhe është larguar para orarit pas njoftimit të brigadierit.

Në analizë për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, referuar nenit 52.6 të Kontratës Kolektive, masa disiplinore e marrë ndaj ankuesit në datë 25.04.2019, nuk duhej konsideruar nga punëdhënësi si masë rënduese për zgjidhjen e kontratës së punës, pasi ka kaluar afati 6-muaj dhe masa disiplinore duhet të ishte parashkuar.

Lidhur me masën disiplinore të zgjidhjes së kontratës së punës, të dhënë në datë 02.12.2019, Komisioneri vlerëson se:

- Është fakt i njohur se punëdhënësi ka qenë në dijeni, që në datë 26.11.2019, se B. D. ishte anëtar i Këshillit Sindikal të SMBB dhe se nga data 26.11.2019 deri në datë 02.12.2019 ankuesi dhe shumë punonjës të tjerë kanë zhvilluar protestë¹⁶ përpara mjediseve të minierës kundër largimit nga puna të kryetarit të sindikatës si dhe rishikimit të kontratës kolektive.

Gjithashtu, SMBB me shkresën datë 26.11.2019 në kuadër të lirisë sindikale ka kërkuar nga Shoqëria AlbChrome kopje të kontratës kolektive dhe kopje të kontratave individuale të punonjësve E. D., B. Gj dhe B. D.

15. <https://www.reporter.al/protesta-e-minatoreve-ne-bulqize-inspektoriati-i-punes-nis-hetim-per-shkarkimin-e-kreut-te-sindikates/>, <https://www.reporter.al/protesta-e-minatoreve-ne-bulqize-policia-shoqeron-kater-protestues/>

Shoqëria AlbChrome duke qenë se ishte vënë në dijeni se punonjësi B. D. ishte anëtar i Këshillit Sindikal të SMBB-së që në datë 26.11.2019 dhe vendimi për ndërprerjen e kontratës së punës është bërë në datë 02.12.2019, në respekt të legjislacionit në fuqi, duhet të ishte konsultuar me SMBB-në për marrjen e masës disiplinore.

Sindikata e Minatorëve të Bashkuar të Bulqizës (SMBB) është e regjistruar si person juridik, nëpërmjet Vendimin nr.14, datë 15.10.2019 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, i cili ka marrë formë të prerë në datë 18.11.2019.

Referuar vendimit të sipërpërmendur, citohet se: *“Objekti i veprimtarisë është përfaqësimi dhe mbrojtja e të drejtave dhe interesave ekonomike, profesionale dhe shoqërore të të gjithë anëtarëve të sindikatës të cilët janë punëmarrësit e sektorit minerar”, si dhe organet drejtuese janë, Asambleja e Përgjithshme, Këshilli Sindikal, Kryetari i Sindikatës dhe Përgjegjësi i Thesarit. Një parashikim i tillë gjendet dhe në nenet 2 dhe 13 të Statutit të kësaj sindikate. Në nenin 23.4 të statutit është përcaktuar se, B. D. është zgjedhur si përgjegjës i thesarit të SMBB.*

Nisur nga fakti që subjekti ankues është Përgjegjës i Thesarit të SMBB që prej datës 18.11.2019¹⁷, legjislacioni në fuqi i siguron atij, pikërisht në tagrin e anëtarit të organit drejtues të sindikatës, disa garanci shtesë krahasuar me punonjësit e tjerë që nuk gëzojnë këtë status.

Kështu, neni 181 i Kodit të Punës, në pikën 4 të tij ka parashikuar shprehimisht se: *“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 dhënien e 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 mosdhënien e këtij pëlqimi. Nëse punëdhënësi nuk respekton procedurën e parashikuar në këtë pikë, zgjidhja e kontratës së punës konsiderohet e pavlefshme”. Në pikën 7 të këtij neni është përcaktuar që: “Punëdhënësi duhet të krijojë kushte dhe lehtësitë e nevojshme për përfaqësuesit e zgjedhur të organizatave sindikale për ushtrimin normalisht të funksioneve të tyre, të cilat përcaktohen në kontratën kolektive të punës”.*

Në nenin 184/2 të këtij kodi përcaktohet se: *“Ndalohet çdo akt ndërhyrjeje në krijimin, funksionimin ose administrimin e organizatave sindikale nga punëdhënësi ose organizatat e punëdhënësve”.*

Ndërsa në nenin 186/1/c) të tij parashikohet se: *“Konsiderohen si veprime ndërhyrjeje të punëdhënësit ose të një organizate punëdhënësish masat që: c) dëmtojnë punëmarrësin për shkak të përkatësisë ose veprimtarisë së tij sindikaliste, duke e diskriminuar atë”.*

¹⁷Referuar Vendimit nr.14, datë 15.10.2019 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, marrë formë të prerë në datë 18.11.2019.

Lidhur me liritë sindikale në nenin 35 të Kontratës Kolektive të Minierës së Kromit Bulqizë, parashikohet se: *“Gjatë ushtrimit të veprimtarisë sindakaliste punëdhënësit i ndalohej të përdorë çdo lloj presioni ose formë tjetër të drejtpërdrejtë ose jo të drejtëpërdrejtë me qëllim pengimin e vullnetit të lirë të punëmarrësve për pjesëmarrje ose jo në sindikatë”*, në nenin 40 parashikohet se: *“Në funksion të të drejtave legjitime të anëtarëve të saj kur shkelen ato apo kur shkelet kjo kontratë kolektive, organizata sindikale përdor të gjitha mjetet demokratike deri dhe në organizimin e grevës në mbrojtje të tyre.....”*, ndërsa në nenin 55.1 parashikohet se: *“Sindikata ka të drejtë të njihet me masat disiplinore që merr punëdhënësi si dhe i njihet e drejta e diskutimit të tyre me departamentin e burimeve njerëzore në Tiranë lidhur me vendimin e masës disiplinore, para se këto të fundit të jenë masa të formës së prerë me shkrim nga ana e punëdhënësit”*.

Në këtë kontekst, është e qartë se B. D. në tagrin e Përgjegjësimit të Thesarit dhe të një prej drejtuesve kryesorë të SMBB, nuk duhej ti zgjidhej kontrata e punës pa pëlqimin dhe diskutimin me SMBB.

Komisioneri vlerëson se zgjidhja e kontratës së punës, është masë jo proporcionale në raport me shkeljen e konstatuar dhe nuk mund të përbënte shkelje të natyrës së rëndë që të justifikonte zgjidhjen e kontratës së punës, për më tepër që ankuesi kishte 12 vjet që punonte në minierë dhe nuk kishte vlerësime pune negative.

Pra, subjekti ankues, duket se është trajtuar në mënyrë të padrejtë nga ana e Shoqërisë AlbChrome, sa i takon zgjidhjes së kontratës së punës, në raport me parashikimet ligjore që duhet t'i siguronin një mbrojtje efektive sa i takon qënies së tij si anëtar i Këshillit Sindikal të SMBB.

Për sa më lart, shihet qartë se sjellja e padrejtë ndaj ankuesit, finalizuar me largimin e tij përfundimtar nga puna ka ardhur pikërisht pas bërjes publike të veprimtarisë së tij sindikale.

3. B. Gj., ka filluar punë pranë Shoqërisë AlbChrome në datë 01.04.2002¹⁸. Me shkresën nr. 1219, datë 19.11.2019 ankuesi është njoftuar për takim me punëdhënësin me qëllim diskutimin e etikës në vendin e punës dhe duhej të paraqiste dokumente për të justifikuar mungesat në vendin e punës. Në datë 25.11.2019 është mbajtur takimi mes palëve për të diskutuar për mungesat e paarsyetuara në vendin e punës dhe në procesverbalin e mbajtur, punëdhënësi ka komentuar: *“Arsyeja e takimit lidhet me mungesat pa arsye në vendin e punës, shkelje kjo që përbën thyerje të disiplinës/etikës në punë”*, ndërsa ankuesi ka komentuar se: *“Në datë 4 nëntor ka ardhur lista për personat që nuk kanë ardhur, por ai nuk ka qenë në listë. Në muajin tetor ka qenë me leje. Lidhur me ditët që figurojnë me mungesë, gjykon që nuk është e vërtetë. Gjykon që kjo çështje nuk është kryesore por ky proces bëhet për lidhjen e tij me sindikatën e re”*.

Me shkresën nr. 1229, datë 02.12.2019 është njoftuar lidhur me masën disiplinore *“Vërejtje me paralajmërim për pushim nga puna”* me arsyen *“Shkelje të disiplinës në punë, të orarit zyrtar”*.

¹⁸ Referuar shkresës nr. 1219, datë 19.11.2019 “Njoftim për takim” të Shoqërisë AlbChrome.

Me shkresën datë 05.12.2019 “Kërkesë për ndalimin e ndërhyrjes në veprimtarinë e SMBB” B. Gj. është ankuar për veprimet diskriminuese kundër tij dhe ka kërkuar anulimin dhe fshirjen e masës disiplinore dhe ndalimin e veprimeve të ndërhyrjes në aktivitetin e sindikatës që vazhdon dhe me presione të ngjashme ndaj anëtarëve të tjerë. Shoqëria AlbChrome me shkresën datë 12.12.2019 është përgjigjur se arsyeja e vendimmarrjes së zgjidhjes së marrëdhënieve të punës lidhet me mungesat pa arsye në vendin e punës.

Me shkresën nr. 13, datë 11.12.2019 “Kërkesë për rikthimin e B. Gj. në pozicionin e mëparshëm të punës dhe ndalimin e ndërhyrjes në veprimtarinë e SMBB” E. D. dhe B. Gj., në cilësinë e drejtuesve të SMBB, kanë kërkuar nga Shoqëria AlbChrome anulimin e urdhrit me gojë të dhënë nga P. C. për transferimin e B. Gj. nga pozicioni “vagonist prodhimi” në “transport i jashtëm” pa dhënë asnjë shpjegim dhe duke i ulur pagën, deri në masën 10000 lekë. Shoqëria AlbChrome nuk ka kthyer përgjigje për shkresën e mësipërme.

Me shkresën nr. 1239, datë 12.12.2019 ankuesi është njoftuar për takim me punëdhënësin me qëllim diskutimin e mungesave të pajustificuara në vendin e punës si dhe duhej të paraqiste dokumente për të justifikuar mungesat. Në datë 17.12.2019 është mbajtur takimi mes palëve për të diskutuar për mungesat e pajustificuara në vendin e punës dhe në procesverbalin e mbajtur, punëdhënësi ka komentuar: *“Mungesat pa arsye për më shumë se 7 ditë përbëjnë shkelje që justifikojnë zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës, për më tepër që është dhënë dhe një masë tjetër disiplinore”,* ndërsa ankuesi ka komentuar se: *“Mungesat janë bërë gjatë një aktiviteti sindikal dhe mendonte se e gjithë situata është për shkak të veprimtarisë sindikale”.*

Me shkresën nr. 1239/1, datë 20.12.2019 “Për zgjidhjen e kontratës së punës” është vendosur zgjidhja e kontratës së punës së B. Gj. për mungesa pa arsye dhe braktisje të vendit të punës, pa shkaqe të arsyeshme, dhe pa njoftuar për më shumë se 7 ditë.

Referuar akteve shkresore të dosjes së ankuesit, rezulton se ndaj tij, gjatë harkut kohor të një muaji janë dhënë dy masa disiplinore, ndërkohë që për periudhën e mëparëshme të punës nuk rezultojnë masa disiplinore ndaj tij. Kështu rezulton se ndaj B. Gj. janë marrë këto masa disiplinore:

- Në datë 02.12.2019 është njoftuar lidhur me masën disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për pushim nga puna” me arsyen: *“Shkelje të disiplinës në punë, të orarit zyrtar”.*
- Në datë 09.12.2019 është transferuar nga pozicioni “vagonisht prodhimi” në pozicionin “transporti i jashtëm”.
- Në datë 20.12.2019 me shkresën e Shoqërisë AlbChrome “Për zgjidhjen e kontratës së punës” është vendosur zgjidhja e kontratës së punës së B. Gj. për mungesa pa arsye dhe braktisje të vendit të punës, pa shkaqe të arsyeshme, dhe pa njoftuar për më shumë se 7 ditë.

Lidhur me dhënien e masës disiplinore të datës 02.12.2019, Komisioneri i është referuar bazës ligjore të cituar në arsyetimin për punonjësin E. D., në faqe 9-10.

Nga shqyrtimi i dokumentacionit të depozituar në cilësi prove nga palët rezulton se ndaj B. Gj. 02.12.2019 është marrë masa disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për pushim nga puna” për shkelje të disiplinës në punë.

Nga analizimi i dokumenteve dhe deklaratave të bëra nga palët, Komisioneri konstatoi se:

- Në procesverbalin e mbajtur mes punëdhënësit dhe punëmarrësit në datë 25.11.2019 nga ana e punëdhënësit nuk janë të specifikuar ditët në të cilat ka munguar ankuesi, por referuar tabelës së prezencës në punë të vitit 2019, konstatohet se gjatë muajit korrik, ankuesi ka munguar 5 ditë dhe ka punuar 16 ditë, gjatë muajit gusht nuk ka mungesa dhe ka punuar 24 ditë dhe gjatë muajit shtator ka munguar 6 ditë dhe ka punuar 15 ditë. Referuar tabelës së orarit të punës, të vënë në dispozicion nga punëdhënësi, konstatohet se gjatë muajit korrik, ankuesi nuk ka pasur shkelje në hyrje dhe ka pasur shkelje në largim 14 ditë, në muajin gusht nuk ka pasur shkelje në hyrje dhe ka pasur shkelje në dalje 19 ditë, dhe në muajin shtator, nuk ka pasur shkelje në hyrje dhe ka pasur shkelje në dalje 7 ditë. Referuar raporteve për paaftësi në punë të vëna në dispozicion nga punëdhënësi, konstatohet se ankuesi ka dorëzuar raport mjekësor për mungesë në punë për datat nga 08.07.2019 deri në datë 13.07.2019 dhe nga data 23.09.2019 deri më 29.09.2019.

Nga analizimi i procesverbalit datë 25.11.2019, KMD konstatoi se ankuesi nuk ka pranuar se ka bërë mungesa në punë dhe ka deklaruar se takimi kishte lidhje me pjesëmarrjen e tij në sindikatën e krijuar.

Nga analiza e fakteve dhe provave të disponuara lidhur me disiplinën dhe mungesat në punë, Komisioneri vlerëson se ankuesi ka qenë në dijeni të procedurës së pranimit dhe dorëzimit të raporteve mjekësore, pasi në rastin tjetër gjatë muajit gusht ka dorëzuar në kohë dhe ka ndjekur procedurën për këtë rast, si dhe nuk ka sjellë një justifikim të arsyeshëm për të mohuar shkeljet e konstatuara në hyrje-dalje dhe mungesat në punë të bëra të njohura nga punëdhënësi gjatë takimit të zhvilluar në datë 25.11.2019.

Lidhur me transferimin (datë 09.12.2019) dhe dhënien e masës disiplinore në datë 20.12.2019, nisur nga kronologjia e ngjarjeve, Komisioneri vëren se:

- Lidhur me transferimin dhe uljen në pagë të ankuesit, Komisioneri gjykon se nga ana e punëdhënësit është shkelur e drejta e ankuesit për të patur një proces të rregullt, të drejtë dhe ligjor, për të dhënë pëlqimin për ndryshimin e pozicionit të punës, duke bërë që ky proces të jetë i njëanshëm dhe i padrejtë nga ana e Shoqërisë AlbChrome. Nëpërmjet shkresës nr.13, datë 11.12.2019, ankuesi ka kërkuar anulimin e urdhrin për transferimin e tij dhe se transferimi po bëhej pa pëlqimin e tij, pa dijeninë e sindikatës dhe po përdorej si formë presioni në pengimin e veprimtarisë sindikale. Nga dokumentacioni në dispozicion nuk rezulton që nga ana e AlbChrome të jenë marrë masa për rregullimin e kësaj situate apo ti jetë kthyer përgjigje ankuesit.

Ndërkohë që për mungesat e konstatuara, që i kanë shërbyer punëdhënësit për të dhënë masën e dytë disiplinore, atë të zgjidhjes së kontratës së punës, ankuesi e ka bërë të qartë se ka munguar në punë, pasi po zhvillonte aktivitetet sindakal. Lidhur me këtë Komisioneri Vlerëson se:

- Është fakt i njohur se ankuesi në datë 25.11.2019, në datë 05.12.2019 dhe në datë 17.12.2019 ka deklaruar dhe informuar punëdhënësin se dhënia e masave disiplinore ndaj tij po kryheshin për shkak të pjesëmarrjes dhe aktivitetit të tij në SMBB. Gjithashtu, është fakt i njohur tashmë se punëdhënësi ka qenë në dijeni, që në datë 26.11.2019, se B. Gj. ishte anëtar i Këshillit Sindikal të SMBB dhe se nga data 26.11.2019 deri në datë 06.12.2019 ankuesi dhe shumë punonjës të tjerë kanë zhvilluar protestë¹⁹ përpara mjediseve të minierës kundër largimit nga puna të kryetarit të sindikatës si dhe rishikimit të kontratës kolektive.

Gjithashtu, SMBB me shkresën datë 26.11.2019 në kuadër të lirisë sindikale ka kërkuar nga Shoqëria AlbChrome kopje të kontratës kolektive dhe kopje të kontratave individuale të punonjësve E.D, B.Gj dhe B.D.

Lidhur me regjistrimin e SMBB si person juridik, përfaqësimin dhe mbrojtjen ligjore që përfitojnë përfaqësuesit e organizatës sindikale nga Kodi i Punës dhe Kontrata Kolektive, Komisioneri i është referuar bazës ligjore të cituar në arsyetimin për punonjësën B. D., në faqe 14-15.

Nisur nga fakti që subjekti ankues është anëtar i Këshillit Sindikal të SMBB që prej datës 18.11.2019²⁰, legjislacioni në fuqi i siguron atij, pikërisht në tagrin e anëtarit të organit drejtues të sindikatës, disa garanci shtesë krahasuar me punonjësit e tjerë që nuk gëzojnë këtë status. Komisioneri vlerëson se B. Gj., i është shkelur e drejta për të mos u transferuar pa pëlqimin e tij, si dhe nuk duhej ti zgjidhej kontrata e punës pa pëlqimin dhe diskutimin me SMBB.

Gjatë shqyrtimit të ankesës dhe ndjekjes së procedurës hetimore, Komisioneri në përputhje me ligjin²¹ ka kërkuar procedurën e përdorur nga Shoqëria AlbChrome, lidhur me dhënien e masave disiplinore dhe për punonjësit e tjerë që kishin munguar për më shumë se 7 ditë pa shkaqe të justifikuara, në mënyrë që të mund të krahasonte dhe vlerësonte me objektivitet pretendimin e palëve për trajtim të padrejtë dhe diskriminues, megjithëse siç është argumentuar më sipër, ankuesi përfitonte disa garanci më shumë si anëtar i Këshillit Sindikal dhe nuk ishte në pozita të barabarta me punonjësit e tjerë. Nga ana e Shoqërisë AlbChrome nuk u dërgua dokumentacioni i kërkuar.

Komisioneri gjykon se transferimi i ankuesit dhe masa disiplinore e zgjidhjes së kontratës së punës, janë masa jo proporcionale në raport me shkeljen e konstatuar. Shpjegimi i ankuesit se ka munguar në punë pasi ka qenë duke protestuar në mbrojtje të lirisë sindikale nuk përbënte

15. <https://www.reporter.al/protesta-e-minatoreve-ne-bulqize-inspektoriat-i-punes-nis-hetim-per-shkarkimin-e-kreut-te-sindikates/>, <https://www.reporter.al/protesta-e-minatoreve-ne-bulqize-policia-shoqeron-kater-protestues/>

²⁰Referuar Vendimit nr.14, datë 15.10.2019 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë.

²¹ Referuar procesverbalit të seancës dëgjimore, (fq 2) lidhur me pretendimet e palëve për largimet e punonjësve që kishin munguar për 7 ditë pa shkaqe të justifikuesme.

shkelje të natyrës së rëndë që të justifikonte zgjidhjen e kontratës së punës, për më tepër që ankuesi kishte 17 vjet që punonte në minierë dhe nuk kishte vlerësime pune negative.

Pra, subjekti ankues, duket se është trajtuar në mënyrë të padrejtë nga ana e Shoqërisë AlbChrome, sa i takon transferimit dhe zgjidhjes së kontratës së punës, në raport me parashikimet ligjore që duhet t'i siguronin një mbrojtje efektive sa i takon qënies së tij si anëtar i Këshillit Sindikal të SMBB.

Për sa më lart, shihet qartë se sjellja e padrejtë ndaj ankuesit, finalizuar me largimin e tij përfundimtar nga puna ka ardhur pikërisht pas bërjes publike të veprimtarisë së tij sindikale.

4. A. Gj. ka filluar punë pranë Shoqërisë AlbChrome në datë 09.04.2015²². Me shkresën nr. 1242, datë 16.12.2019 ankuesi është njoftuar për takim për braktisje të vendit të punës si dhe duhej të paraqiste dokumente për të justifikuar mungesat. Në datë 20.12.2019 është mbajtur takimi mes palëve për të diskutuar për mungesat e pajustificuara në vendin e punës dhe në procesverbalin e mbajtur, punëdhënësi ka komentuar: *“Mungesat pa arsye për më shumë se 7 ditë përbëjnë shkelje që justifikojnë zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës”,* ndërsa ankuesi ka komentuar se: *“Nga data 26.11.2019 deri në datë 06.12.2019 ka qenë në grevë me vullnetin e tij të plotë”.*

Me shkresën nr. 1290, datë 24.12.2019 “Për zgjidhjen e kontratës së punës” është vendosur zgjidhja e kontratës së punës së A. Gj. për mungesa pa arsye dhe braktisje të vendit të punës, pa shkaqe të arsyeshme, dhe pa njoftuar për më shumë se 7 ditë.

Pas shqyrtimit të dokumentacionit të sjellë nga ankuesi pranë Komisionerit gjatë zhvillimit të seancës dëgjimore në datë 09.07.2029, si dhe bazuar në kërkesë-padinë e ankuesit drejtuar Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë²³, të sjellë si provë pranë Komisionerit, rezulton se pretendimi i ngritur nga A. Gj. për trajtim të paligjshëm duke i zgjidhur marrëdhëniet e punës për shkak të veprimtarisë sindikale, është bërë objekt i shqyrtimit gjyqësor.

Kjo reflektohet në objektin e kërkesë-padisë së paraqitur para gjykatës kompetente nga vetë subjekti ankues, në të cilën në mes të tjerash citohet se:

- *Detyrimin e palës së paditur të dëmshpërblejë punëmarrësin për shkak të zgjidhjes së menjëhershme të pajustificuar të kontratës së punës nga punëdhënësi, në shumën totale prej e cila përbëhet respektivisht nga shumat e mëposhtme:5. Nga 12 paga mujore në shumën për zgjidhjen e menjëhershme të pajustificuar të kontratës së punës.*

Theksojmë se të njëjtat fakte dhe rrethana janë paraqitur edhe përpara Komisionerit. Në kërkesë padinë e paraqitur ankuesi shprehet se: *“Në procesverbalin e takimit, A. Gj. ka mohuar se ka kryer mungesa pa arsye në punë dhe ka pohuar se mungesat janë bërë gjatë ushtrimit të*

²² Referuar shkresës nr. 1242, datë 16.12.2019 “Njoftim për takim” të Shoqërisë AlbChrome.

²³ Referuar Dëftesës së Kominikimit nr.regj.them1 9688 viti 2020, datë 01.07.2020 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë.

veprimtarisë sindikale dhe përkatësisht grevës së mbajtur nga data 26 nëntor në 6 dhjetor”, si dhe: “AlbChrome duhet të sqarojë nëse pjesëmarrja e punëmarrësit A. Gj. në një grevë, pra përmbushja e një të drejte kushtetuese nga ky punëmarrës, konsiderohet nga AlbChrome një rrethanë e rëndë që nuk lejon, AlbChrome të vazhdojë marrëdhënien e punës me punëmarrësin A. Gj.”.

Bazuar në nenin 36/4, të Ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, ku parashikohet shprehimisht se: *“Gjykata mund t’i kërkojë Komisionerit, në çdo fazë të procedimit, që të paraqesë një mendim me shkrim, rezultatet e hetimit të tij, në qoftë se është bërë hetimi, ose çdo informacion tjetër që ka rëndësi për çështjen”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në rastin kur Gjykata e kërkon atë, përgatit dhe paraqet mendimin me shkrim, lidhur me çështjen sa më sipër.*

Përsa më sipër, në kushtet që kjo çështje është duke u gjykuar nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë, si dhe në mbështetje të nenit 66, pika 1, të Kodit të Procedurës Administrative, ku parashikohet: *“Nëse organi publik që zhvillon procedurën përballet me një çështje, zgjidhja e së cilës është parakusht për zgjidhjen e procedurës dhe që përbën një çështje ligjore të pavarur, për zgjidhjen e së cilës është kompetent një gjykatë ose organ tjetër (“çështja paraprake”), organi publik që zhvillon procedurën administrative pezullon procedurën deri në marrjen e një vendimi të formës së prerë për çështjen paraprake dhe njofton palën në lidhje me këtë”.*

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi pezullon shqyrtimin e pretendimit të ankuesit A. Gj. të bërë në ankesën nr. 03, datë 16.01.2020, deri në momentin që Gjykata të shprehet me vendim të formës së prerë.

B. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2, të Ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në ushtrimin e detyrës së tij siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që parashikon ky ligj.

Në nenin 1 të tij përcaktohet se: *“Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzaninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.*

Gjithashtu Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, i ndryshuar, në nenin 9 të tij “Ndalimi i diskriminimit” parashikon “përkatësinë në organizata sindikale” si shkak për të cilin ky ligj ofron mbrojtje nga diskriminimi.

Bazuar në dokumentacionin që disponohet nga hetimi, Komisioneri vlerëson se ankuesit, në kontekst të parashikimeve të nenit 1, të LMD-së, mbartin shkakun e “*përkatësisë në një organizatë sindikale*”. Referuar Vendimit nr.14, datë 15.10.2019 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, i cili ka marrë formë të prerë në datë 18.11.2019, shtetasi E. D., është Kryetar i Sindikatës së Minatorëve të Bashkuar Bulqizë, dhe shtetasit, B. D., B. Gj. dhe A. Gj. janë anëtarë të Këshillit Sindikal të SMBB, pra si pjesë e grupimit të punonjësve të SMBB. Parë në këtë kontekst, ankuesit kanë provuar dhe dokumentuar se bartin shkakun e “*përkatësisë në një organizatë sindikale*”.

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë me shkakun e mbrojtur.

1. Mbështetur në provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, rezultoi se subjekti ankues B. D., është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe se masa e marrë për largimin e tij nga puna është bërë pa shkaqe të arsyeshme dhe objektive.

Çështjet e diskriminimit kërkojnë që të vërtetohet nëse ekziston një përligje e arsyeshme për trajtimin ndryshe të evidentuar.

Në kontekst të mbrojtjes ligjore që i garantohet individit lidhur me këtë shkak, Komisioneri është mbështetur në analizimin e legjislacionit kombëtar dhe atij ndërkombëtar, lidhur me këtë fakt.

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët. Ky parim përshkon edhe nenin 49 të Kushtetutës sipas të cilit: “*Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional*”. Dispozita kushtetuese i garanton çdo personi të drejtën për punë.

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

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

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

dhe kufizime specifike për të drejta të veçanta. Neni 14 i Konventës garanton barazinë “në gëzimin e të drejtave dhe lirive” të përcaktuara në të. Protokollin 12-të i saj ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe në fushëveprimin e tij, sesa Neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.²⁴

Neni 11 i KEDNJ-së garanton të drejtën e e themelimit të sindikatave dhe të pjesëmarrjes në to për mbrojtjen e interesave të punonjësve.

Mbrojtjen e parimit të mosdiskriminimit në marrëdhëniet e punës e gjejmë të parashikuar edhe në Direktivën e Këshillit 2000/78/KE të 27 nëntorit 2000 për “Përcaktimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe marrëdhëniet gjatë punës”, ku ndër të tjera përfshihet edhe mbrojtja nga diskriminimi për shkak të pjesëmarrjes në sindikatë: “5) Është e rëndësishme të respektohen të drejtat dhe liritë e tilla themelore. Direktiva nuk paragjykon lirinë e grupimeve, përfshirë të drejtën për të krijuar sindikata me të tjerët dhe për t'u bashkuar me sindikatat për të mbrojtur interesat e dikujt”.

Duke vijuar më tej, legjislacioni shqiptar e ka përforcuar mbrojtjen nga diskriminimi edhe nëpërmjet parashikimeve me karakter antidiskriminues në akte të tjera, ligjore. Neni 9, i Kodit të Punës²⁵, parashikon se: “Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohej çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi. Me “diskriminim” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzaninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me Hiv/Aids, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët.”

Neni 9, pikat 9 & 10, të Kodit të Punës parashikojnë shprehimisht: “9. Në rastin kur një person pretendon se është cënuar nga moszbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, sipas këtij Kodi, ndiqet procedura e ankimit, e përcaktuar në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi. 10. Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi

²⁴ https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_law_SQL.pdf, faqet 47 dhe 49

²⁵ Përafruar pjesërisht me: Direktivën e Këshillit 91/533/KEE, datë 14 tetor 1991, “Mbi detyrimin e punëdhënësit për të informuar punonjësit për kushtet e zbatueshme në kontratë ose në marrëdhënien e punësimit”. Numri CELEX 31991L0533, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Europian, Seria L, nr. 288, dt. 18. 10. 1991, f. 32 – 35.

Direktivën e Këshillit 2000/78/KE, datë 27 nëntor 2000, “Mbi krijimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtim të barabartë në punësim dhe profesion”. Numri CELEX 32000L0078, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Europian, Seria L, nr. 303, dt. 2. 12. 2000, f. 16-22.

Direktivën 2006/54/KE të Parlamentit Europian dhe Këshillit, datë 5 korrik 2006, “Mbi zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit”. Numri CELEX 32006L0054, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Europian, Seria L, nr. 204, dt. 26. 7. 2006, f. 23-36.

ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë.”

Kodi i Punës në nenin 181, pikat 3, dhe 5, të tij, përcakton se: “3. *Ndalohet diskriminimi ndaj përfaqësuesve të sindikatës. 5. ...punëdhënësi nuk mund të ndryshojë vendin e punës së përfaqësuesve të organizatës së punëmarrësve, edhe nëse ky ndryshim është parashikuar nga kontrata e punës, pa pëlqimin e punëmarrësit dhe të kësaj organizate...”. Gjithashtu dhe përcaktimet e bëra në nenin 186/1/c të Kodit të punës, e konsiderojnë si veprime ndërhyrje të punëdhënësit, masat që: “... dëmtojnë punëmarrësin për shkak të përkatësisë ose veprimtarisë së tij sindikale, duke e diskriminuar atë”.*

Ky parashikim është në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të LMD-së. Ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, është një ligj që rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë, si dhe ofron mbrojtje nga diskriminimi për një listë të hapur shkaqesh.

Ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, neni 12, pika 1, gërma c), parashikon se: “*Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me:...c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfutimet 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”.*

Diskriminimi përkufizohet nga Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” në nenin 3, pika 1, si: “*Çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur 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”.*

Kodi i Procedurës Administrative²⁶ si dhe Kodi i Punës²⁷ në ndryshimet e bëra, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/organit publik, në këtë rast Shoqërisë AlbChrome shpk, e cila duhet të provojë se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë, për shkakun e pretenduar prej tij.

Kështu, neni 82, pika 2 e Kodit të Procedurës Administrative, përcakton se: “*Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave*

²⁶ Kështu, neni 82, pika 2 e tij, përcakton se: “*Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj”.*

²⁷ “*Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë”*

mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj”.

Parimi i ndarjes së barrës së provës është konsoliduar tashmë në ligjin e BE dhe KEDNJ. KEDS²⁸ gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të duhur.

Sa më sipër, për shkak se subjekti kundër të cilit pretendohet diskriminim posedon informacionin e nevojshëm, për të provuar të kundërtën ligji i mosdiskriminimit lejon që barra e provës të ndahet me këtë subjekt (zhvendosja e barrës së provës). Pasi personi që pretendon diskriminim krijon një prezumim të diskriminimit (diskriminimi prima facie), barra më pas kalon tek subjekti, i cili duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues.

Kjo mund të realizohet në njërin nga dy mënyrat e mëposhtme:

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

Nëse subjekti kundër të cilit drejtohet ankesa nuk është në gjendje të provojë njërin nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjës për diskriminimin.²⁹

Sa i takon rastit në fjalë, KMD bazuar në shqyrtimin e fakteve dhe provave të ankuesit, si dhe ato që dolën nga procedura e shqyrtimit të ankesës ka arritur në përfundimin që kemi të bëjmë me një trajtim të pafavorshëm të B. D. nga ana e Shoqërisë AlbChrome.

Bazuar në dokumentacionin që disponohet nga hetimi, Komisioneri vlerëson se ankuesi, në kontekst të parashikimeve të nenit 1, të LMD-së, mbart shkakun e “*përkatësisë në një organizatë sindikale*”. Referuar Vendimit nr.14, datë 15.10.2019 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, i cili ka marrë formë të prerë në datë 18.11.2019, rezulton që shtetasi B. D. është Përgjegjës i Thesarit të SMBB dhe ka marrë pjesë aktive në formumin dhe aktivitetin sindikal të SMBB, pra si pjesë e grupimit të punonjësve të SMBB. Parë në këtë kontekst, ankuesi ka provuar dhe dokumentuar se bart shkakun e “*përkatësisë në një organizatë sindikale*”.

Argumentimi i Shoqërisë AlbChrome, se nuk ka qenë në dijeni se ankuesi ka qenë anëtar i Këshillit Sindikal në periudhën kur është zhvilluar procedura për zgjidhjen e kontratës së punës, nuk qëndron dhe është i pabazuar ligjërisht.

Gjatë hetimit rezultoi se, Shoqëria AlbChrome ka marrë dijeni për faktin që B. D. është anëtar i Këshillit Sindikal dhe po ushtronte të drejtën e veprimtarisë sindikale sipas provave si më poshtë:

²⁸ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

²⁹ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

- Shkresë “Kërkesë për ndalimin e ndërhyrjes në veprimtarinë e SMBB” datë 25.11.2019, të dërguar nëpërmjet shërbimit postar me nr. RR609749013AA, për të cilën Shoqëria AlbChrome ka marrë dijeni në datë 26.11.2019 me anë të lajmërim marrje poste nr. RR607581244AA, nëpërmjet të cilës E. D. është ankuar kundër pushimit diskriminues dhe ka kërkuar anulimin e vendimit të zgjidhjes së kontratës së punës me të dhe ndalimin e veprimeve të ndërhyrjes në aktivitetin e sindikatës që vazhdon dhe me thirrjen në takime të dy anëtarëve të Këshillit Sindikal, të B. Gj. dhe B. D.
- Procesverbal datë 25.11.2019 në të cilin ankuesi ka deklaruar se vonesa e paraqitjes në takim lidhet dhe me faktin që ka qenë prezent në protestë.
- Shkresë “Kërkesë për ndalimin e ndërhyrjes në veprimtarinë e SMBB” datë 26.11.2019, drejtuar administratorit lokal të Minierës së Kromit Bulqizë, të dërguar nëpërmjet shërbimit postar me nr. RR606040684AA, për të cilën Shoqëria AlbChrome ka marrë dijeni në datë 27.11.2019 me anë të lajmërim marrje poste nr. RR604628999AA, nëpërmjet të cilës E. D. në mes të tjerash ka kërkuar ndalimin e veprimeve të ndërhyrjes në aktivitetin e sindikatës që vazhdonte dhe me thirrjen në takime të dy anëtarëve të Këshillit Sindikal, të B. Gj. dhe B. D.

Në nenin 181/4 të Kodit të Punës, parashikohet se: *“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 dhënien e 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 mosdhënien e këtij pëlqimi. Nëse punëdhënësi nuk respekton procedurën e parashikuar në këtë pikë, zgjidhja e kontratës së punës konsiderohet e pavlefshme”*. Në pikën 7 të këtij neni është përcaktuar që: *“Punëdhënësi duhet të krijojë kushte dhe lehtësitë e nevojshme për përfaqësuesit e zgjedhur të organizatave sindikale për ushtrimin normalisht të funksioneve të tyre, të cilat përcaktohen në kontratën kolektive të punës”*.

Në nenin 184/2 të këtij kodi përcaktohet se: *“Ndalohet çdo akt ndërhyrjeje në krijimin, funksionimin ose administrimin e organizatave sindikale nga punëdhënësi ose organizatat e punëdhënësve”*.

Ndërsa në neni 186/1/c) të tij parashikohet se: *“Konsiderohen si veprime ndërhyrjeje të punëdhënësit ose të një organizate punëdhënësish masat që: c) dëmtojnë punëmarrësin për shkak të përkatësisë ose veprimtarisë së tij sindikaliste, duke e diskriminuar atë”*.

Të gjitha këto garanci ligjore në favor të anëtarit të Këshillit Sindikal, referuar B. D. në rastin konkret, duhet të ishin marrë në konsideratë, në respektim dhe në zbatim të legjislacionit të brendshëm dhe atij ndërkombëtar.

Shoqëria AlbChrome duke qenë se ishte vënë në dijeni se punonjësi B. D. ishte anëtar i Këshillit Sindikal të SMBB-së që në datë 26.11.2019 dhe vendimi për ndërprerjen e kontratës së punës është bërë në datë 02.12.2019, në respekt të legjislacionit të sipërcituar duhet të ishte konsultuar me SMBB-në për marrjen e masës disiplinore.

Në këtë kontekst, Komisioneri gjykon se Shoqëria AlbChrome ka vepruar në kundërshtim me dispozitat ligjore të mësipërme. Në rastin konkret, kjo Shoqëri ka marrë vendim për ta larguar punëmarrësin, gjatë periudhës që ai ka qenë i angazhuar në veprimtari sindikale dhe pa pëlqimin e sindikatës, fakt që sërisht është në kundërshtim me dispozitat ligjore të sipërpërmendura.

Mosmarrja e masave konkrete për rregullimin e situatës në favor të subjektit ankues nga ana e Shoqëria AlbChrome edhe pas marrjes dijeni të faktit të krijimit të Sindikatës dhe qënies së ankuesit si anëtar i Këshillit Sindikal, pas datës 26.11.2019 e deri në largimin e tij nga puna, krijon dyshimin e arsyeshëm se ai është ekspozuar ndaj trajtimit të padrejtë, pikërisht për shkak të përkatësisë së tij në sindikatë.

Në analizë sa më sipër, Komisioneri vlerëson se jemi para situatës së prezumimit të diskriminimit, nga ana e Shoqërisë AlbChrome kundrejt ankuesit dhe si pasojë barra e provës bie tek ky subjekt. Në këto kushte, për të vërtetuar të kundërtën, Shoqëria AlbChrome duhet të përmbushte dy kushtet e përmendura më sipër.

- Që nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të pretenduar nga ankuesi, që është veprimtaria sindikale dhe trajtimit të paligjshëm dhe të padrejtë nga ana e Shoqërisë AlbChrome.
- Që veprimet e këtij subjekti kundrejt ankuesit kanë një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, pra që këto veprime ndiqnin një synim të ligjshëm dhe masat për arritjen e këtij synimi ishin proporcionale.

Në analizë të fakteve dhe provave të administruara gjatë procedurës hetimore, rezultoi se Shoqëria AlbChrome, nuk vuri në dispozicion asnjë informacion lidhur me:

- Marrjen e pëlqimit nga SMBB për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesin.

Gjithashtu, Shoqëria AlbChrome jo vetëm që nuk dha shpjegim objektiv, të justifikueshëm dhe të besueshëm për zgjidhjen e kontratës të punës së ankuesit por shpjegimet e dhëna prej saj, janë të pabazuara në provat e administruara dhe në kundërshtim me mbrojtjen ligjore që i ofrohet punëmarrësit në marrëdhëniet e punës.

Në përfundim për sa më sipër, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, vlerëson se shtetasi B. D., është ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë, nga ana e Shoqërisë AlbChrome, trajtim i cili ka ardhur për shkak të pjesëmarrjes së tij në veprimtarinë sindikale të SMBB-së.

2. Mbështetur në provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, rezultoi se subjekti ankues B. Gj., është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe se masa e marrë për largimin e tij nga puna është bërë pa shkaqe të arsyeshme dhe objektive.

Çështjet e diskriminimit kërkojnë që të vërtetohet nëse ekziston një përligje e arsyeshme për trajtimin ndryshe të evidentuar.

Në kontekst të mbrojtjes ligjore që i garantohet individit lidhur me këtë shkak, Komisioneri është mbështetur në analizimin e legjislacionit kombëtar dhe atij ndërkombëtar. Lidhur me këtë, Komisioneri i është referuar bazës ligjore të cituar në arsyetimin për punonjësin B. D., në faqe 21-24.

Sa i takon rastit në fjalë, KMD bazuar në shqyrtimin e fakteve dhe provave të ankuesit, si dhe ato që dolën nga procedura e shqyrtimit të ankesës ka arritur në përfundimin që kemi të bëjmë me një trajtim të pafavorshëm të B. Gj. nga ana e Shoqërisë AlbChrome.

Bazuar në dokumentacionin që disponohet nga hetimi, Komisioneri vlerëson se ankuesi, në kontekst të parashikimeve të nenit 1, të LMD-së, mbart shkakun e *“përkatësisë në një organizatë sindikale”*. Referuar Vendimit nr.14, datë 15.10.2019 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, i cili ka marrë formë të prerë në datë 18.11.2019, rezulton që shtetasi B. Gj. është anëtar i Këshillit Sindikal dhe ka marrë pjesë aktive në aktivitetin sindikal të SMBB, pra si pjesë e grupimit të punonjësve të SMBB. Parë në këtë kontekst, ankuesi ka provuar dhe dokumentuar se bart shkakun e *“përkatësisë në një organizatë sindikale”*.

Argumentimi i Shoqërisë AlbChrome, se nuk ka qenë në dijeni se ankuesi ka qenë anëtar i Këshillit Sindikal në periudhën kur është transferuar dhe më vonë kur është zhvilluar procedura për zgjidhjen e kontratës së punës, nuk qëndron dhe është i pabazuar ligjërisht.

Gjatë hetimit rezultoi se, Shoqëria AlbChrome ka marrë dijeni për faktin që B. Gj. është anëtar i Këshillit Sindikal dhe po ushtronte të drejtën e veprimtarisë sindikale sipas provave si më poshtë:

- Shkresë “Kërkesë për ndalimin e ndërhyrjes në veprimtarinë e SMBB” datë 25.11.2019, të dërguar nëpërmjet shërbimit postar me nr. RR609749013AA, për të cilën Shoqëria AlbChrome ka marrë dijeni në datë 26.11.2019 me anë të lajmërim marrje poste nr. RR607581244AA, nëpërmjet të cilës E. D. është ankuar kundër pushimit diskriminues dhe ka kërkuar anulimin e vendimit të zgjidhjes së kontratës së punës me të dhe ndalimin e veprimeve të ndërhyrjes në aktivitetin e sindikatës që vazhdon dhe me thirrjen në takime të dy anëtarëve të Këshillit Sindikal, të B. Gj. dhe B. D.
- Procesverbal datë 25.11.2019 në të cilin ankuesi ka deklaruar se veprimet e kompanisë, ndaj tij, kanë lidhje me sindikatën e re.
- Shkresë “Kërkesë për ndalimin e ndërhyrjes në veprimtarinë e SMBB” datë 26.11.2019, drejtuar administratorit lokal të Minierës së Kromit Bulqizë, të dërguar nëpërmjet shërbimit postar me nr. RR606040684AA, për të cilën Shoqëria AlbChrome ka marrë dijeni në datë 27.11.2019 me anë të lajmërim marrje poste nr. RR604628999AA,

nëpërmjet të cilës E. D. në mes të tjerash ka kërkuar ndalimin e veprimeve të ndërhyrjes në aktivitetin e sindikatës që vazhdonte dhe me thirrjen në takime të dy anëtarëve të Këshillit Sindikal, të B. Gj. dhe B. D.

- Shkresë datë 05.12.2019 “Kërkesë për ndalimin e ndërhyrjes në veprimtarinë e SMBB”, B. Gj. është ankuar për veprimet diskriminuese kundër tij dhe ka kërkuar anulimin dhe fshirjen e masës disiplinore dhe ndalimin e veprimeve të ndërhyrjes në aktivitetin e sindikatës.
- Procesverbal datë 17.12.2019 në të cilën ankuesi ka deklaruar se mungesat janë bërë gjatë një aktiviteti sindikal dhe mendonte se e gjithë situata ishte për shkak të veprimtarisë sindikale.

Të gjitha garancitë ligjore të parashikuara në Kodin e Punës (referuar bazës ligjore të cituar në arsyetimin për punonjës in B. D., në faqe 26) në favor të anëtarit të Këshillit Sindikal, referuar B. Gj. në rastin konkret, duhet të ishin marrë në konsideratë, në respektim dhe në zbatim të legjislacionit të brendshëm dhe atij ndërkombëtar.

Në këtë kontekst, Komisioneri gjykon se Shoqëria AlbChrome ka vepruar në kundërshtim me dispozitat ligjore të mësipërme. Në rastin konkret, kjo Shoqëri ka marrë vendim për ta transferuar dhe më vonë larguar punëmarrësin, gjatë periudhës që ai ka qenë i angazhuar në veprimtari sindikale dhe pa pëlqimin e sindikatës, fakt që sërisht është në kundërshtim me dispozitat ligjore të sipërpërmendura.

Mosmarrja e masave konkrete për rregullimin e situatës në favor të subjektit ankues nga ana e Shoqëria AlbChrome edhe pas marrjes dijeni të faktit të krijimit të Sindikatës dhe qënies së ankuesit si anëtar i Këshillit Sindikal, pas datës 26.11.2019 e deri në largimin e tij nga puna, krijon dyshimin e arsyeshëm se ai është ekspozuar ndaj trajtimit të padrejtë, pikërisht për shkak të përkatësisë së tij në sindikatë.

Në analizë sa më sipër Komisioneri vlerëson se jemi para situatës së prezumimit të diskriminimit, nga ana e Shoqërisë AlbChrome kundrejt ankuesit dhe si pasojë barra e provës bie tek ky subjekt. Në këto kushte, për të vërtetuar të kundërtën, Shoqëria AlbChrome duhet të përmbushte dy kushtet e përmendura më sipër.

- Që nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të pretenduar nga ankuesi, që është veprimtaria sindikale dhe trajtimit të paligjshëm dhe të padrejtë nga ana e Shoqërisë AlbChrome.
- Që veprimet e këtij subjekti kundrejt ankuesit kanë një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, pra që këto veprime ndiqnin një synim të ligjshëm dhe masat për arritjen e këtij synimi ishin proporcionale.

Në analizë të fakteve dhe provave të administruara gjatë procedurës hetimore, rezultoi se Shoqëria AlbChrome, nuk vuri në dispozicion asnjë informacion lidhur me:

- Respektimin e procedurës së transferimit të ankuesit dhe se ky i fundit kishte dhënë pëlqimin për ndryshimin e pozicionit të punës.
- Marrjen e pëlqimit nga SMBB për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesin.

Gjithashtu, Shoqëria AlbChrome jo vetëm që nuk dha shpjegim objektiv, të justifikueshëm dhe të besueshëm për transferimin dhe zgjidhjen e kontratës të punës së ankuesit por shpjegimet e dhëna prej saj, janë të pabazuara në provat e administruara dhe në kundërshtim me mbrojtjen ligjore që i ofrohet punëmarrësit në marrëdhëniet e punës.

Në përfundim për sa më sipër, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, vlerëson se shtetasi B. Gj., është ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë, nga ana e Shoqërisë AlbChrome, trajtim i cili ka ardhur për shkak të pjesëmarrjes së tij në veprimtarinë sindikale të SMBB-së.

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenin 18 dhe 50 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, nenin 9, 181, 184, 186 të Ligjit nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, nenin 1, nenin 7, pika 1, nenet 12-13, 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 shtetasit E. D. nga ana e Shoqërisë AlbChrome sh.p.k për shkak të përkatësisë në organizatë sindikale.
2. Konstatimin e diskriminimit të shtetasit B. D. nga ana e Shoqërisë AlbChrome sh.p.k për shkak të përkatësisë në organizatë sindikale.
3. Konstatimin e diskriminimit të shtetasit B. Gj. nga ana e Shoqërisë AlbChrome sh.p.k për shkak të përkatësisë në organizatë sindikale.
4. Pezullimin e shqyrtimit të pretendimit të shtetasit A. Gj. të bërë në ankesën nr. 03, datë 16.01.2020, për shkak se çështja është duke u gjykuar nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë, deri në momentin që vendimi i gjykatës të marrë formë të prerë.
5. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONER

Robert GAJDA

(Shkaku: Përkatësia në organizatë sindikale)

(Fusha: Punësim)