



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr.1588 Prot.

Tiranë, më 17 /11/ 2020

V E N D I M

Nr. 168, Datë 17/11/ 2020

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, bazuar në nenin 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, mori në shqyrtim ankesën nr.71 regj, datë 10.07.2020, paraqitur nga z.I.Xh dhe z.J.K, kundër Shoqërisë BConnect sh.p.k, të cilët pretendojnë se janë diskriminuar për shkak të “pjesëmarrjes në organizim sindikal”. 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.

Ankuesit I.Xh dhe J.K, shpjegojnë se kanë qenë në marrëdhënie pune pranë Shoqërisë Bconnect sh.p.k. Ata deklarojnë se i'u është zgjidhur kontrata e punës dhe shkak për këtë diskriminim është bërë angazhimi i tyre në mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve dhe themelimit dhe angazhimit të tyre në sindikatën e punëtorëve të BConnect sh.p.k të emërtuar *Sindikata e Punonjësve të Qendrave të Kontaktit*. Në lidhje me këtë angazhim ata shprehen, se janë vënë në dijeni në takimin me stafin që z.D.T ka bërë në nëntor 2019, në të cilin kemi mbajtur një qëndrim të fortë për mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve, për sa u takon uljes së numrit të ditëve të pushimit vjetor nga 28 në 24 ditë dhe mospagesën e ditëve të festave zyrtare nga viti 2016 e në vazhdim. Sipas ankuesve, arsyeja e deklaruar për zgjidhjen e kontratës për shkak të kërkesave operacionale të shkaktuar si pasojë e epidemisë COVID-19 nuk është e vërtetë.

Ankuesit deklarojnë se, së bashku me punëtorë të tjerë të kompanisë, kanë bërë një luftë të hapur për të cilën vazhdimisht janë sulmuar nga ana e punëdhënësit dhe të gjithë operatorët e fushatës mund ta dëshmojnë këtë gjë. Ndaj të gjithë punonjësve të përfshirë në sindikatë kanë filluar procedurat e shkarkimit nga puna. Në përfundim ankuesit kërkojnë nga Komisioneri konstatimin e diskriminimit për shkak të pjesëmarrjes në organizim sindikal, si arsyeja kryesore e fillimit të procedurave për zgjidhjen e kontratës së punës.

¹Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën Komisioneri.

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

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën bazuar në kompetencën e parashikuar nga neni 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”², që i jep të drejtën për të shqyrtuar ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, sipas parashikimeve të këtij ligji.

Neni 1, i Ligjit Nr.10 221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi” përcakton 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, shtatzëninë, 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.**” Në këtë mënyrë ligji garanton mbrojtjen nga diskriminimi bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, ç’ka do të thotë se lista e shkaqeve të cituara shprehimisht në këtë dispozitë është një listë orientuese dhe jo shteruese.

Neni 3, i Ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, ndalon çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur nga neni 1, 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. Ndërsa në Kreun II, të LMD parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ky ligj në nenin 12/1/c³, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, që i bëhet punëmarrësit në gëzimin e të drejtës për punësim, duke përfshirë këtu *pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.*

Bazuar në nenin 9, pika 5, të Kodit të Punës parashikohet se: “Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me:..c) kushtet e punës dhe punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën”

Mbrojtja nga diskriminimi, sipas neni 7 të LMD-së, garantohet *ndaj çdo veprimi apo mosveprim* të autoriteteve publike ose 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.

² Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën LMD.

³ Neni 12/1/c, të ligjit nr. 10221/2010: “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.*”

Ankesa e paraqitur është në përputhje me kërkesat e nenit 33, pika 3, të LMD-së dhe u pranua për shqyrtim, pasi nuk ekziston asnjë nga shkaqet për mospranim të përcaktuara nga neni 33, pika 4, të LMD. Në zbatim të parashikimeve ligjore, të neneve 32 dhe 33, të ligjit nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

- Me shkresën me nr.878/2 prot., datë 21.07.2020, Komisioneri ka kërkuar informacion nga Shoqëria BConnect sh.p.k.
- Me shkresën nr. 878/4 prot, datë 03.08.2020, Shoqëria BConnect sh.p.k ka dërguar prapësimet në lidhje me ankesën. Gjatë shqyrtimit të ankesës Shoqëria BConnect sh.p.k u përfaqësua nga Av.L A, i pajisur me autorizimin datë 29.07.2020, lëshuar nga z. D.S.T, në cilësinë e përfaqësuesit me prokurë të lëshuar nga z.S.G.D, administrator i Shoqërisë BConnect sh.p.k. Parashtrimet e subjektit janë si më poshtë:

Përgjatë kohëzgjatjes së periudhës së pandemisë, më datë 11.05.2020 është realizuar mbledhja me videokonferencë ndërmjet administratorit dhe menaxherëve të departamenteve të shoqërisë për të diskutuar në lidhje me reduktimin e numrit të klientëve dhe uljen e sasisë së shërbimeve. Volumi i shërbimit përgjatë periudhës prill 2019 deri në shkurt 2020 ka qenë pothuajse konstant, ndërkohë, gjatë muajve mars –prill –maj 2020, volumi i aktivitetit ka pësuar rënie të menjëhershme duke ulur aktivitetin në mënyrë të përgjysmuar. Mbledhja tjetër është mbajtur për të vendosur mbi emrat dhe pozicionet konkrete të punëmarrësve, për llogari të të cilëve do të nisnin procedurat e zgjidhjes së marrëdhënies së punës. Kriteret dhe rregullat për përcaktimin e tyre janë realizuar duke mbajtur parasysh: llojin e aktivitetit që ka pësuar ulje të sasisë së punës dhe humbje të klientelës, pozicionin e punëmarrësit, performancën dhe sjelljen e tij në krahasim me punonjësit e tjerë. Për rrjedhojë shoqëria ka nisur diskutimet dhe përgatitjen e procesverbaleve sipas vlerësimit individual për secilin punonjës. Lista e punonjësve të larguar në muajt e ndikimit të COVID-19, si situatë e jashtëzakonshme dhe ku qeveria Shqiptare ka marrë masa për reduktimin e aktiviteteve tregtare, është deklaruar edhe në organet tatimore. Ky fakt dokumentohet me deklaratat tatimore nga Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve mbi listën e punonjësve dhe pozicionet e tyre të cilët janë larguar përgjatë periudhës prill-korrik 2020. Pra, vërtetohet qartazi se ka një numër të konsiderueshëm të punonjësve të tjerë që janë larguar në një periudhë të shkurtër kohore.

Për fillimin e procedurave për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës për J.K dhe I.Xh kanë ndikuar kryesisht uljet e volumit të aktivitetit në sektorin e tyre të punës. I.Xh i është bërë disa herë vërejtje në mënyrë verbale mbi vonesat e tij në orarin dhe vendin e punës. Për shkak të përsëritjes të së njëjtës shkelje, më datë 13.12.2019, shoqëria ka vendosur t’i komunikojë me shkrim pezullimin nga puna për një afat 3 ditor. Shkresa nuk është pranuar të nënshkruhet nga I.Xh dhe për pasojë shoqëria është detyruar t’ia dërgojë edhe me komunikim elektronik në e-mailin personal. Këto shkaqe dhe të tjera janë konsideruar të rëndësishme në momentin e vendimit për caktimin e zgjidhjeve të raportit të punës

Më datë 22.05.2020 punëmarrësi J.K është njoftuar me shkrim për takim sipas nenit 144 të K.Punës. Kjo procedurë është zhvilluar bazuar në VKM nr. 243, datë 24.03.2020 dhe akteve

nënligjore, veçanërisht udhëzimit nr.266, datë 21.04.2020 të Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, me anë të të cilave në kushtet e pandemisë Covid 19, punëdhënësit duhet të sigurojnë zbatimin e funksioneve fleksibël të takimit në vendin e punës, rritjen e hapësirës fizike midis punonjësve dhe ofrimin e shërbimit në distancë. Më datë 26.05.2020, punëdhënësi i ka komunikuar punëmarrësit me email procesverbalin me shkrim duke i parashtruar arsyet e vendimit të parashikuar për t'u marrë dhe i ka dhënë mundësinë për t'u shprehur. Në të njëjtën datë, punëmarrësi J.K ka paraqitur mendimet e tij me anë të shkresës të dërguar me email. Punëdhënësi ka vijuar me dërgimin e njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës së bashku me arsyet e marrjes së këtij vendimi.

E njëjta procedurë ka nisur për punëmarësin I.Xh, pavarësisht se është penguar dhe është tejzgjatur në kohë për shkaqe subjektive të paraqitura prej tij. Më datë 22.05.2020, punëmarrësi është njoftuar me shkrim për takim për të diskutuar mbi marrëdhënien e punës. Në datën 26.05.2020 kur do të paraqitej procesverbali nga ana e punëdhënësit, punëmarrësi I.Xh ka paraqitur raport mjekësor për një periudhë kohore prej 14 ditësh. Në datën 09.06.2020 shoqëria ka dërguar procesverbalin përsëri. Më datë 10.06.2020, I.Xh ka paraqitur raportin e dytë mjekësor për një periudhë 3 ditore dhe pas përfundimit të afatit të këtij raporti ka vazhduar me paraqitjen e raportit të katërt dhe të pestë pa ndërprerje. Kuptohet qartazi se I.Xh pasi është njoftuar për fillimin e bisedimeve për zgjidhjen e marrëdhënies së punës ka paraqitur raporte mjekësore të njëpasnjëshme në mënyrë të qëllimshme dhe fiktive. Kjo për faktin se ky punonjës asnjëherë më parë nuk ka paraqitur raporte të tilla mjekësore. Kontrata e punës është një marrëdhënie e dyanshme dhe duhet të merren në në shqyrtim sjelljet e të dy palëve. Nga ana tjetër, shihet se punëdhënësi ka patur qëllim dhe ka kryer veprimet e e nevojshme për zbatimin e procedurës dhe afatit të zgjidhjes së marrëdhënies së punës dhe nga ana tjetër vihet re që, me anë të veprimeve konkludente punëmarrësi ka treguar haptazi se nuk ka lejuar punëdhënësin të kryejë njoftimin e përfundimit të afatit të zgjidhjes së marrëdhënies së punës. Pra ai vetë ka qenë në keqbesim gjatë gjithë kësaj kohe dhe vijon ende dhe këto veprime të vazhdueshme të tij janë tepër tendencioze dhe të qëllimshme. Më datë 27.06.2020 punëmarrësi është njoftuar me shkrim për zgjidhjen e marrëdhënies së punës.

Lidhur me pretendimin e ankuesve se janë diskriminuar duke u larguar nga puna për shkak të pjesëmarrjes në sindikatën “Sindikata e Punonjësve të Qendrave të Kontaktit”, bëjmë me dije se punëdhënësi nuk ka qenë në dijeni se ankuesit gjatë raportit të punës të jenë anëtarësuar në ndonjë organizatë sindikale. Nuk ka asnjë indicie dhe provë të paraqitur nga punëmarrësit që ka bërë me dije punëdhënësin në mënyrë që të lidhe këtë shkak diskriminues me trajtimin e punonjësve. Kjo shoqëri nuk organizohet me mbajtjen e listave selektuese dhe dalluese për shkak të trajtimeve të bindjeve apo anëtarësimeve të punëmarrësve të saj. Përkundrazi, për shkak të gjendjes Covid 19, janë zgjidhur edhe marrëdhënie pune të tjera me shumë punonjës gjatë muajve të fundit. Këto punonjës nuk kanë pretenduar apo janë deklaruar se janë anëtarë të ndonjë organizate sindikale apo aktiviteti të tillë. Meqënëse pretendimet bazohen në zbatimin e Kodit të Punës, barra e provës për të provuar që kontrata është zgjidhur prej një nga shkaqet e paarsyeshme i takon punëmarrësit, kjo bazuar në vendimin unifikues 19/2007 të Gjykatës së Lartë. Përveç sa më sipër edhe në nenin 9 pika 10 e Kodit të Punës parashikohet se nëse kur ankuesi paraqet fakte nga të cilat mund të

pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e të drejtës për punësim, i lind detyrimi personit ndaj të cilit është paraqitur ankesa të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë. Pretendimet e ankuesit se punëdhënësi është motivuar për arsye të anëtarësimit të tij në sindikatë mbetet i karakterit deklarativ dhe nuk ka provuar faktin nëse është regjistruar si anëtar i ndonjë sindikate dhe të ketë vënë në dijeni punëdhënësin gjatë kohëzgjatjes së marrëdhënies së tij të punës. Edhe në bazë të detyrimeve ligjore të parashikuara nga Kodi i Punës në lidhje me organizatat sindikale, i takon ankuesit të provojë se është regjistruar si anëtar në një organizatë sindikale të njohur me ligj. Punëdhënësi, personi ndaj të cilit drejtohet ankesa, arrin të provojë të kundërtën vetëm pasi të vihet në dijeni të këtyre fakteve.

Shoqëria mohon kategorikisht pretendimin se ajo ka patur dijeni për themelimin dhe anëtarësimin e punëtorëve të Bconnect në sindikatën e emërtuar Sindikata e Punonjësve të Qendrave të Kontaktit. Ky kundërshtim provohet me procesverbalin datë 17.01.2020 të mbajtur midis punëdhënësit, grupit të punës të Inspektoriatit dhe punonjësit e shoqërisë. Në këtë takim është diskutuar pikërisht ajo çfarë pretendohet nga ankuesit se është ezauruar në muajin nëntor 2019. Ky procesverbal mban nënshkrimin e ankuesit I.Xh në cilësinë e punonjësit të BConnect, por aspak në cilësinë e anëtarit të një sindikate. Bazuar në këtë procesverbal vërtetohet se është diskutuar pikërisht mbi kërkesën e pagimit të ditëve të festave zyrtare, e cila është pranuar dhe paguar nga ana e shoqërisë bazuar në mbledhjen e këtij takimi në janar 2020. Ky procesverbal mban një datë (janar 2020) të mëvonshme nga data që ankuesit pretendojnë se Bconnect ka qenë në dijeni të themelimit të sindikatës dhe anëtarësisë së tyre (e pretenduar në nëntor 2019). Detyrimisht që, nëse do të përfaqësonin vetveten si anëtarë sindikate, atëherë do të nënshkruanin si të tillë dhe jo thjesht në cilësinë e punonjësit të shoqërisë.

Pretendimi i ankuesve se ndaj të gjithë punonjësve të përfshirë në sindikatë kanë filluar procedurat e shkarkimit nga puna, është e pamundur të provohet nga ana e shoqërisë se cilët janë anëtarët e sindikatës dhe më pas të arrijmë të vlerësojmë nëse janë larguar nga puna. Por pavarësisht kësaj mund të bëjmë një vlerësim të procesverbalit të datës 17.01.2020. gjatë këtij takimi kanë marrë pjesë disa punonjës të shoqërisë, midis tyre edhe ankuesit (por është nënshkruar vetëm nga njëri prej tyre), të cilët kanë paraqitur kërkesat për pagesat e festave zyrtare. Nëse mund të pretendohet se të gjithë këta punonjës të jenë anëtarë atëherë mund të ishin të gjithë këtu në rolin e ankuesve se nga ana tjetër punëdhënësi të kishte nisur procedurat e zgjidhjes së marrëdhënies së punës edhe për ta.. asnjëra prej këtyre dy alternativave nuk ka ndodhur, pasi provohet se shoqëria ka filluar procedurat për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës bazuar në uljen e sasisë së punës sipas shërbimit dhe nëse aplikohet është përfshirë edhe performanca dhe/ose sjellja e punëmarrësit.

- Me shkresën nr.878/3 prot., datë 21.07.2020, Komisioneri kërkoi plotësimin e informacionit dhe dokumentacionit nga ankuesit. Gjatë shqyrtimit të ankesës, ankuesit I.Xh dhe J.K, u përfaqësuan me prokurë të posaçme nga Av.R R. Ankuesit kthyen përgjigje nëpërmjet përfaqësuesit me prokurë më datë 29.07.2020 duke parashtruar si vijon:

Sindikata “I Lirë” dhe Sindikata e Punonjësve të Qendrave të Kontaktit është e njëjta sindikatë. Sindikatës i është ndryshuar emri nga “I Lirë” në “Sindikata e Punonjësve të Qendrave të Kontaktit” dhe procedura në Gjykatën e Shkallës së Parë Tiranë ka nisur me emrin Sindikata e Punonjësve të Qendrave të Kontaktit. Punëdhënësi ka qenë në dijeni të ekzistencës së sindikatës dhe pjesmarrjes tonë në sindikatë. Arsyet janë shpjeguar edhe në ankesë. Janë realizuar një sërë takimesh në të cilat është vënë në dijeni shoqëria për krijimin e sindikatës pasi ishim të angazhuar në mbrojtjen e të drejtave të punonjësve. Prej datës 12.12.2019, së bashku me operatorët e shoqërisë BConnect sh.p.k kemi themeluar Sindikatën “I lirë” në të cilën I.Xh është zgjedhur si kryetar. Në lidhje me takimet e realizuara ku shoqëria është vënë në dijeni për sindikatën, është takimi i realizuar me z. D.T në nëntor 2019, ku është mbajtur qëndrim në lidhje me mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve, për sa i takon uljes së ditëve të pushimit nga 28 në 24 ditë dhe mospagesa e ditëve të festave zyrtare prej vitit 2016 e në vazhdim, duke kërkuar pagimin e tyre. Një arsye tjetër që çon në dijeninë e punëdhënësit për ekzistencën e sindikatës është procedura e ndjekur me Inspektoriatin e Punës, i cili ka komunikuar me ne si sindikatë. Këtë e vërtetojmë me kthim përgjigjet e tyre më datë 01.06.2020 me nr.prot 319, në të cilën sqarohet se ankesa jonë është shqyrtuar dhe është realizuar takim me përfaqësuesit e punëmarrësve dhe punëdhënësit. Në çdo takim ose videokonferencë të realizuar me përfaqësuesit e lartë të shoqërisë Bconnect sh..p.k është folur për pjesmarrjen në sindikatë. Ne kemi disa regjistrime vokale ku shoqëria Bconnect sh.p.k e përmend sindikatën dhe vërtetohet mjaft lehtësisht dijenia e tyre. Çdo veprim është kryer nëpërmjet komunikimit me email, ankesat janë bërë në mënyrë zyrtare dhe çdo procedurë është ndjekur si përfaqësues punëmarrësish, ku unë jam drejtuesi i tyre. Ekzistojnë dy mandate poste me bar kod përkatësisht RR971682749AA dhe RR975220910AA, ku dërguesi i shkresës është Sindikata “I Lirë” dhe marrësi Bconnect sh.p.k. provë kjo që tregon se ankesat tona kësaj shoqërie i kanë shkuar në emër të sindikatës. Dhe së fundmi ekzistenca e emailit të sindikatës, nga e cila janë bërë kërkesa, ankesa drejt Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Sigurimeve Shoqërore. Në sektorët ku punonin I.Xh dhe J.K, ishin punëtorët me performancën më të lartë dhe këtë e vërteton bonusi që ata merrnin në punë. Pretendimi i shoqërisë së ankuesit kanë ndikuar drejtëpërdrejtë në uljen e aktivitetit në sektorin ku ai punonte nuk qëndron dhe është i pambështetur në fakte dhe prova.

Në jemi në proces të fitimit të personalitetit juridik të sindikatës, por kjo nuk ka lidhje me aktivitetin tonë, pasi ne kemi një akt themelimi, kemi një statut, kemi mbrojtur të drejtat tona si sindikatë, kemi firmosur si përfaqësues të punonjësve. Të mbrosh të drejtat e punonjësve në Shqipëri, të organizohesh në një sindikatë qenka e pamundur sepse shoqëri të tilla janë mësuar t'i shtypin punonjësit e tyre. Këtë fakt e provon edhe greva e pothuajse 100 punonjësve në ambientet e Bconnect sh.p.k dhe kjo është arsyeja e pezullimit nga puna për tre ditë. D.T përveçse ishte në dijeni të sindikatës, na ka kërcënuar haptazi që kudo që të vemi do jemi kartë e djegur. Në lidhje me pretendimet e BConnect sh.p.k se ankuesi I.Xh ka patur sjellje jo të hijshme duke ardhur me vonesë në punë, theksojmë se I.Xh ka qenë punonjësi me performancën më të lartë. Ka kërkuar gjithmonë të drejtat e tij dhe prandaj është në një situatë të tillë. Në rast se pretendojnë të tilla shkelje mund të ndërmerrnin masë disiplinore. Pas grevës I.Xh nuk është lejuar të futet në ambientin e punës. Ndaj të tjerëve është marrë masë disiplinore ndërsa ndaj I.Xh pezullim, në kundërshtim me kontratën e punës, rregulloren e brendshme si dhe Kodin e Punës mbi parimet e

mosdiskriminimit. Ka dëshmitarë operatorët e tjerë që kanë bërë dhe ata vërejtje me shkrim. Në lidhje me faktin që ankuesi I.Xh ka paraqitur raporte shëndetësore, ka ndodhur për shkak se ai ka patur vërtetë probleme shëndetësore kardiologjike. Punëdhënësi ka ushtruar të drejtën e tij për të caktuar një mjek tjetër i cili e ka vizituar ankuesin në shtëpinë e tij. Këto pretendime janë të ulta për vet faktin se nuk dinë si të mbrohen që procedurat e zgjidhjes së marrëdhënies së punës i kanë bërë vetëm për shkak të organizimit sindikal, sepse nuk përballojnë dot punonjës që kërkojnë të drejtat e tyre.

- Me shkresën nr. 1290 prot., datë 28.09.2020, Komisioneri ka kërkuar informacion nga Shoqëria BConnect sh.p.k në lidhje me pretendimet e ngritura nga ankuesit mbi pezulimin e tyre si pasojë e zhvillimit të një greve së bashku me punonjës të tjerë të shoqërisë, në datën 13.12.2019 ora 09.00-11.00.
- Me shkresën nr. 1291/1 prot., datë 07.10.2020, Shoqëria Bconnect sh.p.k ka kthyer përgjigje, duke parashtruar si vijon:

Pretendimi i ankuesve se në datën 13.12.2019 ora 09.00-11.00 është zhvilluar protestë prej tyre në ambientet e shoqërisë është i pabazuar dhe aspak i vërtetë. Në ambientet e shoqërisë, për sa jemi në dijeni ne, nuk është zhvilluar asnjë protestë siç është pretenduar prej tyre. Më datë 13.12.2019 I.Xh është paraqitur me vonesë në ambientin e punës dhe shoqëria ka marrë dhe ka komunikuar kundrejt tij masën e pezullimit nga puna. Duke ju referuar rregullores, në të është përcaktuar se vonesat mund të jenë shkak për marrjen e masave disiplinore. Ndërsa ish punonjësi J.K nuk ka qenë prezent gjatë gjithë ditës në vendin e punës duke pretenduar se ka marrë leje tek eprori i tij. Ai është njoftuar për takim në datën 20.12.2020, me email të datës 16.12.2020. Në takimin e zhvilluar në datë 20.12.2020 J.K ka njoftuar se ka marrë leje te eprori i tij, por nuk e ka provuar duke mosjustifikuar në këtë mënyrë mungesën e datës 13.12.2019. Ai nuk ka pranuar të nënshkruajë procesverbalin. Nëpërmjet këtyre rrethanave, kuptohet qartazi se, nuk mund të ketë patur një protestë në ambientet e pushimit të shoqërisë sepse të dy palët punëmarrës dhe punëdhënës supozojnë ta kishin ditur këtë ngjarje. Në atë periudhë kohe, nga ana ish-punonjësve nuk ka patur asnjë pretendim apo ankesë.

Është e rëndësishme të theksohet se, edhe llogaritja e kohës që kërkuesit kanë pretenduar së fundmi se kanë zhvilluar protestë më datë 13.12.2019 dhe largimi i tyre është ndikuar prej saj, jo vetëm që është i pabazuar, por edhe jo i arsyeshëm pasi nga data 13.12.2019 deri në nisjen e procedurave të zgjidhjes së kontratës së tyre të punës, maj-qershor është një distancë kohore prej 6 muajsh. Në rast se largimi nga puna do ndikohej për shkak të “pjesmarrjes në protestë” si pretendohet, punëdhënësi do të kishte marrë masa të tjera shumë më herët e nuk do të priste ngjarjen e një force madhore që as nuk mund të dihej përpara.

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

A.Lidhur me trajtimin e padrejtë dhe më pak të favorshëm

Bazuar në provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës rezultoi se, ankuesit I.Xh dhe J.K kanë qenë në marrëdhënie pune pranë Shoqërisë BConnect sh.p.k me pozicion pune “Operator”. Bazuar në ekstraktin e lëshuar nga Qendra Kombëtare e Biznesit, rezulton se shoqëria BConnect sh.p.k e ushtron aktivitetin e saj ekonomik në fushën e njohur me termin “Call Center”.

Faktet dhe rrethanat në lidhje me ankuesin I.Xh.

Ankuesi I.Xh ka filluar punë pranë shoqërisë BConnect sh.p.k bazuar në kontratën me afat të pacaktuar të nënshkruar midis palëve në datën 05.12.2016 dhe marrëdhënia e punës ka zgjatur deri në datën 27.06.2020, kur punëdhënësi ka marrë vendimin për zgjidhjen e kontratës së punës.

Në datën 22.05.2020 shoqëria BConnect sh.p.k ka njoftuar ankuesin për takim për të diskutuar mbi marrëdhënien e punës (nëpërmjet *email-it*). Në datën 26.05.2020 ankuesi I.Xh ka paraqitur para punëdhënësit raport mjekësor i cili fillon nga data 26.05.2020 deri në datën 08.6.2020. Në datën 09.06.2020 ankuesit i është komunikuar me email dokumenti “Procesverbal i takimit midis BConnect sh.p.k dhe z. I.Xh”. Punëdhënësi në këtë procesverbal i komunikon ankuesit se: “*Ndaj jush kanë nisur procedurat për zgjidhjen e kontratës individuale të punës në fuqi midis palëve të nënshkruar me datë 07.11.2016.*⁴”. Bazuar në dokumentacionin e vendosur në dispozicion nga shoqëria Bconnect sh.p.k, rezulton se kontrata e punës me ankuesin I.Xh është nënshkruar në datën 05.12.2016 dhe jo në datën 07.11.2016. Në lidhje me arsyen e zgjidhjes së kontratës, shoqëria BConnect sh.p.k deklaron se: “*Arsyeja e zgjidhjes së kësaj kontrate është e ndikuar dhe për pasojë të kërkesës operacionale të punëdhënësit për shkak të epidemisë Covid 19 dhe që kanë çuar në riorganizim dhe ulje të sasisë së punës në Shoqërinë BConnect sh.p.k duke nisur nga muaji mars i këtij viti*”. Deri në datën 26.06.2020 ankuesi ka qenë me raport mjekësor të cilat i ka depozituar pranë punëdhënësit. Në datën 27.06.2020 Shoqëria Bconnect sh.p.k i ka komunikuar ankuesit I.Xh zgjidhjen e kontratës së punës.

Faktet dhe rrethanat në lidhje me ankuesin J.K.

Ankuesi J.K ka filluar punë pranë shoqërisë BConnect sh.p.k në datën 23.11.2015 dhe marrëdhënia e punës ka zgjatur deri në datën 30.05.2020, fakt ky që rezulton i provuar nga librezja e punës. Marrëdhënia e punës midis ankuesit dhe shoqërisë Bconnect sh.p.k për sa i përket kohëzgjatjes, është lidhur për një afat kohor të pacaktuar.

Në datën 22.05.2020 shoqëria BConnect sh.p.k ka njoftuar ankuesin për takim për të diskutuar mbi marrëdhënien e punës (nëpërmjet *email-it*). Në datën 26.05.2020 ankuesit i është komunikuar me email dokumenti “Procesverbal i takimit midis BConnect sh.p.k dhe z.J.K”. Punëdhënësi në këtë procesverbal i komunikon ankuesit se: “*Ndaj jush kanë nisur procedurat për zgjidhjen e kontratës individuale të punës në fuqi midis palëve të nënshkruar me datë 23.11.2015.*” Në lidhje me arsyen e zgjidhjes së kontratës, shoqëria BConnect sh.p.k deklaron se: “*Arsyeja e zgjidhjes së kësaj kontrate është e ndikuar dhe për pasojë të kërkesës operacionale të punëdhënësit për shkak të*

⁴ Citimi është bërë sipas përmbajtjes së procesverbalit.

epidemisë Covid 19 dhe që kanë çuar në riorganizim dhe ulje të sasisë së punës në Shoqërinë BConnect sh.p.k duke nisur nga muaji mars i këtij viti”. Në datën 30.5.2020 Shoqëria Bconnect sh.p.k i ka komunikuar ankuesit J.K zgjidhjen e kontratës së punës.

Në të dy procedurat kundrejt ankuesve, punëdhënësi ka njoftuar ankuesit se takimet dhe komunikimet do të kryhen duke komunikuar në formë elektronike, duke referuar në aktet ligjore dhe nënligjore të miratuara në kuadër të masave kundër Covid -19. Të dy ankuesit nuk e kundërshtojnë faktin se kanë marrë komunikimet e mësipërme në kuadër të procedurave të zgjidhjes së kontratave të tyre të punës, që punëdhësi ka dërguar në adresat e tyre elektronike.

Të dy ankuesit kundërshtojnë arsyen e largimit nga puna, e cila rezulton të jetë e njëjtë për të dy ankuesit, duke pretenduar se zgjidhja e kontratës së punës ka si shkak pjesëmarrjen e tyre në krijimin e sindikatës së punonjësve pranë Shoqërisë BConnect sh.p.k dhe jo kërkesat operacionale dhe nevojën për reduktimin e punonjësve, sikundër pretendohet nga punëdhënësi. Për këtë arsye sqarimi i fakteve dhe rrethanave në të cilat është marrë vendimi i punëdhënësit për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesit, i shërbejnë qëllimit për të gjykuar mbi vërtetësinë e motivacionit të largimit nga puna të deklaruar nga punëdhënësi.

Bazuar në dispozitat e Kodit të Punës parashikohet se punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën e punës pa dhënë më parë arsyet me shkrim për zgjidhjen e kontratës. Referuar nenit 144/3, të Kodit të Punës, arsyet për të cilat një punëdhënës mund të zgjidhë kontratën e punës duhet të jenë të lidhura me me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operacionale të ndërmarrjes. Në momentin që punëdhënësi vendos të ndërpresë marrëdhënien e punësimit me punësmarrësit ai duhet t’u bëjë atë konform një procedure të përcaktuar dhe të parashikuar nga neni 144, të Kodit të Punës, ku parashikohet se: *“1. Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të. 2. Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për t’u marrë dhe i jep atij mundësi për t’u shprehur. 3. Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit. Në njoftimin me shkrim, punëdhënësi përcakton arsyet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operacionale të ndërmarrjes. 4. Shfuqizuar. 5. Punëdhënësi, i cili nuk respekton procedurën e përcaktuar në këtë nen, detyrohet t’i japë punëmarrësit një dëmshpërblim të barabartë me pagën e dy muajve, që i shtohet dëmshpërblimeve të tjera të mundshme. 5/1. I takon punëdhënësit të provojë respektimin e procedurës së përcaktuar në këtë nen. 6. Kjo procedurë nuk zbatohet në rastet e pushimeve kolektive nga puna, por arsyet me shkrim për zgjidhjen e kontratës do t’i jepen punëmarrësit, sipas afateve të përcaktuara në pikën 5, të nenit 148, të këtij Kodi”*

Sipas arsyes së deklaruar nga shoqëria BConnect sh.p.k, zgjidhja e kontratës së punës me të dy ankuesit është ndikuar si pasojë e kërkesave operacionale të punëdhënësit për shkak të Covid 19 që ka çuar në riorganizim dhe ulje të sasisë së punës duke nisur nga muaji mars 2020. Pra, ndërprerja e marrëdhënieve të punës nuk ka ndodhur për shkaqe që lidhen me ankuesit. Në analizë

të nenit 144 të Kodit të Punës, barra për të provuar se zgjidhja e kontratës së punës është bërë për shkak të kërkesave operacionale të ndërmarrjes i takon punëdhënësit.

Nga aktet e vëna në dispozicion rezulton se në datën 11.05.2020 shoqëria BConnect sh.p.k ka mbajtur një procesverbal i cili reflekton mbledhjen e kryer nëpërmjet videokonferencës, për shkak të situatës së krijuar nga Covid 19. Në këtë procesverbal është vendosur ndër të tjera reduktimi i një numri punëmarrësish në fushatat: Fastweb End To End për efekt të reduktimit të sasisë së punës pranë shoqërisë si pasojë e situatës së krijuar nga Covid 19. Në këtë dokument, por as në ndonjë akt tjetër shkresor të vënë në dispozicion, nuk rezulton që të jetë përcaktuar se sa do të jetë numri i punonjësve që do të reduktohen; cilat do të jenë kriteret (përveç faktit të identifikimit të fushatave ku ishte reduktuar sasia e punës) mbi bazën e të cilave do të përzgjidhen punonjësit me të cilët do të zgjidhet kontrata e punës dhe ajo që është më e rëndësishme, si është bërë publike dhe si janë informuar punonjësit në lidhje me këtë vendimarrje të punëdhënësit me pasoja të rëndësishme ekonomike, në statusin ligjor dhe ecurinë e marrëdhënies së punës. Procesverbali datë 11.05.2020 është një akt i njëanshëm i shoqërisë, i cili nuk rezulton të jetë bërë publik dhe për përmbajtjen e të cilit të jenë informuar punëmarrësit. Për më tepër që ky dokument duke qenë i njëanshëm, nuk mban as numër protokoll, në mënyrë që të provojë se faktet e pasqyruara në të, të kenë ndodhur në datën e pretenduar.

Bazuar në nenin 33/1 “Informimi dhe konsultimi”, të Kodit të Punës, përcaktohet se: *“Para marrjes së vendimit për riorganizimin e ndërmarrjes dhe vendimeve të tjera, të cilat mund të kenë efekte të rëndësishme dhe thelbësore në organizimin e punës në ndërmarrje dhe në statusin ligjor të punëmarrësve, punëdhënësi duhet të informojë përfaqësuesit e punëmarrësve dhe të zhvillojë konsultime me ta për arsyet e këtyre vendimeve, pasojat ligjore, ekonomike e sociale për punëmarrësit, si dhe për çdo masë që synon të shmangë ose zbutë pasojat e pritshme”.*

Sa më sipër, nuk rezultoi e provuar që shoqëria BConnect sh.p.k të ketë përmbushur detyrimin e parashikuar nga neni 33/1, të Kodit të Punës për të informuar dhe për t’u konsultuar me punëmarrësit përpara marrjes së vendimit për ristrukturimin e detyruar nga kushtet e vështirësive ekonomike të shkaktuar nga Covid 19.

Shoqëria BConnect sh.p.k ka parashtruar se për shkak të gjendjes së shkaktuar nga Covid 19, janë zgjidhur edhe marrëdhënie të tjera pune me shumë punonjës gjatë muajve të fundit, të cilët nuk janë përzgjedhur prej ndonjë trajtimi të pabarabartë në kushtet e shkeljes së parimit të diskriminimit. Bazuar në dokumentacionin e vënë në dispozicion nga shoqëria BConnect sh.p.k, rezulton se gjatë muajve prill-korrik 2020 janë ndërprerë marrëdhëniet e punës për 22 punonjës, duke përfshirë edhe dy ankuesit⁵. Nga aktet e administruara rezulton se largimet nga puna për

⁵ Konkretisht: F.C, A. K , A.B dhe E.GJ larguar në datë 06.04.2020, K.C larguar në datë 09.04.2020, A.M, V.R dhe E.G (H) larguar në datë 10.04.2020, K.T larguar në datë 17.04.2020, M.U larguar në datë 20.04.2020, L.I larguar në datë 21.04.2020, S.M, A.GJ dhe I.V(M) larguar në datë 24.04.2020, S.C dhe D.M larguar në datë 28.04.2020, L.T, J.K dhe K.H larguar në datë 30.05.2020, I.XH larguar në datë 27.06.2020, J.L larguar në datë 28.07.2020 dhe A.A larguar në datë 28.07.2020.

shkak të kërkesave operacionale të shoqërisë në kushtet e shkaktuara nga Covid 19 kanë filluar që në datën 06.04.2020, pothuajse 1 muaj përpara marrjes së vendimit për reduktimin e punonjësve.

Në lidhje me procedurat dhe kriteret që janë mbajtur në konsideratë për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin, shoqëria deklaron se përveç uljes së sasisë së punës në rastin e ankuesit janë mbajtur parasysh vërejtjet me shkrim dhe masat e ndërmarra ndaj tyre.

Për ankuesin I.Xh, punëdhënësi deklaron se zgjidhja e kontratës së punës është ndikuar nga vërejtjet dhe masat e marra si shkak i sjelljes së tij. Në cilësinë e provës shoqëria ka paraqitur procesverbalin që mban datën 12.05.2020. Sipas këtij procesverbali, rezulton se në kuadër të situatës dhe nevojës së shoqërisë për reduktimin e stafit si pasojë e rënies së volumit të punës, përzgjedhja e ankuesit për zgjidhjen e kontratës së punës është vlerësuar edhe performanca e tij në punë. Në këtë procesverbal citohet se I.Xh është paraqitur disa herë me vonesë në vendin e punës duke mos respektuar orarin. Për këtë arsye ndaj tij ishte marrë masa për pezullimin nga puna në datën 13 dhjetor. Ankuesi pretendoi se masa e pezullimit ishte marrë për shkak se ai sëbashku me punonjës të tjerë të shoqërisë kishin organizuar një grevë për të kërkuar të drejtat e tyre. Shoqëria Bconnect sh.p.k prapësoi duke kundërshtuar se në ambientet e shoqërisë nuk ishte organizuar asnjë grevë nga punonjësit, pasi në të kundërt ajo do të ishte në dijeni të këtij fakti. Rezulton nga aktet e administruara se masa disiplinore e pezullimit është marrë në mënyrë të menjëhershme në datën 13.12.2019, pa i dhënë mundësinë ankuesit që të dëgjohet dhe të mbrohet, në kundërshtim me parashikimet e nenit 37 të Kodit të Punës. Në lidhje me pretendimet e shoqërisë Bconnect sh.p.k në lidhje me sjelljen me keqbesim nga ankuesit I.Xh për shkak të marrjes së raporteve mjekësore duke pretenduar se ai i kishte marrë këto raporte për të zvarritur procedurat për zgjidhjen e kontratës së punës, nuk provoi se këto raporte ishin marrë në kundërshtim me ligjin.

Në prapësimet e saj dërguar me shkresën nr. 878/4 prot, datë 03.08.2020, shoqëria nuk ka paraqitur asnjë shkak tjetër që është mbajtur parasysh në përzgjedhjen e ankuesit J.K për zgjidhjen e kontratës së tij të punës. Në procesverbalin e datës 12.05.2020 të mbajtur nga shoqëria në të cilin ajo ka vendosur të përzgjedhë ankuesin J.K si një ndër punonjësit me të zilet do të zgjidhet kontrata e punës, nuk rezulton të jetë marrë në konsideratë asnjë shkak tjetër përveç rënies së volumit të punës. Me shkresën nr.1290/1 prot., datë 07.10.2020, Shoqëria Bconnect sh.p.k deklaron se për ankuesin J.K është mbajtur në konsideratë një masë disiplinore pezullim, që ishte marrë ndaj tij për shkak të mosparaqitjes së pajustificuar në punë në datën 13.12.2020. Për mungesën në punë në datën 13.12.2020 shoqëria kishte njoftuar ankuesin për mbajtjen e një takimi në datën 20.12.2020 me qëllim që ai të parashtronte argumentat e tij. Sipas shoqërisë ai nuk provoi se kishte munguar në punë për shkaqe të justifikuar siç pretendoi se kishte marrë leje te eprori dhe për rrjedhojë ndaj tij ishte marrë masa disiplinore e pezullimit. Sipas procesverbalit të mbajtur për këtë qëllim ankuesi ka refuzuar ta nënshkruajë atë. Ndërkohë referuar qendrimit të ankuesit rezulton se, ai nuk e kundërshton faktin që nuk është paraqitur në punë, por deklaron se mosparaqitja e tij ka ardhur si pasojë e pjesmarrjes në grevën e zhvilluar nga punonjësit në ambientet e shoqërisë në datën 13.12.2019 nga ora 09.00-11.00. Shoqëria e kundërshton pretendimin për zhvillimin e një greve të tillë.

Performanca dhe sjellja e ankuesve të deklaruara si kritere të cilat janë mbajtur në konsideratë nga shoqëria për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, pavarësisht faktit se në thelb zgjidhja e kontratës së punës është bërë për shkak të kërkesave operacionale, pra për shkaqe që nuk lidhen me punëmarrësin, janë kritere të cilat nuk janë bërë transparente dhe nuk i janë njoftuar asnjërit prej ankuesve. Këto kritere të përzgjedhjes nuk pasqyrohen në asnjë nga aktet dhe procedurat e ndjekura për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesit, por pasqyrohen vetëm në procesverbalin e datës 12.05.2020 dhe vetëm për ankuesin I.Xh, një akt i njëanshëm i mbajtur nga shoqëria, i cili për më tepër nuk mban një numër protokolli në mënyrë që të provojë se faktet e pasqyruara në të, të kenë ndodhur në datën e pretenduar. Në rastin e ankuesit J.K masa disiplinore nuk pasqyrohet në procesverbalin e datës 12.05.2020 por është paraqitur vetëm në shkresën nr. 1290/1 prot., datë 07.10.2020.

Shoqëria kundërshtoi faktin se në ambientet e saj në datën 13.12.2019 punonjësit kanë zhvilluar një grevë që ka zgjatur 2 orë, nga ora 09.00-11.00. Nga aktet e administruara rezulton se masa disiplinore e pezullimit nga puna për të dy ankuesit është marrë për mosrespektimin e orarit të punës nga ana e ankuesit I.Xh dhe mosparaqitjen në punë nga ana e ankuesit J.K, në datën 13.12.2019. Me shkresën nr.1296 prot., datë 29.09.2020, ankuesit kanë depozituar nëpërmjet përfaqësuesit të tyre deklaratat e 4 punonjësve⁶ të shoqërisë Bconnect sh.p.k të cilët deklarojnë se kanë marrë pjesë në protestën e zhvilluar kundër shoqërisë në ambientet e pushimit të saj, duke mos u paraqitur në vendin e punës nga ora 09:00-11:00 të datës 13.12.2019. Ata deklarojnë se kanë protestuar për të kërkuar të drejtën e pagësës së ditëve të pushimit zyrtar dhe për shkak të kësaj proteste shoqëria BConnect kishte marrë ndaj tyre masën e pezullimit nga puna deri në datën 16.12.2019.

Duke ju referuar kohës gjatë të cilës kanë ndodhur ndërprerjet e marrëdhënies së punës me punonjësit, të paraqitura nga shoqëria si të motivuara për shkak të kërkesave operacionale të shoqërisë në kushtet e shkaktuara nga Covid 19, rezulton se largimi i punonjësit të parë ka ndodhur në datën 06.04.2020 dhe brenda një afati kohor prej 90 ditësh janë ndërprerë marrëdhëniet e punës për 20 punonjës, duke përfshirë edhe ankuesit.

Bazuar në nenin 148/1 të Kodit të Punës, përcaktohet se: “1.Vlerësohet pushim kolektiv nga puna përfundimi i marrëdhënies së punës nga punëdhënësi, për arsye që nuk kanë të bëjnë me punëmarrësin, kur numri i pushimeve nga puna, brenda 90 ditëve, është, të paktën, 10 punëmarrës për ndërmarrjet me deri në 100 punonjës; 15, për ndërmarrjet me mbi 100 deri në 200 punonjës; dhe 20, për ndërmarrjet me mbi 200 punonjës”

Bazuar në listë prezencat e punonjësve të shoqërisë BConnect sh.p.k rezulton se pranë kësaj shoqërie janë të punësuar mbi 200 punonjës. Duke mbajtur parasysht numrin e punonjësve të cilëve u janë ndërprerë marrëdhëniet e punës brenda 90 ditëve për arsye që nuk kanë patur të bëjnë me punëmarrësin, arrijmë në përfundimin se gjendemi përpara një pushimi kolektiv nga puna. Në këto

⁶ Punonjëse L.T , e cila është larguar nga puna në datën 30.05.2020, punonjësi N.H, punonjësi E.L, punonjësi R.S.

kushte shoqëria BConnect sh.p.k duhet të kishte ndjekur procedurat e parashikuara nga neni 148 i Kodit të Punës, gjë që nuk rezulton të jetë zbatuar, pasi i ka trajtuar largimet nga puna si largime individuale dhe jo si pushim kolektiv.

Sa më sipër, rezulton se shoqëria BConnect sh.p.k nuk ka zbatuar kriteret të mirëpërcaktuara dhe transparente në përzgjedhjen e punonjësve me të cilët do të ndërpriteshin marrëdhëniet e punës për shkak të kërkesave operacionale në kushtet e uljes së sasisë së punës në situatën e shkaktuar nga Covid 19. Mungesa e kriterëve të përcaktuara dhe transparente nuk mundëson vlerësimin e procedurës së ndjekur nga punëdhënësi në përzgjedhjen e punonjësve të cilët do të largohen. Komisioneri arrin në përfundimin se, Shoqëria BConnect sh.p.k e cila kishte barrën e provës, nuk arriti të provonte se arsyeja e ndërprerjes së marrëdhënies së punës me ankuesit I.Xh dhe J.K kishte si shkak kërkesat operacionale të ndërmarrjes, pasi dështoi të provojë se përzgjedhja e punonjësve me të cilët janë ndërprerë marrëdhëniet e punës është bërë bazuar në kriteret të përcaktuara dhe procedurë transparente.

Për sa më lart, Komisioneri vlerëson se, arsyeja e deklaruar nga punëdhënësi për largimin nga puna të ankuesit I.Xh dhe J.K, nuk rezultoi e provuar. Në këto kushte provohet se ankuesi J.K dhe I.Xh, janë trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, pasi largimi i tyre nga puna është bërë pa një shkak të ligjshëm.

B. Shkaku i mbrojtur

Neni 1, i ligjit nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”⁷, i cili përcakton objektin e këtij ligji, shprehet se ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë jo shteruese shkaqesh. Ky nen parashikon një sërë shkaqesh, por ndërkohë përcakton se lista e shkaqeve të mbrojtura mbetet e hapur.

Bazuar në shkaqet e mbrojtura të përcaktuara në nenin 1 si dhe duke ju referuar përkufizimit të diskriminimit që ligji ka bërë në nenin 3, të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim më pak i favorshëm gëzon mbrojtje nga ligji. Mbrojtja nga diskriminimi sipas ligjit garantohet vetëm për ato diferenca në trajtim apo trajtime më pak të favorshme që kanë për bazë një nga shkaqet e mbrojtura. Në mungesë të një shkakut të mbrojtur jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim i pafavorshëm konsiderohet diskriminim sipas ligjit.

Të dy ankuesit kanë pretenduar diskriminim për shkak të “pjesëmarrjes në organizim sindikal”, duke shpjeguar se, largimi nga puna ka ndodhur për shkak se ata së bashku me punonjës të tjerë janë organizuar për krijimin e një sindikate. Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” nuk e kushtëzon mbrojtjen nga diskriminimi vetëm për shkaqet të cilat citohen shprehimisht në nenin 1, të tij, por lista mbetet e hapur duke parashikuar mbrojtje edhe për “çdo shkak tjetër”. Gjykata Europiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ-ja) ka zhvilluar disa shkaqe në kategorinë “statuse të tjera”. Sipas praktikës së GJEDNJ-së, neni 14, i KEDNJ-së nuk ndalon të gjitha dallimet në trajtim, por vetëm ato diferenca të bazuara në një karakteristikë të identifikueshme, objektive ose

⁷ Shih më lart *footnote* nr. 3.

personale, ose "status", me të cilin personat ose grupet e personave janë të dallueshëm nga njëri-tjetri.⁸ "Anëtarësia në një sindikatë" është një nga karakteristikat që GJEDNJ-ja ka njohur se mbrohet në kuadër të "statuseve të tjera"⁹

Marrëdhëniet e punës në rastin e ankuesve rregullohen nga Kodi i Punës. Bazuar në nenin 9/2 të Kodit të Punës¹⁰, garantohet mbrojtja nga diskriminimi bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, duke përfshirë "bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale".

Nga aktet e administruara rezulton se ankuesit së bashku me punonjës të tjerë kanë nënshkruar në datën 27.12.2019 aktin e themelimit dhe statutin e sindikatës me emrin "I Lirë", fakt ky që rezulton i provuar nga aktet e nënshkruara para notere Xh P.O me nr. 4216 rep dhe nr. 4217 rep, datë 27.12.2019. Bazuar në vendimin nr.8, datë 13.05.2020 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë rezulton se ankuesit janë ndër themeluesit e Sindikatës së Punonjësve të Qendrave të Kontaktit "SPQK". Akti i themelimit të kësaj sindikate është nënshkruar në datën 06.03.2020. Sipas shpjegimeve të përfaqësuesit me prokurë të ankuesve, themeluesit e Sindikatës "I Lirë" kishin vendosur që të ndërronin emrin e sindikatës, duke e emërtuar Sindikata e Punonjësve të Qendrave të Kontaktit "SPQK" dhe duke paraqitur më pas kërkesën në gjykatë për rregjistrimin e saj me këtë emërtim. Bazuar në vendimin nr.8, dat 13.05.2020, Gjykata ka vendosur të mos pranojë kërkesën për regjistrimin e kësaj sindikate, për shkak se nuk plotësoheshin të gjitha kriteret e parashikuara nga Kodi i Punës.

Gjatë shqyrtimit të ankesës shoqëria BConnect sh.p.k ka parashtruar, se në mbështetje të parashikimeve të Kodit të Punës organizatat sindikale janë organizata të krijuara në bazë të ligjit, të cilat fitojnë personalitet juridik me regjistrimin e tyre pas 60 ditëve nga dorëzimi i Statutit në Gjykatën e Tiranës. Këto organizata duhet gjithashtu të dorëzojnë kopje të statutit dhe vendimit të Gjykatës pranë Ministrisë përgjegjëse për punën. Shoqëria BConnect sh.p.k, prapëson se, në bazë të këtyre detyrimeve ligjore i takon ankuesve të provojnë se janë regjistruar si anëtar të një organizate sindikale të njohur me ligj.

Bazuar në faktet dhe provat e parashtruara, ankuesit nuk pretendojnë se sindikata ku ata janë anëtarë themelues të ketë fituar personalitetin juridik dhe të jetë regjistruar me vendim gjykate, sipas kërkesave të parashikuara nga Kodi i Punës. Ata kanë paraqitur në cilësinë e provës me qëllim për të provuar angazhimin e tyre për të krijuar sindikatën e punonjësve, kopje të akteve themeluese të hartuara përpara noterit publik si dhe vendimin e gjykatës. Nga sa më sipër, rezulton

8 Shiko: Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar, prg 55; Kjeldsen Busk Madsen dhe Pedersen kundër Danimarkës, prg 56; Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar, prg 61 dhe 70.

⁹ GJEDNJ, Danilenkov dhe të tjerët kundër Ruisë (Danilenkov and others v. Russia) (Nr. 67336/01), 30 Korrik 2009 (sindikata); GJEDNJ, Organizata Grande Oriente d'Italia di Palazzo Giustiniani kundër Italisë (Grande Oriente d'Italia di Palazzo Giustiniani v. Italy) (nr. 2) (Nr. 26740/02), 31 Maj 2007.

¹⁰ Neni 9/2, Kodi i Punës: "Me "diskriminim" kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen 14 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"

e provuar nga njëra anë se sindikata nuk e ka fituar personalitetin juridik, ndërkohë që nga ana tjetër rezulton i provuar fakti se ankuesit ka ndërmarrë veprime për krijimin e sindikatës së bashku me punonjësit e tjerë.

Kodi i Punës në nenin 9/2, sanksionon në mënyrë të drejtpërdrejtë mbrojtjen nga diskriminimi për shkak të “bashkimit ose përkatësisë në organizata sindikale”. Dispozita të tjera në Kodin e Punës garantojnë një mbrojtje të veçantë për lirinë sindikale dhe konkretisht:

Neni 10, i Kodit të Punës parashikon: “1. Liria sindikale mbrohet me ligj. 2. Askush nuk ka të drejtë: a) të kushtëzojë punësimin e punëmarrësit nëse ai është ose jo ose pushon së qenuri anëtar i një sindikate të krijuar në bazë të ligjit; b) të pushojë ose cenojë të drejtën e punëmarrësit për shkak të anëtarësisë ose jo në një sindikatë të krijuar në bazë të ligjit ose të pjesëmarrjes në veprimtari sindikale duke respektuar legjislacionin në fuqi”

Neni 184 i Kodit të Punës parashikon: “1. Ndalohet çdo akt ndërhyrjeje në krijimin, funksionimin ose administrimin e organizatave profesionale nga organet shtetërore. 2. Ndalohet çdo akt ndërhyrjeje në krijimin, funksionimin ose administrimin e organizatave sindikale nga punëdhënësit ose organizatat e punëdhënësve.”

Neni 186/1/b, të Kodit të Punës parashikon: “1. Konsiderohen si veprime ndërhyrjeje të punëdhënësit ose të një organizate punëdhënësish masat që:b) pengojnë krijimin, funksionimin ose administrimin e një organizate sindikale;”

Komisioneri, vlerëson se, organizimi i punonjësve dhe materializimi i vullnetit të tyre, siç është hartimi i akteve themeluese dhe procedurat e ndjekura përpara Gjykatës, janë veprime konkrete paraprake që tregojnë për pjesëmarrjen e ankuesve në krijimin e sindikatës. Veprimet paraprake për krijimin e sindikatës janë elementë që tregojnë bashkimin e punonjësve në një organizatë sindikale. Këto veprime i paraprijnë krijimit të sindikatës sipas parashikimeve ligjore. Në kuadër të garancive ligjore që ligji ofron për lirinë sindikale, momenti i krijimit të saj gëzon mbrojtje të veçantë.

Për rrjedhojë, pavarësisht mosfitimit të personalitetit juridik të sindikatës nëpërmjet regjistrimit të saj me vendim gjykate, Komisioneri vlerëson se pjesëmarrja e ankuesve si anëtarë themelues dhe veprimet paraprake për krijimin e sindikatës, duhet të gëzojë mbrojtje nga diskriminimi. Do të ishte në kundërshtim me qëllimin e këtij ligji, nëse veprimtaria paraprake për krijimin e sindikatës nuk do të mbrohej pasi do të cënonte vet thelbin e mbrojtjes ligjore që i bëhet lirisë sindikale.

Ankuesit kanë sqaruar gjithashtu se, pavarësisht se sindikata nuk ka fituar personalitetin juridik, ata kanë vepruar si përfaqësues të punëtorëve në takimet me punëdhënësin duke mbrojtur të drejtat e të gjithë punonjësve të shoqërisë. Edhe në procedurat që janë ndjekur pranë Inspektoriatit të punës dhe Sigurimeve Shoqërore ata theksojnë se janë ndërmarrë me qëllim përfaqësimin dhe mbrojtjen e të drejtave të punonjësve.

Konventa e Përfaqësuesve të Punëtorëve Nr. 135, viti 1971, e Organizatës Ndërkombëtare të Punës, në nenin 3, parashikon : “Për qëllimet e kësaj Konvente, termi përfaqësues i punëtorëve

nënkupton personat të cilët njihen si të tillë sipas legjislacionit ose praktikës kombëtare, pavarësisht nëse janë : (a) përfaqësuesit e sindikatës, përkatësisht përfaqësuesit e caktuar ose të zgjedhur nga sindikatave ose nga anëtarët e sindikatave të tilla; ose (b) përfaqësues të zgjedhur, përkatësisht, përfaqësues të cilët zgjidhen lirisht nga punëtorët e ndërmarrjes në përputhje me dispozitat e ligjeve ose rregulloreve kombëtare ose të marrëveshjeve kolektive dhe funksionet e të cilëve nuk përfshijnë aktivitete që njihen si prerogativë ekskluzive e sindikatave në vendi në fjalë.”

Referuar nenit 33/1/c, të Kodit të Punës parashikohet se: “1. Punëdhënësi informon dhe konsultohet me përfaqësuesit e punëmarrësve. Në zbatim të këtij neni: a) “informimi” është transmetimi i të dhënave nga punëdhënësi te përfaqësuesit e punëmarrësve, për t’u bërë të mundur atyre njohjen dhe shqyrtimin e çështjes; b) “konsultimi” është shkëmbimi i ideve dhe vendosja e dialogut ndërmjet punëdhënësit dhe përfaqësuesit të punëmarrësve; c) përfaqësuesi i punëmarrësve është përfaqësuesi i organizatës sindikale ose, në mungesë të saj, përfaqësuesi i zgjedhur nga punëmarrësit”. Nuk gjejmë ndonjë përkufizim tjetër në Kodin e Punës në lidhje me përfaqësuesit e punëmarrësve dhe as ndonjë procedurë për mënyrën e zgjedhjes së tyre.

Bazuar në shpjegimet e ankuesve, pretendimin se kanë vepruar në cilësinë e përfaqësuesve të punonjësve, e përfshijnë në kuadër të veprimtarisë dhe lëvizjes sindikale të ndërmarrë prej tyre për krijimin e sindikatës. Komisioneri çmon të marrë në konsideratë dhe të analizojë veçmas nga pjesmarrja në organizim sindikal, pretendimin e ankuesve se ata kanë vepruar si përfaqësues të punëmarrësve. Në këtë përfundim Komisioneri arrin, në mënyrë të veçantë, duke mbajtur në konsideratë faktin se, pranë kësaj shoqërie nuk funksionon asnjë organizim sindikal për përfaqësimin dhe mbrojtjen e të drejtave të punonjësve. Komisioneri vlerëson se përfaqësuesit e punëmarrësve, pavarësisht se nuk veprojnë në kuadër të një organizimi sindikal duket të gëzojnë mbrojtje nga diskriminimi, në mënyrë të veçantë në kushtet kur pranë subjektit punëdhënës mungon organizimi sindikal.

Në lidhje me veprimet e ankuesve të kryera si përfaqësues të punëmarrësve të shoqërisë Bconnect sh.p.k, rezulton se I.Xh dhe J.K, janë ndër punonjësit që kanë mbajtur korrespondencën me Inspektoriatin Shtetëror të Punës dhe Sigurimeve Shoqërore (ISHPSSh). Ky fakt rezulton i provuar nga shkresa e ISHPSSh me nr.950 prot., datë 23.12.2019, e cila i drejtohet në mënyrë emërore ankuesit I.Xh dhe shkresa tjetër nr. 950/1 prot., datë 13.12.2019, e cila i drejtohet disa punonjësve të shoqërisë Bconnect sh.p.k, midis të cilëve edhe ankuesve I.Xh dhe J.K. Referuar kësaj korrespondence, rezulton se ankuesit kanë ndërmarrë veprime për mbrojtjen e të drejtave të punonjësve dhe janë ekspozuar si përfaqësues të punonjësve të shoqërisë. Në mënyrë të veçantë roli i ankuesve si “përfaqësues të punonjësve” del në pah nga procesverbali i datës 17.01.2020. Sipas këtij procesverbali rezulton se, të dy ankuesit janë pjesë e një grupi prej 6 punonjësish të cilët kanë marrë pjesë në takimin tre palësh të realizuar midis përfaqësuesve të ISHPSSh, përfaqësuesve të shoqërisë Bconnect sh.p.k dhe përfaqësuesve të punonjësve të shoqërisë, të realizuar me qëllim zgjidhjen e problematikave të punonjësve në mënyrë të veçantë në lidhje me pagesën e ditëve të festave zyrtare. Shoqëria ka pranuar se në këtë takim kanë marrë pjesë të dy ankuesit edhe pse procesverbali është nënshkruar vetëm nga ankuesi I.Xh dhe nuk është nënshkruar nga ankuesi J.K.

Shqipëria ka pranuar grupin e punonjësve që kanë marrë pjesë në këtë takim, përfshirë këtu dy ankuesit, si përfaqësues të punonjësve.

Sa më sipër Komisioneri vlerëson të provuar pretendimin e ankuesve se kanë vepruar si “përfaqësues të punonjësve” dhe se diferencat në trajtim bazuar në statusin e personit si “përfaqësues i punëmarrësve” duhet të gëzojnë mbrojtje nga diskriminimi.

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë më pak të favorshëm me shkakun e mbrojtur

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.

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

Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ), në nenin 14 të saj, ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, bazuar në një listë joshteruese shkaqesh. Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ-ja), nuk parashikon të drejtën për punë si një të drejtë të veçantë, por çështjet e punës trajtohen nga GJEDNJ-ja si çështje që hyjnë në sferën e veprimit të nenit 8, “*E drejta për respektimin e jetës private dhe familjare*”. Ndërkohë Protokollin 12-të i Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin e çdo të drejte të parashtuar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe se sa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.

*Karta Sociale Evropiane*¹¹ në nenin 1, pika 2, parashikon: “*Me synimin që të sigurohet ushtrimi efektiv i së drejtës për punë, Palët angazhohen.....2 të mbrojnë efektivisht të drejtën e punëtorit për të fituar jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht...*” Ky parashikim, është interpretuar vazhdimisht nga Komiteti Evropian i të Drejtave Sociale (KEDS) si vendosje e një të drejte për të mos u diskriminuar në punësim¹². Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Evropiane, ku parashikohet shprehimisht: “*Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Kartë do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkakut të tillë si racë, ngjyrë, seksi, gjuhë, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjine shoqërore, shëndeti, shoqërizimi me një minoritet kombëtar, lindjeje ose statusi tjetër*”.

¹¹ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

¹² Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, prg 30.

*Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore*¹³, sanksionon të drejtën për punë në nenin 6. E drejta për punë e garantuar në këtë nen vendos detyrimin për të garantuar të drejtën për të mos u privuar nga puna në mënyrë të padrejtë¹⁴. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh.

*Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës*¹⁵ “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi, bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh.

Konventa e Përfundimit të Punësimit, Nr. 158, viti 1982, e Organizatës Ndërkombëtare të Punës, në nenin 5, gërma “a”, parashikon se anëtarësimi në sindikatë nuk mund të konsiderohet arsye e vlefshme për ndërprerjen e marrëdhënies së punës.

Konventa e Përfaqësuesve të Punëtorëve Nr. 135, viti 1971, e Organizatës Ndërkombëtare të Punës, në nenin 1, parashikon : “Përfaqësuesit e punëtorëve në ndërmarrje do të gëzojnë mbrojtje efektive ndaj çdo veprimi paragjykes ndaj tyre, përfshirë pushimin nga puna, bazuar në statusin ose aktivitetet e tyre si përfaqësues i punëtorëve ose në anëtarësimin në sindikatë ose pjesëmarrjen në aktivitetet e sindikatës, për aq sa veprojnë në përputhje me ligjet ekzistuese ose marrëveshjet kolektive ose rregullime të tjera të dakortësuara bashkërisht.”

Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” parashikon shprehimisht parimin e barazisë përpara ligjit dhe mosdiskriminimin. E në fakt mosdiskriminimi dhe parimi i barazisë janë të ndërthurura ngushtë. Parimi i barazisë kërkon që situata të barabarta trajtohen në mënyrë të barabartë dhe situata të jo të barabarta të mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme.¹⁶

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

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

¹³ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

¹⁴ Komenti i Përgjithshëm Nr.8, Komiteti për të Drejtat Sociale Ekonomike dhe Kulturore, paragrafi 4.

¹⁵ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

¹⁶ Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

Bazuar në nenin 9/1 të Kodit të Punës parashikohet : *“Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi”*, ndërsa në nenin 9/2 të Kodit të Punës, diskriminimi përkufizohet si: *çdo dallim, përvajshim, kufzim apo parapëlqim që bazohet në një nga shkaqet e mbrojtura, që ka si qëllim apo pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e të drejtës për punësim dhe profesion në të njëjtën mënyrë me të tjerët.*

Në bazë të ligjit *“Për mbrojtjen nga diskriminimi”*, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në bazë të nenit 6, të ligjit *“Për mbrojtjen nga diskriminimi”*, përcaktohet se: *“Ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në rastet kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të përligjur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi”*. Gjithashtu, Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se trajtimi i diferencuar është diskriminues nëse ai nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, nëse trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim ose nëse nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet.

Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, ankuesi e ka të vështirë apo të pamundur t’i mbledhë provat, ndonjëherë provat e drejtpërdrejta as nuk ekzistojnë. Subjektet që konsumojnë sjelljen diskriminuese nuk e pranojnë asnjëherë se kanë diskriminuar. Për të kompensuar këtë disavantazh të madh, legjislacioni ka parashikuar parimin e zhvendosjes së barrës së provës. Parimi i zhvendosjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS¹⁷ gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm. Në nenin 9/10 të Kodit të Punës, barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm.

Bazuar në nenin 9, pika 10, të Kodit të Punës, parashikohet se: *“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 ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë”*.

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

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

¹⁷ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

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, i cili pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë një të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.¹⁸

Në aspektin procedural, si fillim pala ankuese duhet të provojë se i vetmi shpjegim për trajtimin e diferencuar është shkak i mbrojtur nga diskriminimi dhe në kushtet kur arrihet ky nivel provueshmërie barra e provës për të provuar të kundërtën, që veprimet nuk përbëjnë diskriminim i bie palës tjetër. Pra, nëse faktet e prezantuara nga ankuesi duken të besueshme dhe në përputhje me provat në dispozicion, GJEDNJ në praktikën e vet i ka pranuar ato si të provuara, përveçse kur pala tjetër kundër së cilës paraqitet ankesa paraqet një shpjegim alternativ bindës. GJEDNJ pranon si fakte ato vlerësime “ *të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave...provat mund të vijnë nga bashkëekzistenca e deduksioneve/prezumimeve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara. Për më tepër, niveli i bindjes i nevojshëm për arritjen e një konkluzioni të veçantë dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht*¹⁹”.

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se ankuesit janë trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme. Ankuesit kanë parashtruar në ankesë se pikërisht pjesmarrja e tyre në krijimin e sindikatës ka sjellë si pasojë zgjidhjen e kontratës së punës. Gjatë shqyrtimit të ankesës, shoqëria BConnect sh.p.k ka prapësuar se pretendimet e ankuesve për shkeljen e parimit të diskriminimit janë të pabazuara, pasi punëdhënësi nuk është njohur me ekzistencën e një organizate sindikale dhe nuk mund të mos ishte njohur nëse realisht kjo sindikatë do të kishte ekzistuar gjatë periudhës së raportit të punës dhe se ankuesit nuk kanë vënë në dispozicion asnjë provë apo akt që provon se ata janë anëtarë të një organizate sindikale të krijuar sipas ligjit

Komisioneri sa më sipër vlerësoi se veprimet e ndërmarra nga ankuesi së bashku me punonjësit e tjerë për krijimin e sindikatës duhet të gëzojnë mbrojtje, në kuadër të Ligjit Për mbrojtjen nga diskriminimi dhe Kodit të Punës, pavarësisht faktit se sindikata nuk ka fituar personalitetin juridik. Gjatë shqyrtimit të ankesës nuk u administrua asnjë provë që të tregonte se Shoqëria BConnect sh.p.k në cilësinë e punëdhënësit kishte dijeni, qoftë edhe në mënyrë të tërthortë, për angazhimin e ankuesve në krijimin e sindikatës. Jo detyrimisht punëdhënësi ka dijeni për çdo veprimtari apo organizim të punonjësve, për më tepër kur aktivitetet apo takimet e punonjësve zhvillohen jashtë ambienteve të punës. Në ankesën në shqyrtim nuk rezultoi që ndonjë prej takimeve që mund të

¹⁸ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

¹⁹ GJEDNJ, *Nachova dhe të tjerët kundër Bullgarisë* (GC) paragrafi 147, (ECtHR, *Nachova and others v. Bulgaria* [GC] (Nos. 43577/98 and 43579/98), 6 July 2005). Kjo përsëritet në çështjen e GJEDNJ-së, *Timishev kundër Rosisë* (Numrat 55762/00 dhe 55974/00), 13 Dhjetor 2005, paragrafi 39 (ECtHR, *Timishev v. Russia* (Nos. 55762/00 and 55974/00), 13 December 2005), dhe GJEDNJ, *D.H dhe të tjerët kundër Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13 Nëntor 2007, paragrafi 178 (ECtHR, *D.H. and others v. the Czech Republic* [GC] (No. 57325/00), 13 November 2007).

jenë mbajtur ndërmjet anëtarëve themelues të jetë zhvilluar në ambientet e punës. Për rrjedhojë nuk mund të prezumohet se punëdhënësi duhet domosdoshmërisht të ketë dijeni për organizimin e punonjësve për të krijuar sindikatën.

Nga ana tjetër nuk u administrua asnjë provë që të tregojë se punëdhënësi ka patur dijeni për angazhimin dhe pjesëmarrjen e ankuesve në krijimin e sindikatës. Mandatet e postës të mbajnë datën 09.06.2020 dhe që pretendohen nga ankuesit se provojnë dijeninë e punëdhënësve për sindikatën, i përkasin një periudhe kohore pas fillimit të procedurave për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës për të dy ankuesit. Këto mandate nuk tregojnë për përfshirjen apo angazhimin e ankuesve në sindikatë. Regjistrimi vokal i depozituar nga ankuesit, pa u ndalur në vlerësimin e përmbajtjes së tij, nuk mund të shërbejë si provë pasi nuk lejon që të identifikohen se cilët janë personat e përfshirë në bisedën e regjistruar. Komisioneri vlerëson se adresa e emailit me emërtimin “Sindikalisti Përparimtar” me të cilën është komunikuar me Inspektoriatin Shtetëror të Punës dhe Sigurimeve Shoqërore, gjithashtu nuk provon mbi dijeninë e shoqërisë për pjesëmarrjen e ankuesve në organizim sindikal, të pretenduar si shkak diskriminues. Angazhimi apo pjesëmarrja e punonjësve në krijimin e një organizimi sindikal është shkak që gëzon mbrojtje nga diskriminimi edhe pa qenë e nevojshme që sindikata të jetë regjistruar në gjykatë dhe të ketë fituar personalitetin juridik, por për të përfitur nga kjo mbrojtje duhet që punëdhënësi të jetë bërë me dije ose të provohet që punëdhënësi ka marrë dijeni në çfarëdo mënyre qoftë edhe të tërthortë, për një fakt të tillë. Komisioneri arrin në përfundimin se, provat e administruara nuk janë të mjaftueshme për të provuar se trajtimi i padrejtë i ankuesve ka ardhur si pasojë e pjesëmarrjes së tyre në krijimin e sindikatës.

Nga ana tjetër, rezultoi e provuar se ankuesit kanë vepruar si “përfaqësues të punëmarrësve” dhe se shoqëria BConnect sh.p.k ka patur dijeni për këtë status të tyre, fakt ky që rezultoi i provuar nga procesverbali i datës 17.01.2020. Gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës rezultoi e provuar se midis shoqërisë BConnect sh.p.k dhe punonjësve të saj ka patur mosmarrëveshje në lidhje me pagesat e ditëve të festave zyrtare sipas parashikimeve të Kodit të Punës dhe aspekte të tjera të marrëdhënies së punës si pagesat e orëve të punës, transparenca e elementëve të pagës, ditët e pushimit vjetor. Këto problematika kanë qenë objekt kontrolli nga ISHPSSH. Nga këto kontrole ka rezultuar se shoqëria ka shkelur detyrimin ligjor për të paguar punonjësit në ditët e festave zyrtare dhe për këtë arsye i janë lënë rekomandimet përkatëse nga ana e Inspektoriatit. Pikërisht në kuadër të zgjidhjes së mosmarrëveshjeve dhe problematikave midis shoqërisë dhe punonjësve është realizuar takimi tre palësh i datës 17.01.2020 midis përfaqësuesve të shoqërisë, ISHPSSH dhe grupit përfaqësues të punonjësve të përbërë prej 6 personash, ku përfshiheshin edhe 2 ankuesit.

Ndër të tjera, shoqëria BConnect sh.p.k hedh poshtë pretendimin për diskriminim të ankuesve duke prapësuar se, nëse të gjithë punonjësit që kanë marrë pjesë në takimin e datës 17.01.2020 do të ishin konsideruar si anëtarë të sindikës, do të ishin larguar, por një fakt i tillë nuk rezultoi i vërtetë pasi një gjë e tillë nuk ka ndodhur. Në lidhje me këtë moment Komisioneri thekson se, fakti që nuk janë larguar nga puna të gjithë punonjësit që kanë marrë pjesë në takimin e datës 17.01.2020 në cilësinë e përfaqësuesve të punëmarrësve të shoqërisë BConnect sh.p.k, nuk është një fakt që hedh

poshtë pretendimin e diskriminimit. Largimi i disa prej përfaqësuesve të punëmarrësve, si në rastin konkret i ankuesve, të cilët rezultojnë që të kenë qenë aktivë në mbrojtje të të drejtave të punonjësve edhe përpara këtij takimi duke u ekspozuar personalisht, mund të jetë mjaftueshëm frikësuese për punonjësit e tjerë të cilët mund të perceptojnë se duke u organizuar apo duke përfaqësuar dhe dalë në mbrojtje të interesave të punëmarrësve, mund të rrezikojnë të humbasin vendin e tyre të punës. Largimi qoftë edhe i disa prej punëmarrësve që janë ekspozuar si përfaqësues të punonjësve, mjafton për të demotivuar punëmarrit për t'u organizuar në mbrojtje të të drejtave të tyre të punës.

Zgjidhja e kontratës së punës për shkak të kërkesave operacionale dhe kushteve ekonomike të shoqërisë, padyshim që përbën një shkak të ligjshëm për të cilin punëdhënësi mund të përfundojë marrëdhënien e punës. Për të hedhur poshtë pretendimin për diskriminim në situatën kur ndërprerja e marrëdhënies së punës pretendohet se ka ndodhur për shkak të kërkesave operacionale dhe kushteve ekonomike, shoqëria BConnect sh.p.k duhet të provonte se përzgjedhja e ankuesve për zgjidhjen e kontratës së punës ishte bërë bazuar në kritere të mirëpërcaktuara, objektive dhe transparente. Shoqëria BConnect sh.p.k dështoi të provonte një gjë të tillë.

Duke iu referuar faktit se ankuesit kanë vepruar si “përfaqësues të punëmarrësve” fakt për të cilin shoqëria BConnect sh.p.k ka patur dijeni, dhe faktit që Shoqëria BConnect sh.p.k nuk arriti të provojë se largimi nga puna ka ndodhur për shkak të kërkesave operacionale të shoqërisë dhe se janë respektuar kërkesat ligjore, krijohet dyshimi se veprimet e punëdhënësit kanë qenë të motivuara dhe të bazuara në statusin e ankuesve si “përfaqësues të punëmarrësve”.

Bazuar në nenin 9/10 të Kodit të Punës në rastet kur pala paraqet prova mbi bazën e të cilave mund të prezumohet se ka patur diskriminim atëherë i takon palës tjetër që të provojë të kundërtën, se veprimet ose mosveprimet nuk përbëjnë diskriminim. Në rastin konkret argumentat dhe pretendimet e paraqitura nga ankuesit janë në përputhje me provat dhe informacionin e administruar dhe krijojnë prezumimin se zgjidhja e kontratave të tyre të punës është kryer për shkak të faktit se ankuesit kanë vepruar si “përfaqësues të punëmarrësve”. Në këto kushte shoqëria BConnect sh.p.k kishte barrën e provës që të provonte ligjshmërinë e veprimeve të saj, në mënyrë që hidhte poshtë pretendimet e ankuesve se zgjidhja e kontratave të tyre të punës është kryer për shkak të faktit se ata kanë vepruar si “përfaqësues të punëmarrësve”. Në mungesë të një justifikimi mbi ligjshmërinë e veprimeve nga ana e shoqërisë BConnect sh.p.k, i vetmi shpjegim për zgjidhjen e kontratave respektive të punës për ankuesit I.Xh dhe J.K mbetet shkaku i diskriminimit. Bazuar në konstatimet e mësipërme, Komisioneri krijon bindjen se procedura e ndjekur për zgjidhjen e kontratës së punës për ankuesit I.Xh dhe J.K, nuk motivohet nga shkaqe ligjore për përfundimin e marrëdhënies së punës.

Në kushtet kur ndalimi i diskriminimit është një e drejtë kushtetuese, e detyrueshme për t'u zbatuar drejtpërsëdrejti nga subjektet publike dhe ato private, është një e drejtë e mbrojtur shprehimisht nga Kodi i Punës dhe ligji nr.10221 datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, është e natyrshme që kjo e drejtë vendos detyrime negative mbi çdo punëdhënës që krijon, ndryshon apo i jep fund marrëdhënies së punës, të ndërmarrë veprime në përputhje me të drejtën e punëmarrësve

për mbrojtjen nga diskriminimi. Në rastin konkret statusi i ankuesve si “përfaqësues të punëmarrësve” përbën shkak diskriminues për përfundimin e marrëdhënies së punës për ankuesin I.Xh dhe J.K, sa kohë që punëdhënësi Shoqëria BConnect sh.p.k ka dështuar të japë shpjegime alternative e të besueshme se largimi nga puna i ankuesve nuk është bërë për këtë shkak, ose se largimi i tyre është bërë në prani të rrethanave objektive dhe të justifikueshme.

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se shoqëria BConnect sh.p.k ka diskriminuar ankuesin I.Xh dhe J.K, në të drejtën e tyre për punësim. Për rrjedhojë Shoqëria BConnect sh.p.k ka shkelur dispozitat e Ligjit Për Mbrojtjen nga Diskriminimi, nenin 3, pikat 1 dhe 2, dhe nenin 12, pika 1, gërma “c”.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenin 33 pikat 10, 11 e 12, të ligjit nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e mosdiskriminimit të ankuesve I.Xh dhe J.K, në të drejtën për punësim, për shkak të *pjesëmarrjes në organizim sindikal*, nga ana e Shoqërisë BConnect sh.p.k.
2. Konstatimin e diskriminimit të ankuesit I.Xh dhe ankuesit J.K, në të drejtën për punësim, për shkak të *statusit të tyre si “përfaqësues të punëmarrësve”*, nga ana e Shoqërisë BConnect sh.p.k.
3. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONER

Robert GAJDA

Shkaku: Statusi si “përfaqësues të punëmarrësve”
Fusha: Punësim
Lloji i vendimit: Diskriminim
Forma : I drejtëpërdrejtë