



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 23/1 Prot.

Tiranë, më 06.01.2022

V E N D I M

Nr. 6 , Datë 06 . 01 . 2022

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 134, datë 22.07.2021, të paraqitur nga D.LI, përfaqësuar¹ nga Federata e Sindikatave të Punonjësve të Industrisë së Shqipërisë², ku pretendohet diskriminim për shkak të “gjinisë³” dhe “përkatësisë në një grup të veçantë⁴”, nga ana e Shoqërisë Kùrùm International sh.a.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi⁵,

K O N S T A T O I :

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Sipas shpjegimeve të dhëna, subjekti ankues në mes të tjerash informon se: “*FSPISH në datë 07.01.2019 ka nënshkruar një kontratë kolektive pune, me një afat 3-vjeçar, me kompaninë Kùrùm International sh.a, për punonjësit e heceve Ulëz-Shkopet dhe Bistrica 1&2. FSPISH pretendon se punëdhënësi Kùrùm International sh.a, ka vepruar në kundërshtim me këtë kontratë, pasi ka ndërmarrë një sërë reformash për largimin e disa punonjësve nga puna, në mënyrë të pamotivuar, të paarsyetuar dhe në kundërshtim me parashikimet e Kodin e Punës mbi pushimet kolektive nga puna. E ndodhur në këto rrethana, FSPISH ka ndërmarrë një sërë aksionesh dhe veprimtarish sindikale, në përputhje me legjislacionin në fuqi dhe me statutin e shoqërisë, me*

¹ Referuar deklaratës së ankueses datë 08.07.2021.

² Në vijim do t’i referohemi me shkurtimin FSPISH.

³ Përpjekjet e kompanisë për të hequr nga puna për shkak të gjinisë, duke pretenduar që HECI nuk është punë për femra.

⁴ Ankuesja është anëtare e FSPISH dhe mban pozicionin si kryetare për gruan në Këshillin Sindikal për Hecet, Ulëz-Shkopet.

⁵ Në vijim do t’i referohemi me akronimin KMD.

qëllim ndalimin e këtyre reformave për punonjësit, që janë anëtarë të kësaj Federate. Sipas palës ankuese, punëdhënësi ka ushtruar presion dhe ndërhyrje në veprimtarinë e sindikatës, duke ndërprerë marrëdhëniet e punës në mënyrë të njëanshme dhe në kundërshtim me ligjin, të kryetares së gruas së Heceve Ulëz-Shkopet, D.Ll. Në këtë kontekst, FSPISH sqaron se aktivitetet e organizuara nuk kanë qenë greva, pasi në asnjë rast nuk është ndërprerë puna dhe prodhimi, përkundrazi veprimtaritë e Federatës kanë konsistuar në zbatimin e së drejtës kushtetuese për t'u ngritur në protesta dhe mitingje, përpara selisë së punëdhënësit. Subjekti ankues pretendon se Kërim International sh.a. ka vepruar në të njëjtën linjë presioni me punonjësit e tjerë, që janë anëtarë sindikate duke kërcënuar për mosrinnovim kontrate, në mënyrë që ata të mos marrin pjesë në protesta. E gjithë kjo, sipas subjektit ankues, është një formë hakmarrjeje ndaj FSPISH, pasi drejtuesit e sindikatës kanë kërkuar transparencë për blerjen e heceve nga kjo kompani”.

Subjekti ankues, kërkon 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. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar⁶, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

Neni 3, i ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, 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. Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 12/1/c⁷, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, bazuar në përkatësinë në një grup të veçantë, që i bëhet një

⁶ Në vijim do t'i referohemi me akronimin LMD.

⁷ Neni 12/1/c, të ligjit 10221/2010, të ndryshuar: “Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me:c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës”.

punëmarrësi në gëzimin e të drejtës për punësim, duke përfshirë këtu trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës gjatë procesit disiplinor.

Mbrojtja nga diskriminimi, sipas nenit 7, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, 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.

Bazuar në nenin 32/1/a të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri ka kompetencë për të shqyrtuar shkeljet që i bëhen zbatimit dhe respektimit të parimit të barazisë në lidhje me 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 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

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

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

- Me shkresën nr. 1110/1, datë 27.07.2021, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga, Kürüm International për ankesën e bërë nga D.LI si dhe ka kërkuar aktet e poshtëcituar:
 - Kopje të dosjes personale të ankueses (vendim emërimi, Kontrata pune, kopje të Librezës së Punës, vlerësim performance të tre viteve të fundit, nëse ka, etj).
 - Kopje të plotë të procedurës së ndjekur lidhur me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesen.
 - Informacion nëse kompania Kürüm International sh.a. ka dijeni mbi faktin, që ankuesja është anëtare e FSPISH dhe mban pozicionin e kryetares së gruas pranë Këshillit Sindikal të Heceve Ulëz-Shkopet.
 - Informacion mbi problematikat e lindura ndërmjet FSIPSH dhe Kürüm International.
 - Kopje të korrespondencës zyrtare të FSPISH dhe Kürüm International, lidhur me problematikat e sipërcituara.
 - Kopje e Kontratës Kolektive të Punës dhe Akt-marrëveshjes nr. 126, datë 26.02.2020 të nënshkruar ndërmjet FSPISH dhe Kürüm International.

Me shkresën nr. 532, datë 11.08.2021, Kürüm International dërgoi dokumentacionin e kërkuar dhe në mes të tjerash informoi Komisionerin se: “Bazuar në ligjet nr. 93, datë 04.03.2013 dhe nr. 94, datë 04.03.2013, “Për ratifikimin e kontratës për shitjen e 100 për qind të aksioneve të shoqërisë “Hec Bistica 1 dhe Bistrica 2” dhe “Hec Ulëz-Shkopet”, të lidhur ndërmjet Ministrisë së Ekonomisë, Tregtisë dhe Energjitikës dhe shoqërisë “Kürüm International”, shoqëria është pronar/zotërues i vetëm i Hec Ulëz, Hec Shkopet, Hec Bistica 1 dhe Hec Bistrica 2. Shoqëria “Kürüm International” sh.a në datë 07.01.2019 ka nënshkruar Kontratën Kolektive të Punës me Federatën Sindikale të Punonjësve të Industrisë së Shqipërisë (FSPISH). Sipas nenit 64, paragrafi i fundit, kjo kontratë fillon efektet në datë 01.01.2019 dhe i përfundon në datë 01.01.2022. Përgjatë kohëve të fundit, Shoqëria “Kürüm International” ka kryer shumë investime pranë Ulëz dhe Hec Shkopet, investime të cilat kishin të bënin me rinovimin tërësor të impianteve, paneleve, agregateve dhe nënstacionit elektrik në Hidrocentralin Ulëz si dhe rinovimin, automatizimin e paneleve dhe nënstacionit elektrik në Hidrocentralin e Shkopetit. Këto investime kanë sjellë shkallën më të lartë të automatizimit dhe komandimit në distancë të proceseve teknologjike në këto dy hidrocentrale. Këto investime, domosdoshmërisht kërkonin një riorganizim dhe ristrukturim të fuqisë punëtore. Shoqëria “Kürüm International” për situatën më sipër vuri në dijeni FSPISH-në nga ku më pas ndërmjet tyre është nënshkruar Akt-Marrëveshja nr. 126, datë 26.02.2020. Sipas kësaj Akt-Marrëveshjeje, palët nënshkruese, dhe më e rëndësishmja vetë FSPISH, është njohur tërësisht me situatën e vlerësuar më sipër, dhe kanë rënë dakord si më poshtë: Riorganizimi dhe ristrukturimi i fuqisë punëtore do të bëhet sipas studimit të bërë nga “Kürüm International” dhe se do të realizohej në 2 (dy) faza si më poshtë:

- i. Faza e Parë do të realizohej nga punëdhënësi gjatë periudhës Mars–Qershor 2020, në të cilën parashikohej zgjidhja e kontratës së punës me jo më tepër se 9 (nëntë) punonjës (nuk përfshihen punonjësit që mbushnin moshën e pensionit gjatë vitit 2020);
- ii. Faza e Dytë do të realizohej nga punëdhënësi gjatë periudhës Mars–Qershor 2021 në të cilën parashikohej zgjidhja e kontratës së punës me jo më tepër se 9 (nëntë) punonjës (nuk përfshihen punonjësit që mbushnin moshën e pensionit gjatë vitit 2020);

Faza e parë është realizuar dhe palët nënshkruese të Akt-Marrëveshjes së mësipërme nuk kanë patur ndonjë kontestim. Ndërkohë që pas fillimit të zbatimit të fazës së dytë, Këshilli Sindikal i Heceve Ulëz-Shkopet pasi ka marrë dhe miratimin e Sekretarit të Përgjithshëm të saj, njofton për një vendimmarrje për realizimin e një greve nga ana e tyre në datë 26.05.2021, të komunikuar me email. Me anë të këtyre akteve FSPISH njoftonte si shkak për zhvillim të grevës, situatën e krijuar për largimin nga puna të punonjësve të Hec Ulëz dhe Shkopet, për shkak të reformës së nisur nga kompania “Kürüm International”. Konflikti që mundohet të krijojë FSPISH, ka të bëjë me fillimin e procedurës së rregullt dhe ligjore nga “Kürüm International” për zgjidhjen e kontratës së punës me 7 (shtatë) punonjësit, në zbatim të përcaktimeve dhe kriterëve të parashikuara në Akt-Marrëveshjen nr. 126, datë 26.02.2020, lidhur për fazën e II-të të shkurtimeve të përcaktuara dhe të miratuar edhe nga ana e saj, si përfaqësuese e punonjësve

të cilët punojnë pranë Hec Ulëz dhe Shkopet. Bazuar në këtë Akt-Marreveshje, Administratori i shoqërisë në përfundim të procedurës së ndjekur sipas parashikimeve të nenit 144 të Kodit të Punës ka marrë dhe Vendimin Nr. 327, datë 29.05.2021 “Për Riorganizimin dhe Ristrukturimin e Fuqisë Punëtore në Hidrocentralet Ulëz dhe Shkopet”. Për shkak të kërkesave operacionale të Hidrocentraleve Ulëz dhe Shkopet, “Kurum International” ka vendosur ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me 7 punonjës në pozicionet e punës Mekanik Turni dhe Remontier Mekanik. Kurum International me shkresën nr. 299, datë 19.05.2021 ka njoftuar D.Ll për zgjidhjen e kontratës së punës. D.Ll ka marrë dijeni për Njoftimin nr. 1, datë 21.05.2021, vërtetuar kjo me Lajmërim Marrje nga Zyra Postare Burrel, Nr: RR6323828542AA. Ankuesja edhe pse ka marrë dijeni për njoftimin për t’u paraqitur në takim me punëdhënësin në datë 26.05.2021, nuk është paraqitur në takim, vërtetuar kjo me procesverbalin e mbajtur në datë 26.05.2021. Më pas me shkresën nr. 333, datë 29.05.2021, i është dërguar njoftimi përfundimtar për zgjidhjen e kontratës së punës, por që D.Ll ka refuzuar ta pranojë njoftimin, e vërtetuar kjo nga Zyra Postare Mat, me shënimin “refuzuar” të datës 01.06.2021. D.Ll është punonjëse organike deri në përfundim të afatit ligjor të njoftimit, me datë 01.09.2021. Në bazë të akteve të sjella nga FSPISH për njoftimin e grevës së datës 26.05.2021, nuk rezulton që në zbatim të nenit 197/3, paragrafi i dytë i Kodit të Punës, FSPISH-ja të kishte për qëllim nënshkrimin apo zbatimin e një kontrate kolektive, ose plotësimin e ndonjë kërkesë që buron nga marrëdhëniet e punës dhe që nuk rregulloheshin nga kontrata kolektive. Greva e datës 26.05.2021 e organizuar dhe kryer nga FSPISH dhe Këshilli i saj Sindikal, nuk gjen mbështetje ligjore, pasi kërkesat e pretenduara nga sindikata, janë në kundërshtim me dispozitat e Kodit të Punës, me Kontratën Kolektive në fuqi, me Akt Marrëveshjen e lidhur për reformën e fuqisë punëtore (shënim: kërkesat për rritje page në masën 60%, përfitimi i benefiteve të kontratës kolektive të vitit 2013 me punëdhënësin shtetëror KESH, anulimi i reformës së fuqisë punëtore, etj), duke shkelur kështu paqen absolute për të cilën ka nënshkruar kontratën kolektive të datës 07.01.2019 dhe për të cilën ka marrë zotimet e saj për ta respektuar. Kurum International, duke e konsideruar si një grevë të paligjshme, me anë të Kërkesë-Padisë datë 03.06.2021, i është drejtuar Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Elbasan. Kurum International, nuk ka dijeni mbi faktin që D.Ll është zgjedhur “Kryetare e gruas” pranë Këshillit Sindikal të Hec Ulëz & Shkopet, pasi me shkresën datë 25.02.2020 jemi njoftuar nga ana e FSPISH për zgjedhjen e Këshillit Sindikal të Hec Ulëz & Shkopet në kongresin e saj të pestë, në të cilin D.Ll, nuk figuron e zgjedhur. Kurum International, sqaron se sipas Vendimit nr. 327, datë 29.05.2021 “Për Riorganizimin dhe Ristrukturimin e Fuqisë Punëtore në Hidrocentralet Ulëz dhe Shkopet” nuk po zgjidhet marrëdhënia e punës vetëm me ankuesen, por dhe me persona të tjerë të së njëjtës gjini, dhe vlen të përmendet se në këtë vendim bëhet fjalë edhe për V.L dhe D.N. Në listën prej 7 punonjësish janë përfshirë 3 punonjëse femra dhe 4 punonjës meshkuj dhe përzgjedhja e tyre nuk ka të bëjë aspak me “gjininë” apo “përkatësinë në një grup të veçantë” ashtu sikundër pretendon ankuesja, por është bërë bazuar vetëm me kriterin e suprimimit të pozicionit të punës. D.Ll në pozicionin e punës Mekanik Turni është 1 nga 7 punonjësit që janë njoftuar për zgjidhjen e kontratës së punës”.

Në kundërshtim të parashtrimeve të shoqërisë Kurum International, FSPISH me shkresën nr. 1177, datë 24.08.2021, në mes të tjerash, ka informuar Komisionerin se: *“Pas fillimit të fazës së parë të ristrukturimit të fuqisë punëtore, FSPISH me datë 18.01.2021, i është drejtuar H.K duke i kërkuar takim rreth problematikave të lindura për shkak të reformës. Përprjekjeve për të komunikuar, iu dha përgjigje negative. Duke parë gjendjen e rënduar të punonjësve dhe pasigurinë e tyre për vendin e punës, FSPISH me shkresën nr. 1136, datë 01.03.2021 i kërkon kompanisë Kurum anulimin e reformës dhe uljen në bisedime për të gjetur zgjidhje nëpërmjet dialogut, por nuk mori përgjigje. Atëherë FSPISH me datë 03.03.2021 njoftoi kompaninë dhe komisariatën e policisë, për zhvillimin e një tubimi paqësor në datë 08.03.2021, për të sensibilizuar kompaninë për tu ulur në bisedime me sindikatën. Kompania reagoi dhe në datë 17.03.2021 u zhvillua një takim mes palëve, lidhur me ndërprerjen e reformës. Pas këtij takimi dhe premtimit, punonjësit u qetësuan dhe puna vazhdoi me ritmin normal, deri në ditën kur Gj.M rikthehet në punë dhe pa asnjë lajmërim apo bisedim me sindikatën, nis procedurat për pushim të punonjësve për shkak të reformës dhe në zbatim të akt-marrëveshjes, e cila ishte kundërshtuar nga FSPISH dhe si e tillë konsiderohej e pavlefshme. Në mungesë të komunikimit, FSPISH në datë 24.05.2021, zhvilloi një takim me Këshillin Sindikal të HEC-eve Ulëz-Shkopet, ku i dërguan një letër H.K, për një takim urgjent pasi kishin marrë vendim për nisjen e një proteste të dytë. Pas lajmërimit zyrtar të FSPISH-së për protestën që do të zhvillohej më 26.05.2021, kompania e përfaqësuar nga Gj.M, filloi sulmin për anëtarët dhe drejtuesit e Sindikatës në këto HEC-e, duke i kërcënuar me pushim nga puna nëse do të merrnin pjesë në protestë. Kompania Kurum është vënë në dijeni rreth riformatimit të Këshillit Sindikal të Heceve Ulëz-Shkopet, të bëra në datë 15.02.2021, pasi pozicioni i Kryetares së Gruas ishte vakant, ku sipas nenit 53, 54 të Statutit të FSPISH, çdo kompani duhet të përfaqësohet nga një kryetare për rrjetin e gruas”.*

- Mbështetur në nenin 33/8, të Ligjit 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës nr. 134, datë 22.07.2021, Komisioneri me shkresën nr. 1110/4, datë 13.10.2021 njoftoi, palët për zhvillimin e seancës dëgjimore me datë 20.10.2021, për të parashtruar dhe argumentuar në mënyrë të drejtpërdrejtë pretendimet e tyre dhe për të sqaruar të gjitha faktet dhe provat e palëve në proces si dhe kërkoi informacion dhe dokumentacion, si më poshtë:
 - Kopje të strukturës dhe organikës të vitit 2020 të Hidrocentralit Ulëz&Shkopet (përpara ristrukturimit/riorganizimit).
 - Kopje të strukturës dhe organikës të vitit 2021 të Hidrocentralit Ulëz&Shkopet (pas ristrukturimit/riorganizimit).
 - Kopje të tabelës së vlerësimit të punonjësve që do të shkurtoheshin (të vitit 2020 dhe 2021).
 - Kopje të studimit të bërë mbi ristrukturimin e Hidrocentralit Ulëz&Shkopet dhe kriteret e përdorura për përzgjedhjen e punonjësve që do largoheshin apo ndryshonin pozicionin e punës për shkak të ristrukturimit.

- Kopje të përshkrimit dhe kërkesave për vendim e punës: Mekanik turni dhe Remontier mekanik.

Seanca u zhvillua me praninë e palëve në proces: ankuesja D.LI, T.K Sekretar i Përgjithshëm i FSPISH, Avokatit të FSPISH L.B, punonjëses B.A të FSPISH dhe palës kundër së cilës është paraqitur ankesa, përfaqësuesve me autorizim nr. 703, datë 18.10.2021, të Kurum International, V.K dhe D.E.

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, subjekti ankues i qëndroi të njëjtave parashtrime që kishte bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor dhe me e-mail me KMD-në.

Përfaqësuesit e Kurum International, i qëndruan parashtrimeve të bëra të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në, dhe deklaruan⁸ se nuk kanë pasur dijeni se ankuesja ka qenë anëtare e këshillit sindikal, as para apo gjatë përgatitjes së listave emërore të punonjësve që do prekeshin nga reforma. Kurum International është vënë në dijeni të përbërjes së re të këshillit sindikal, pasi ishte dërguar njoftimi D.LI, për zgjidhjen e kontratës së punës.

Gjithashtu, përfaqësuesit e Kurum deklaruan se aktualisht ka punonjëse femra që vazhdojnë punën, të cilat janë: D.H, V.Gj, D.D dhe T.N e cila është elektricieste dhe punon me turne. Të gjitha pozicionet mekanik turni dhe remontier mekanik janë suprimuar dhe nuk ka lidhje nëse punonjësit janë femra apo meshkuj.

Në përfundim të seancës dëgjimore, nga ana e institucionit të Komisionerit u la si detyrë palëve që të dërgonin fakte dhe prova, lidhur me njoftimin e përbërjes së këshillit të ri sindikal.

Në vijim të seancës dëgjimore, FSPISH me e-mail-in datë 25.10.2021 dhe Kurum International me e-mail-in datë 02.11.2021, informuan Komisionerin se kanë vënë në dijeni zyrtarisht Kurum International mbi përbërjen e këshillit sindikal, me e-mail-in datë 17.06.2021.

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

A. Lidhur me trajtimin e padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshëm.

Mbështetur në Kontratën Individuale të Punës, me afat të pacaktuar, datë 13.09.2016, të lidhur ndërmjet kompanisë “Kurum International” dhe D.LI rezulton se kjo e fundit ka punuar pranë kësaj kompanie në pozicionin e punës si “Mekanike turni në Hec Ulëz”.

⁸ Referuar deklarimeve të bëra gjatë seancës dëgjimore, min 09.00 dhe 18.20.

Referuar dokumentacionit të dërguar nga FSPISH, rezulton se në mbledhjen e datës 15.02.2021 për zgjedhjet në Këshillin Sindikal për Hecet Ulëz-Shkopet, D.Ll është zgjedhur si kryetare e gruas.

Me shkresën nr. 333, datë 29.05.2021, me objekt: *“Njoftim përfundimtar për zgjidhjen e kontratës së punës”*, D.Ll është njoftuar se në kuadër të riorganizimit të punës dhe ristrukturimit të fuqisë punëtore do zgjidhet kontrata e punës dhe të drejtat financiare do ti ndërpriten në përfundim të afatit të njoftimit në datë 01.09.2021.

Ankuesja e kundërshton tek Komisioneri arsyen e largimit nga puna dhe pretendon se zgjidhja e kontratës së punës është bërë për shkak të gjinisë dhe përkatësisë në një grup të veçantë, pasi ajo është anëtare e Këshillit Sindikal për Hecet Ulëz&Shkopet.

Sipas nenit 3, pika 1 të ligjit 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet si: çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga 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 ose grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, ose një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji.

Në nenin 5, pika 1, të ligjit 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar përcaktohet se: *“1. Ndalohet diskriminimi për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe mosmarrja në shqyrtim, sipas rasteve të përmendura në nenin 3 të këtij ligji, e një ankimi ose procedure, si dhe çdo forme tjetër sjelljeje që pengon zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë”*.

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ligji 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, në nenin 12/1/c, ku përcaktohet 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, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës”*, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, bazuar në bindjet politike, që i bëhet një punëmarrësi në gëzimin e të drejtës për punësim, duke përfshirë këtu pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.

Bazuar në pikën 5, germa “c”, të nenit 9, të Kodit të Punës, që përbën dhe legjisllacionin mbi bazën e të cilit rregullohet marrëdhënia e punësimit në rastin konkret, 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”.

Bazuar në dispozitat e mësipërme ligjore, të cilat japin përkufizimin e diskriminimit, për të arritur në përfundimin se ankuesja është diskriminuar duhet të plotësohen njëkohësisht 3 elementë:

- është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme. Ky trajtim mund të realizohet me veprime ose mosveprime, duke dalluar, përjashtuar apo kufizuar ankuesin në të drejtën e tij për punësim, duke përfshirë këtu edhe momentin e përfundimit e marrëdhënieve të punës;
- në krahasim me sesi janë trajtuar ose do të trajtoheshin të tjerët në një situatë të ngjashme;
- dhe arsyeja për këtë trajtim të padrejtë është një nga shkaqet që gëzojnë mbrojtje nga ligji.

Sa më sipër, për të vlerësuar pretendimin për diskriminim të parashtruar nga ankuesja, në radhë të parë Komisioneri do të vlerësojë nëse ajo i është nënshtruar ndonjë trajtimi të pabarabartë dhe më pak të favorshëm, në të drejtën e saj për punësim dhe më konkretisht në lidhje me zgjidhjen e kontratës së punës.

Secila nga palët në një marrëdhënie punësimi ka të drejtën që të zgjidhë kontratën e punës në mënyrë të njëanshme. Kodi i Punës parashikon rregullat, procedurat dhe afatet që duhet të respektohen nga palët të cilat kanë hyrë në një marrëdhënie juridike punësimi dhe kanë lidhur midis tyre kontratën individuale të punës. Kodi i Punës parashikon dy mënyra të zgjidhjes së kontratës së punës, zgjidhjen normale dhe zgjidhjen e menjëhershme. Në të dyja rastet palët kanë detyrimin që të respektojnë procedurën dhe afatet e përcaktuara.

Referuar dokumentacionit të administruar gjatë procesit të hetimit, rezulton se:

Marrëdhëniet e punës me D.LI, si punëmarrëse janë rregulluar me “Kontratën Individuale të Punës me Afat të Pacaktuar”, si dhe me Kontratën Kolektive të Punës datë 07.01.2019, lidhur mes punëdhënësit “KURUM International sh.a” dhe përfaqësuesit të FSPISH, T.K, përfaqësuesve të sindikatës të Hidrocentraleve Ulëz&Shkopet dhe kryetarit të sindikatës së Hidrocentraleve Bistrice 1&2.

Referuar dokumentacionit të administruar gjatë procesit të hetimit, rezulton se mes Shoqërisë Kurum International dhe FSPISH është firmosur Akt-Marrëveshja nr. 126, datë 26.02.2020, lidhur me riorganizimin dhe ristrukturimin e fuqisë punëtore në Hidrocentralet Ulëz&Shkopet, në përshtatje me ndryshimet teknologjike dhe të komandimit të proceseve të operimit. Në këtë akt-marrëveshje është rënë dakord që ristrukturimi të bëhet në dy faza:

- a. *Faza e parë e ristrukturimit të fuqisë punëtore, do të realizohet nga punëdhënësi gjatë periudhës Mars–Qershor 2020, në të cilën parashikohej zgjidhja e kontratës së punës*

me jo më tepër se 9 (nëntë) punonjës duke mos përfshirë në këtë shifër punonjësit që mbushnin moshën për daljen në pension gjatë vitit 2020;

- b. *Faza e dytë e ristrukturimit të fuqisë punëtore, do të realizohet nga punëdhënësi gjatë periudhës Mars-Qershor 2021, në të cilën parashikohet zgjidhja e kontratës së punës me jo më tepër se 9 (nëntë) punonjës duke mos përfshirë në këtë shifër punonjësit që mbushnin moshën për daljen në pension gjatë vitit 2021.*

Në bazë të pikës 2 të Akt-Marrëveshjes së sipërpërmendur, për përcaktimin e listës së punonjësve të cilët do të zgjidhin kontratën e punës do të ndiqen kriteret e mëposhtme: “(a) Arsimi dhe kualifikimi profesional i punonjësve, duke parashikuar zgjidhjen e kontratës së punës me punonjësit me arsim të pamjaftueshëm, të pakualifikuar ose me kualifikim të ulët krahasuar me kërkesat teknike të pozicionit të punës; (b) Punonjësit që mbushnin moshën e përfitimit të pensionit gjatë vitit 2022”, ndërsa në pikën 4 ishte parashikuar se: “Drejtuesit e seksionit sindikal të Hidrocentraleve Ulëz&Shkopet, të cilët janë edhe nënshkrues të kontratës kolektive në fuqi, gëzojnë status të veçantë të mbrojtjes në punë. Largimi nga puna i drejtuesve të seksionit sindikal do të bëhet me pëlqimin e FSPISH, me përjashtim të rasteve të veçanta të cilat kanë të bëjnë me domosdoshmërinë e shkurtimeve të pozicionit të punës dhe nuk ekziston asnjë mundësi tjetër për sistemimin e tyre në punë”.

Përsa më sipër, nga ana e Kurum International, filloi procedura për zbatimin e fazës së dytë të ristrukturimit për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me subjektin ankues. Kështu, me shkresën nr. 299, datë 19.05.2021, D.LI është njoftuar për zgjidhjen e kontratës së punës dhe zhvillimin e takimit në datë 26.05.2021. D.LI ka marrë dijeni për njoftimin, e vërtetuar kjo me Lajmërim Marrje nga Zyra Postare Burrel, Nr: RR6323828542AA.

Në datë 26.05.2021 nga ana e punonjësve të Kurum International, M.M, V.K dhe D.E është mbajtur një procesverbal, në të cilin shkruhet se, punëmarrësi D.LI nuk u paraqit në takim për bisedime, sipas njoftimit me shkrim nr. 299, datë 19.05.2021.

Me shkresën nr. 333, datë 29.05.2021, me objekt: “Njoftim përfundimtar për zgjidhjen e kontratës së punës”, D.LI është njoftuar për zgjidhjen e kontratës së punës dhe të drejtat financiare do ti ndërpriten në përfundim të afatit të njoftimit në datë 01.09.2021. Referuar dëftesës postare datë 01.06.2021, D.LI ka refuzuar marrjen e postës.

Referuar dokumentacionit të vënë në dispozicion nga palët, rezulton se FSPISH ka informuar zyrtarisht Kurum International për përbërjen e Këshillit Sindikal për Hec-et Ulëz-Shkozet, me e-mail-in datë 17.06.2021. Pra, në datë 19.05.2021 kur është dërguar shkresa nr. 299, me objekt: “Njoftim për parashikimin e punëdhënësit për zgjidhjen e kontratës së punës” me D.LI, punëdhënësi Kurum International, nuk ka qenë në dijeni se ankuesja ka qenë anëtare e këshillit sindikal. Deri në datë 17.06.2021, Kurum International ka qenë në dijeni të përbërjes së Këshillit Sindikal të zgjedhur në datë 04.10.2019 nga FSPISH në Kongresin e 5-të dhe të njoftuar me shkresën datë 25.02.2020, në të cilin ankuesja nuk ishte anëtare e këshillit sindikal. Nga ana tjetër,

FSPISH ka pasur gjithë kohën e mjaftueshme që ti komunikonte punëdhënësit ndryshimet e bëra në përbërjen e këshillit sindikal, para dhe gjatë zhvillimit të fazës së dytë të ristrukturimit të fuqisë punëtore.

Referuar zbatimit të fazës së dytë të riorganizimit dhe ristrukturimit të Heceve Ulëz-Shkopet rezulton se, Kurum International me Vendimin nr. 327, datë 29.05.2021 “Për riorganizimin dhe ristrukturimin e fuqisë punëtore në Hidrocentralet Ulëz-Shkopet”, ka vendosur ristrukturimin e fuqisë punëtore në pozicionet e punës “Mekanik turni dhe Remontier mekanik” dhe ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me 7 punonjës: V.L, S.Gj, D.N, A.M, P.L, P.R dhe D.LI. Në këtë listë rezulton se, Kurum International ka ndërprerë marrëdhëniet e punës me 7 punonjës, 3 femra dhe 4 meshkuj, nga të cilët 2 punonjës ishin në pozicionin remontier mekanik dhe 5 punonjës në pozicionin mekanik turni.

Përsa më sipër, evidentohet fakti se shtatë pozicione pune si mekanik turni dhe remontier mekanik, janë shkurtuar, dhe të gjithë punonjësit i janë nënshtruar të njëjtave procedura ligjore të zgjidhjes së marrëdhënies së punës.

Gjithashtu, referuar listë pagesës së punonjësve të Heceve Ulëz-Shkozet të muajit qershor 2021, rezulton se në këtë listë pagesë vazhdojnë marrëdhëniet e punës dhe katër punonjëse femra në pozicione të ndryshme (D.H, V.GJ, D.D dhe T.N). Pra, nuk rezulton se punëdhënësi Kurum International të ketë ndërprerë marrëdhëniet e punës me të gjithë punonjëset femra.

Në analizë të pretendimit të ankueses dhe të zbatimit të fazës së dytë të ristrukturimit të fuqisë punëtore, vlerësohet se punëdhënësi Kurum International në datë 19.05.2021 nuk ka qenë në dijeni se D.LI ka qenë anëtare e Këshillit Sindikal, në mënyrë që të përfitonte nga statusi i veçantë i mbrojtjes në punë, si dhe nga ana e punëdhënësit janë ndjekur të njëjtat procedura të përfundimit të marrëdhënieve të punës për të gjithë punonjësit në pozicion të njëjtë me ankuesen.

Për sa më sipër, Komisioneri nuk ka tagër të gjykojë mbi nevojat apo procesin e ristrukturimit të kompanisë Kurum International, por mbështetur në atributet që i jep ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, mund të kryejë konstatim, nëse ankuesja i është nënshtruar apo ekspozuar një qëndrimi disfavorizues apo të pabarabartë, nga ana e punëdhënësit, në krahasim me punonjës të tjerë që ndodhen në kushte të njëjta apo të ngjashme me të, në kuptim të nenit 7, pika 1 të këtij ligji.

Në këtë kontekst, Komisioneri, vlerëson se ankuesja nuk është ekspozuar ndaj një trajtimi disfavorizues dhe të pabarabartë. Në mungesë të trajtimit disfavorizues e të pabarabartë, nga ana e kompanisë Kurum International, përsa i takon zgjidhjes së kontratës së punës në kuadër të ristrukturimit të fuqisë punëtore, nuk ka dhe diskriminim për shkaqet e pretenduara në ankesë.

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenet 1, 3/1, neni 7/1, neni 12/1/c, nenin 32, pika 1/a, si dhe nenin 33, pika 10 të Ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e mosdiskriminimit të D.LI, nga ana e Kurum International sh.a, për shkak të gjinisë dhe përkatësisë në një grup të veçantë.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONERI

Robert GAJDA