



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 1133 prot.

Tiranë, më 05. 08. 2024

V E N D I M

Nr. 216, datë 05. 08. 2024

Mbështetur në nenin 32, pika 1, gërma a), të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*¹, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 262, datë 13.12.2023, e E. K., përfaqësuar nga G. I., ku pretendohet diskriminim nga ana e Shoqërisë Neptun shpk, *për shkak të pozicionit të punës, si sanitare² dhe për shkak të të qenit dëshmitare e një situate të ndodhur mes dy punonjësve në pozicione drejtuese të shoqërisë, në ambientet e punës.*

Pas shqyrtimit fillestar të ankesës së mësipërme, Komisioneri³,

K O N S T A T O I:

I. Pretendimet sipas subjektit ankues.

E. K., në ankesën e paraqitur pranë Komisionerit parashtron ndër të tjera se: *“...jam e martuar dhe kam 3 fëmijë në moshë minore. Vazhdoj të jem e punësuar në kompaninë Neptun, në pozicionin pastruese në dyqanin Neptun në qendrën tregtare TEG. Në datën 19 Gusht të këtij viti, në këtë dyqan, në periudhën kohore të turnit të dytë, kur unë nuk isha në punë, ka patur një ngjarje (sikurse kam kuptuar, e stisur) pasi askush nga ata që do duhej të na vinin në dijeni, nuk na kanë qartësuar asgjë. Unë kuptova vetëm se, për çfarë kishte ndodhur në ditën e mëparshme, kur unë nuk isha në punë por isha në shtëpi, dhe u tentua të më ngarkonin me përgjegjësi mua të nesërmen e asaj date, datë 20 Gusht 2023, kur unë u paraqita në turnin e parë.*

Sapo fillova punë, na u dha urdhër nga as/menaxhere Xh. K. dhe supervizori K. B., që të mblidhnim gjithë koshat e plehrave dhe ti kontrollonim. Pasi u krye kjo punë, unë u nisa të shkoja në kuzhinë për të marrë diçka, por u ndalova nga thirrja e as/menaxheres, që më mori në zyrën e saj, afër me kuzhinën. Shefe Xh. K. filloi me të bërtitura të më akuzonte se kisha lidhje me një kasierë të turnit të dytë e cila siç kuptova, kishte lidhje me ngjarjen e një dite më parë. Duke u

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

² Pozicion më i ulët në hierarki krahasuar me punonjësit e tjerë të shoqërisë.

³ Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën KMD.

përpjekur të kuptoj dhe saktësoj situatën ku donte të më ngatërronte zonja Xh. K. dhe K. B., gjë e cila për mua ishte shkak i sajuar prej saj ose prej tyre, u ndodha shumë aftër fytyrës me shefen që më afrohej dhe më kërkonte me insistim ti jepja celularin tim, që ajo të vërtetonte se kisha folur ose jo me “atë”, kasieren e turnit të dytë. Ndërsa kërkonte të ma merrte celularin pa dëshirën time, nën kërcënimin se duhet t’ia jepja patjetër, duke më akuzuar për gjëra të pavërteta, me shpifje të sajua dhe që nuk kishin të bënin me punën time dhe as me mua personalisht.

Ndërkohë, kujtoj që fillova të ndjehem keq (nuk po mbushesha dot me frymë) për shkak të akuzave të saj dhe po përpiqesha të mbroja dinjitetin tim nga ky poshtërim, ndërsa Xh. K. me dhunë gati duke u përleshur me mua, më mori celularin nga dora. Atë moment, që për mua ishte më shumë se i tepërt edhe për shkak të situatës sime shëndetësore delikate. Si pasojë e një traume të freskët që kam kaluar (humbja e një fëmije para 5 vitesh, situatë e njohur nga të gjithë), mendoj se nga tronditja nga çfarë po ndodhte, nga akuzat e sajua dhe nga veprimet diskriminuese e të dhunshme, unë kam humbur ndjenjat në atë moment në zyrën e saj. Ajo që mund të sjell në mend ato momente, ishte fakti që u ndjeva, e turpëruar, e ofenduar, e poshtëruar dhe e pambrojtur përballë atyre personave dhe e shikoja veten pa rrugëdalje përballë fjalës së tyre, për të dalë e vërteta dhe jo sajesa. Kush do më besonte mua para atyre?!

Nga i gjithë ky presion psikologjik për të pranuar një faj të pakryer, me të cilën unë nuk kisha asnjë lidhje, edhe pse i kujtova znj. Xh. K. se po më akuzonte me pa të drejtë dhe se kisha probleme serioze me zemrën dhe tensionin e gjakut, ajo nuk ndaloi, madje kërkonte të vendoste kodin në celularin tim, për ta ç’bllokuar.

Ushtrimi i dhunës psikologjike, shkaktoi humbjen e menjëhershme të ndjenjave, e pas shumë kohë, që pretendonin të kalonte, është marrë ambulanca e cila më ka marrë në ambientet e punës (Ndihma e shpejtë 127-ta) e që u pasua me dy shtrime pas kësaj kohe në spital. Këto kanë sjellë pasoja të rënda shëndetësore si rrjedhim i shokut emocional akut (sikurse shpjeguan mjekët) që pësova datë 20 Gusht 2023, nga nëpunës me detyra organizative të Neptun shpk.

Ndihma e shpejtë 127-ta që është thirrur për mua atë ditë, më dërgoi në reanimacionin e QSUT-së, ku sikurse mësova nga personeli mjekësor më pas, jam përmendur pas rreth 1 ore. Kam qëndruar në reanimacionin e QSUT-së vetëm atë ditë, pasi refuzova të shtrohesha të kaloja në pavion, kur e ndjeva veten më mirë, duke firmosur vetë për daljen time, duke marrë përsipër përgjegjësitë për këtë vendim, të konsideruar nga mjekët të parakohshëm dhe me rrezik. Veprua kështu, e detyruar prej kushteve familjare, kryesisht për shkak të fëmijës tim të vogël 3 vjeçar. Ndërkohë, mjekët më dhanë të bëja disa ekzaminime që jua rendis më poshtë, si dhe nga ajo datë, 7 ditë raport mjekësor, pas të cilave jam trajtuar edhe në vazhdim me raport, sikurse do jua vë në dispozicion bashkëlidhur këtij ankimi.

Nga kjo situatë e shkaktuar nga shefat, kryesisht nga Xh. K., në pozicionin e as/menaxheres, ka përgjegjësi direkte punëdhënësi im, shoqëria “Neptun” shpk, bazuar kjo në Nenin 618 të K. Civil... Përveç meje, edhe familja ime ka kaluar një traumë të madhe, kuptohet për shumë arsye edhe në kushtet që duhet të kujdesem për 3 fëmijët minoren, më i vogli 3 vjeç.

Përveç se veprimet e punëdhënësit janë në shkelje të hapur të dispozitave ligjore të Kodit të Punës..., ato janë shkelje flagrante edhe të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, për çka parashtruam më lart, por edhe për ato që do të rendisim më poshtë.

Këtë ngjarje, personeli i dyqanit është detyruar nën presionin e Xh. K. ta mbajë të fshehtë. Këtë jua vërtetoj edhe me mesazhin që ajo dhe Menaxheri i dyqanit, i ka dërguar punonjësve nëpër celularët e tyre.

Dhe nuk mbaron me kaq. Ditën që u riktheva në punë pas rreth 2 javësh me raport mjekësor, edhe pse isha akoma e dobët fizikisht dhe psikologjikisht, mësova që më ishte ndryshuar vendi i punës pa dijeninë dhe pëlqimin tim. Si ta kuptoja apo ta shpjegoja këtë veprim të punëdhënësit tim?! Veç shkeljes ligjore edhe një diskriminim i hapur.

Sikur të mos mjaftonte kjo, ditën që u riktheva në punë, unë kuptova që survejohesha nga persona të caktuar prej shefave gjithë orarin tim të punës. Kjo situatë ishte mjaft e rëndë për mua, aq sa nuk mund ta shpreh me fjalë!!! U ndjeva nën një “terror” të vazhdueshëm dhe jo vetëm e paragjykuar dhe e turpëruar prej kësaj situate. Ndjeja që nuk kisha forcë të vazhdoja punën, nuk kisha fuqi të lëvizja krahët... Si mund të punoja në kushte të tilla? Kjo situatë ndikoi absolutisht akoma më tepër në shëndetin tim, më bëri të drejtohesha përsëri mjekut të familjes si dhe kërkova gjithashtu edhe ndihmën e një psikologeje. Raportin e saj edhe pse po vazhdoj të trajtohem me seanca psikoterapie, e gjeni bashkëlidhur këtij ankimi. Këtë raport, bashkëlidhur një kërkesë, ia kemi vënë në dispozicion nëpërmjet avokatit dhe zyrës juridike të Kompanisë Neptun, e cila sipas ligjit duhej të kishte vënë menjëherë në dijeni ISHPSHSH-në për ngjarjen e datës 20 Gusht në ambientet e punës, gjë të cilën nuk e bënë. Në datë 17.11.2023, nëpërmjet një kërkesë për marrje masash sipas ligjit, ne kemi vënë në dijeni edhe ISHPSHSH Tiranë...

Pra, sikurse shpjeguar më lart, një hetim i munguar nga punëdhënësi, me pasojë krijimin e një gjendje shëndetësore kronike, që nga data 20 Gusht, si pasojë e veprimeve të paligjshme, ka sjellë cenimin e rëndë të jetës private të punëmarrëses, nga veprime denigruese, dhunë psikologjike (të evidentuar edhe në raportin e psikologes dhe nga shërbimi mjekësor i Urgjencës apo mjekë të specialiteteve të ndryshme ku jam trajtuar. Unë jam ndjerë shumë keq dhe psikologjikisht e traumatizuar, që më kanë shkaktuar tashmë një sëmundje kronike arteriale, që ka ndikuar direkt në ecurinë e shëndetit tim, në gëzimin e jetës dhe të familjes time. Jam shtruar përsëri në repartin e kardiologjisë në QSUT, nga data 17-21 Nëntor 2023 dhe vazhdoj të trajtohem me raport mjekësor deri në datën 5 Dhjetor 2023....

Si përmbledhje, përveç se jemi përpara rastit të qartë e të verifikuar të diskriminimit të qartë, të shkaktimit të demit shëndetësor sipas dispozitave të K. Civil dhe K. Punës, Konventës Ndërkombëtare të mbrojtjes në punë, Ligjit nr. 10237, viti 2010 “Për shëndetin dhe sigurinë në punë”, por edhe të disa formave të diskriminimit të parashikuara dhe të ndaluara nga Ligji Nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”...”.

Në përfundim, subjekti ankues kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit nga ana e shoqërisë Neptun shpk, si dhe ndaljen e situatës diskriminuese të pretenduar.

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, germa “a”, të LMD, 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.

LMD, rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, bazuar në një listë të hapur shkaqesh, duke garantuar në mënyrë të shprehur mbrojtje në lidhje me shkaqet e pretenduara nga ankuesja. Në nenin 1, të LMD përcaktohet: “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.”

Mbrojtja nga diskriminimi, sipas nenit 7, të LMD, të ndryshuar, garantohet ndaj çdo veprimi ose mosveprimi të autoriteteve publike ose personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi ose grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe personash.

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Në nenin 12/1/c, të LMD përcaktohet: “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.

- Nga shqyrtimi paraprak i ankesës nr. 262, datë 13.12.2023, rezultoi se ajo kishte mangësi të anës formale të saj. Sakaq, fillimisht përmes e-mail-it datë 07.12.2023, i kërkoi subjektit ankues të përcaktojë shkakun e diskriminimit të pretenduar dhe të vërë në dispozicion prova dhe fakte lidhur me provueshmërinë e tij.

Në përgjigje sa më lart, përfaqësuesi i subjektit ankues me anë të e-mail-it datë 13.12.2023, informoi Komisionerin ndër të tjera se: *“...Shkaku i diskriminimit, pra arsyeja e vërtetë që ka detyruar konkretisht dy punëmarrës në pozicione drejtuese të shoqërisë Neptun, të sillen ndaj punëmarrësës E. K., në mënyrë diskriminuese, të inskenojnë apo të përfitojnë nga ngjarje që ndodhin në ambientet e punës kur ajo nuk ka qenë fare në orar pune e që nuk kanë lidhje me përgjegjësitë e punëmarrësës, realisht një e drejtë sa private aq edhe delikate.*

Sikurse e kemi trajtuar kalimthi në ankimet e mia, tashmë më duhet te sqaroj pak më mirë se, kam qenë dëshmitare pa dashjen time të veprimeve jo serioze të tyre, në ambientet e punës. Por këtë gjë unë nuk mund ta thoj hapur, por kjo vërtetohet me faktin e insistimit për të marrë me forcë celularin tim nga dora, me qëllim e vërtetë që të kontrollonte nëse kisha fotografuar apo filmuar diçka dhe duke e kamufluar këtë veprim me “qëllimin që të vërtetonte nëse kisha telefonuar kasieren e turnit tjetër”. Përcaktimet që jepen për rastin e E. K., janë përcaktuar në nenin 3, pika 8 “gjuha e urrejtjes” dhe pika 13 “Shqetësim” të cilat kanë sjellë, edhe pasojën e humbjes së ndjenjave, shtrimit me urgjencë në spital, trajtimit të vazhdueshëm me mjekim etj.

Theksoj, se të gjitha çfarë kanë ndodhur nga data 20 Gusht 2023 e më pas, janë si pasojë e atij momenti që unë u bëra pa dashje dëshmitare. Edhe kaq ishte mjaft shqetësuese për mua, e jo me të tjerat që rrodhën, për të cilat jeni në dijeni tashmë....”.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të neneve 32 dhe 33, të LMD, Komisioneri ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Në vijim të procedurave të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me anë të shkresës nr. 1342/2 prot., datë 26.12.2023, i është drejtuar Shoqërisë Neptun shpk duke kërkuar informacion sa i përket pretendimeve të ngritura nga subjekti ankues.

Në përgjigje përsa më lart, Shoqëria Neptun shpk përmes shkresës⁴ nr. 1088 prot., datë 11.01.2024, informoi Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi, duke theksuar ndër të tjera se: “...Shoqëria Neptun i merr seriozisht akuzat e ngritura dhe e vlerëson mundësinë për të ofruar këndvështrimin e saj për këtë çështje. Me marrjen e njoftimit për pretendimet e E. K., ne filluam një hetim të brendshëm për të kuptuar rrethanat e incidentit. Angazhimi ynë për të ruajtur një vend pune të sigurt dhe të respektueshëm për të gjithë punonjësit është i palëkundur dhe shoqëria e trajton me seriozitet çdo akuzë për diskriminim.

Promovimi i transparencës dhe komunikimit të hapur në vendin e punës është thelbësor për Neptun shpk dhe punonjësit tanë inkurajohen të raportojnë menjëherë çdo shqetësim ose ankesë pasi shoqëria është e përkushtuar të sigurojë që punonjësit tanë të ndihen të vlerësuar, të dëgjuar dhe të mbështetur.

A. Incidenti i Gusht 2023 gjatë të cilit E. K. ka humbur ndjenjat.

E. K. ka filluar punë pranë Shoqërisë “Neptun” shpk në vitin 2020, në rolin e punonjësës së pastrimit. Prej tre vitesh marrëdhënia dhe ecuria e punës është zhvilluar normalisht dhe me korrektësi. Nga kjo marrëdhënie E. K. ka gëzuar sipas Kodit të Punës së Republikës së Shqipërisë të gjitha të drejtat që i takojnë.

Kjo ngjarje dhe ankesat e E. K. nuk janë të reja për ne pasi duke filluar nga muaji Tetor 2023 dhe deri në momentin e kësaj shkrese kemi marrë shumë dokumente të ndryshme nga punonjësja e cila kërkon të bazojë pretendimet e saj. Disa prej këtyre dokumenteve bien dhe ndesh në deklaratimet e tyre, ku që në hyrje të referimit që ka bërë tek ju, ka përmendur emrin e

⁴ Protokolluar pranë KMD-së me nr. 59 prot., datë 11.01.2024.

një punonjësi i cili nuk ka qenë prezent në situatën që E. K. referon. Konkretisht, K. B. në cilësinë e menaxherit të pikës së shitjes Neptun TEG, nuk ka qenë prezent më datë 20 Gusht 2023 ku dhe ka ndodhur “situata”, siç vërtetohet dhe nga Procesverbali i kësaj date.

Shkurtimisht nga ana jonë po përmbledhet situata e krijuar dhe ajo që ka ndodhur në të vërtetë. Në datë 19 Gusht 2023 është ngritur një dyshim mbi veprimet e një kasiere të pikës së shitjes Neptun TEG e cila ka hedhur në koshin e mbeturinave një kartëmonedhë 50 (pesëdhjetë) EURO e cila pas një verifikimi ka rezultuar të jetë false. Duke qenë se nga stafi menaxherial është vënë re se më datë 20 Gusht 2023, një ditë pas konstatimit se në kosh ka vijuar të ketë një kartëmonedhë dhe duke qenë se është vënë re se E. K. ka mbledhur të gjithë koshat e pikës së shitjes Neptun TEG dhe koshi i vetëm që nuk u pastrua ishte ai ku ndodhej kartëmonedha, u vendos që në takimin e mbajtur për këtë çështje të ishte prezente dhe E. K.

Duhet të theksojmë se takimi nuk është zhvilluar individualisht me E. K., por në prezencë të disa personave. Për këtë takim ka dhe një Procesverbal me palët ku reflektohet dhe situata e ndodhur. E. K. është pyetur vetëm përse nuk ka mbledhur koshin e kasës ku ka qenë kartëmonedha dhe kur biseda me të ka përfunduar, i është kërkuar të largohet. Në këtë moment punonjësja ka humbur ndjenjat.

Asnjë nga personat prezent në takim nuk referon të ketë patur presion, fyerje e aq më pak përleshje si dhe pretendohet nga punonjësja. Ata janë treguar të gatshëm duke telefonuar ambulancën dhe duke i qëndruar pranë edhe në ambientet spitalore deri kur ka shkuar e sigurt në shtëpi. Gjatë konstatimit të ekipit të urgjencës rezulton se E. K. ka patur ndjeshmëri ndaj dhembjes dhe se ka patur parametra normale. Në disa dokumente deklarohet se ka qëndruar 3 (tre) orë pa ndjenja dhe tek ankimi referon 1 (një) orë. Nuk ka asnjë dokument nga urgjenca apo spitali ku të përmendet se E. K. është transportuar në spital pa vetëdije.

Nga shkresa nr. 1342/2, datë 26.12.2023 dërguar nga Komisioneri, rezulton se E. K. pretendon se situata e mësipërme “ka qenë e stisur” dhe se “supervizori ka nxjerrë nga xhepi një kartëmonedhë 50 euro false, e ka hedhur në kosh e për këtë kanë stisur të dy punonjësit e shoqërisë Neptun... për të njollosur personalitetin e E. K.”.

Siç rezulton dhe nga procesverbali në lidhje me situatën e ndodhur më datë 20 Gusht 2023, rezulton se gjatë hetimit të incidentit, janë naviguar kamerat e sigurisë të ndodhura në ambientet e Neptun TEG. Për pasojë është kuptuar se kjo kartëmonedhë është hedhur në kosh nga një kasiere e re e shoqërisë e cila nuk ishte në dijeni në lidhje me hapat e ndjekura në raste të tilla, dhe aspak me qëllimin e përmendur më sipër.

Akuza të tilla janë tepër të rënda në kushtet kur shoqëria është e përkushtuar për të garantuar një mjedis pune të sigurt, të respektueshëm dhe jo kërcënues për të gjithë punonjësit. Shoqëria Neptun ka një politikë të rreptë kundër përfshirjes në çdo formë sjelljeje kërcënuese ose aktivitete presioni ndaj punonjësve të saj dhe situata të tilla janë të paprecedenta në ambientet tona të punës.

Ky incident duhet theksuar se nuk është referuar tek Punëdhënësi deri në fund të muajit Tetor 2023 dhe deri në ato çaste E. K. ka qenë prezente në punë duke mos shfaqur shenja frike apo se është duke u trajtuar për probleme të dhunës psikologjike.

Gjithashtu, nga avokati i E. K. na është dërguar një Raport Psikologjik, i cili ka qenë version word i punueshëm, madje ka dy versione të tij, dhe pa një siglim apo nënshkrim në fund nga Psikologia. Nga ana jonë pas një verifikimi me Urdhrin e Psikologut, na është komunikuar se Psikologia nuk zotëron një licencë, por është thjesht e regjistruar pranë këtij instituti. Sipas ligjit përkatës një Psikolog për ushtrimin e detyrës duhet të zotërojë një licencë. Kjo është arsyeja përse ky Raport nuk është marrë i mirëqenë.

Pas vënies në dijeni nga punonjësja të ISHPSHSH Tiranë, dhe pasi institucioni ka bërë hetimin e nevojshëm, nëpërmjet Vendimit Përfundimtar të Inspektimit nr. 1SHPSHSH-TR-2023-005649-5, datë 21.12.2023, ISHPSHSH ka dalë në përfundimin se ngjarja nuk konsiderohet si aksident në punë dhe janë vënë vetëm disa detyra të cilat nuk lidhen me rastin e sjellë nga punonjësja. Në kuadër të detyrave të lëna në ngarkim dhe më konkretisht detyrës së parë se “Kontrata e punës duhet të përmbajë sidomos vendin e punës. Të rishikohet pika 8.1 e kontratës individuale të punës, ku për pozicione specifike pune të saktësohet vendi i punës”, shoqëria Neptun shpk ka ndërmarrë menjëherë hapa dhe ka ofruar të kryejë amendimet përkatëse të Kontratave të Punës siç ilustrohet dhe nga amendimi bashkëlidhur. Për këtë arsye dhe shoqëria ka kërkuar nga E. K. amendimin e kontratës së punës.

Vlen për tu theksuar se E. K., ka historik të mëparshëm të tensionit arterial dhe venave varikoze. Shpesh i ndodhte të ishte me raport mjekësor apo të merrte leje nga stafi menaxherial për shkak të problemeve shëndetësore edhe përpara kësaj sate, siç provohet dhe nga raportet mjekësore bashkëlidhur kësaj shkrese. Në këto momente ajo ka gjetur gjithmonë mbështetjen dhe mirëkuptimin tonë.

B. Ri-organizimi i shoqërisë në lidhje me mirëmbajtjen e higjenës.

Në tetor 2023, duke qenë se shoqëria Neptun ka vendosur të realizojë një ri-organizim në lidhje me mirëmbajtjen e higjenës, Shoqëria ka njoftuar strukturën e punonjësve të pastrimit nëpërmjet një shkrese më 30.10.2023 se do të ripërcaktoheshin pikat e shitjes ku punonjësit e pastrimit do të duhet të paraqiteshin.

Në respektim të angazhimit tonë për komunikim të hapur dhe transparencë, shoqëria filloi një

procedurë standarde transferimi për të lehtësuar procesin e transferimit. Kjo procedurë është krijuar për të siguruar që punonjësve u jepet një mundësi e drejtë për të shprehur preferencat dhe shqetësimet e tyre në lidhje me çdo ndryshim në kushtet e tyre të punës. Siç provohet dhe nga një sërë procesverbalesh, E. K. ka refuzuar këtë ri-organizim duke mos dhënë pëlqimin e saj dhe kjo procedurë është mbyllur për të. Shoqëria Neptun shpk shpreh keqardhjen e saj për faktin se në dukje këto diskutime janë anashkaluar në korrespondencën ndërmjet E. K. dhe Komisionerit duke lënë të nënkuptohet një situatë që në fakt nuk ekziston. Pra, ndryshe nga sa pretendon E. K., vendi i saj i punës nuk është ndryshuar asnjëherë dhe ajo vazhdon të punojë pranë shoqërisë edhe sot, në të njëjtin vend pune.

Dëshirojmë të nënvizojmë se ky vendim u bazua vetëm në nevojat operationale të shoqërisë dhe nuk është i motivuar nga asnjë formë diskriminimi apo paragjykimi. Në kuptim të ligjit Nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, diskriminimi nënkupton çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji,

që kas sjellë si pasojë pengesën ose bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët të të drejtave e lirive themelore të njohura nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi.

Më tej dhe Neni 12 i Ligjit të mësipërm ndalon diskriminimin e personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim si dhe çdo lloj shqetësimi nga punëdhënësi përkundrejt një punëmarrësi.

Konkretisht, E. K. nuk i është bërë i pamundur ushtrimi i asnjë të drejte në kuptim të sa më lart. Përkundrazi, shoqëria e respektoi dëshirën e saj për të mos u transferuar dhe ajo vijon ende të punojë pranë ambienteve të Neptun TEG si më parë. Në kuadër të procesit të riorganizimit, ajo është shoqëruar dhe me avokat (siç provohet në procesverbalin e datës 06.12.2023) duke ushtruar kështu lirisht të gjithë të drejtat e saj ligjore për përfaqësim. Shoqëria e ka pranuar dhe respektuar plotësisht vendimin e saj për të kërkuar këshilla profesionale dhe kemi bashkëpunuar me përfaqësuesin e saj ligjor për të siguruar një dialog transparent. Gjatë gjithë procesit të negociatave për transferimin, ne kemi bërë të gjitha përpjekjet për të mbrojtur të drejtat e E. K. dhe për të siguruar që avokatit të saj t'i jepej i gjithë informacioni nevojshëm për të adresuar shqetësimet e saj në mënyrë efektive. Angazhimi ynë për të mbrojtur të drejtat e të gjithë punonjësve mbetet i palëkundur dhe ne kemi marrë masa proaktive për të lehtësuar një diskutim konstruktiv dhe të informuar.

Ne e kuptojmë rëndësinë e rolit të Komisionerit në mbikëqyrjen e trajtimit të drejtë brenda vendit të punës dhe dëshirojmë t'ju sigurojmë se në asnjë moment nuk janë shkelur të drejtat e E. K. gjatë këtyre negociatave. Ne kemi mbajtur një kanal të hapur komunikimi me të për të adresuar çdo pyetje apo shqetësim që mund të lindë pasi qëllimi ynë i vetëm ka qenë adresimi i nevojave operationale të shoqërisë në mënyrë të drejtë dhe të barabartë që merr parasysh interesat të gjitha palëve të përfshira.

Pas njohjes me pretendimet e E. K., ne filluam një hetim të brendshëm të plotë për të shqyrtuar incidentet specifike që ajo referoi. Hetimi ynë nuk zbuloi asnjë provë që mbështeste pretendimet e saj për keqtrajtim bazuar në pozicionin e saj të punës. Për këtë arsye dhe e mbështetur dhe në procesverbalet bashkëlidhur kësaj shkrese, ne mohojmë në mënyrë absolute pretendimet për gjuhë të urrejtjes brenda shoqërisë sonë apo të shkaktimit të shqetësimeve ndaj një punonjësi.

Ne krenohemi me angazhimin tonë për ti trajtuar të gjithë punonjësit me drejtësi dhe respekt, pavarësisht nga rolet e tyre brenda organizatës. Në stafin e një dyqani, për Shoqërinë, çdo pozicion është i rëndësishëm dhe ka vëmendjen e duhur. Shoqëria jonë vlerëson çdo punonjës dhe njih rëndësinë e krijimit të një kulture në vendin e punës që promovon respekt, komunikim të hapur dhe mundësi të barabarta. Çdo arsyetim dhe argument i paraqitur më sipër, por edhe kundërshtimi i pretendimeve të E. K. do të shoqërohet me dokumentet përkatëse bashkëngjitur kësaj Shkrese”.

Bashkëngjitur shkresës së sipërcituar, Shoqëria Neptun shpk, vuri në dispozicion të Komisionerit:

- Njoftimin datë 30.10.2023, drejtuar punonjëseve të pastrimit për riorganizimin e strukturës së “Punonjëseve të Pastrimit”, si dhe procesverbali për marrjen dijeni, ku ankuesja nuk ka pranuar të firmos.
 - Vendimi nr. 973 prot., datë 02.11.2023, drejtuar E. K. për riorganizimin e strukturës, ku ankuesja njoftohej për riorganizimin e punës së saj, në dyqanin Neptun Teg dhe Neptun Ali Demi.
 - Procesverbal i takimit datë 06.12.2023, ku ka marrë pjesë përfaqësuesi ligjor i ankueses.
 - Amendimi i Kontratës së Punës datë 02.07.2020.
 - Procesverbal datë 06.12.2023, ku konstatohet mosprezenca në punë e ankueses.
 - 10 (dhjetë) raporte mjekësore të E. K.
 - Procesverbal i datës 20.08.2023.
 - Email i shkëmbyer mes avokatit të ankueses dhe Shoqërisë Neptun shpk, datë 11.12.2023, me anë të të cilit përcillet Raporti i Psikologes Klinike lidhur me gjendjen shëndetësore të ankueses.
2. Komisioneri me anë të e-mail-it datë 15.01.2024, i përcolli subjektit ankues parashtrimet e Shoqërisë Neptun shpk. Në përgjigje të këtij e-maili, subjekti ankues përmes shkresës⁵ datë 30.01.2024, depozitoi pranë Komisionerit prapësimet e tij sa i përket parashtrimeve të ngritura nga Shoqëria Neptun shpk, duke theksuar si më poshtë:

“...Në datën 11.01.2024, kemi marrë nëpërmjet Postës Shqiptare, një letër nga shoqëria “Neptun” të titulluar “Kërkesë për informacion dhe rikthim në punë”, me nr. 1089 prot., datë 11.01.2024. Po këtë datë morëm edhe shkresën nr. 1088/1 prot., datë 11.01.2024, “Kthim Përgjigje” drejtuar Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe E. K. “Për dijeni”.

Sqarojmë se ka mospërputhje të qëndrimit të Punëdhënësit, pretendimeve të tyre dhe për këtë paraqesim kundërshtimet tona në lidhje me vërtetësinë e fakteve të përmendura në to.

1. *Sikurse del nga shkresa e dytë, shoqëria “Neptun”shpk, më në fund është përpjekur të sqarojë se në datën 19.08.2023 ka pasur një ngjarje, ngjarje e cila në fakt ka qenë zanafilla e asaj të ndodhur në datën 20.08.2023, ku E. K. humbi ndjenjat, në një ballafaqim me 2 punonjës (të rolit drejtues të mesëm dhe pa Autorizim diskutimi) të shoqërisë, vetëm me E. K., pa praninë e ndonjë tjetër personi të Burimeve Njerëzore.*

Kjo paraqitje lë shumë për të dëshiruar, pasi shoqëria Neptun, nuk i përshkruan rrethanat të vërteta dhe ngjarjen si ka ndodhur realisht. Jo vetëm kaq, por me veprimet/masat, stisjet e ngjarjes, ka vënë në pikëpyetje ndershmërinë e punonjësës së pastrimit, duke e diskretituar atë, poshtëruar, pa patur qëllimin e vërtetë të punës në magazinë.

2. *Edhe nëse do pranojmë variantin ashtu sikurse shoqëria e paraqet, përse pastruesja (E. K.) nuk do e derdhte atë kosh që (siç lihet të kuptohet në këtë shkresë, ajo nuk e ka derdhur me qëllim), nëse do dinte apo do kishte parë, që në atë kosh kishte një kartëmonedhë 50 euro, aq më tepër false? Ne i qëndrojmë mendimit tonë se, kartëmonedha 50 Euro false, është nxjerrë nga xhepi i supervizorit. Nëse pastruesja do kishte qenë në pozitë e pandershmërisë ashtu*

⁵ Protokolluar pranë KMD-së me nr. 180 prot., datë 30.01.2024.

sikurse aludohet nga shoqëria, nuk do i kishte interesuar kësaj punonjëseje që ta merrte këtë kartëmonedhë, ndërkohë që pastronte koshin? Mund të sqarojë shoqëria Neptun se:

- A e mori kjo punonjëse kartëmonedhën, apo jo?
- Çfarë mendonte shoqëria (më saktë as/menaxherja) për qëllimin që këtë kosh plehrash pastruesja nuk e ka pastruar/derdhur?
- Nëse nuk e mori kartëmonedhën (pasi nuk e pastroi koshin), përse u bë mbledhja/takimi pas këtij konstatimi dhe aq më tepër, sikurse ata vetë shkruajnë “në prezencë të disa personave”?
- Përse në këtë rast (nëse nuk do ishim në kushtet e diskriminimit me qëllim poshtërimin dhe demaskimin), nuk u mor veçmas (sipas asaj që shoqëria deklaron) kjo punonjëse, për t’u pyetur për mos pastrimin e atij koshi, por duhej bërë ajo shfaqje/show, poshtëruese në publik, në sy të të gjithë personelit?
- Kush ishte qëllimi i vërtetë i këtyre veprimeve të realizuara nga “shefat” e vendosur në këto detyra nga shoqëria Neptun?
- Përse nuk është përmendur fare se kush e drejtonte takimin, (apo me saktë mbledhjen), ku paskan qenë edhe persona të tjerë prezent dhe se asnjë prej tyre “nuk referon të ketë pasur presion, fyerje e aq më pak përlëshje” atë ditë (20 Gusht) kur është pyetur E. K.?
- Përse nuk na është vënë në dispozicion edhe ne, bashkëlidhur shkresës “Kthim Përgjigje” të datës 11.01.2024, me nr. 1088/1 prot., drejtuar Ju dhe ne “Për dijeni”, edhe Procesverbali i mbajtur në këtë takim, madje dhe dokumentet e tjera si prova, nëpërmjet të cilave shoqëria ka mbrojtur të punësuarit e saj dhe veten njëkohësisht? Pasi, në asnjë dokument të bashkëlidhur kësaj shkrese, nuk kemi marrë Aktin përkatës, apo regjistrimet e kamerave të ambientit ku u bë ballafaqimi.
- Nëse janë kaq korrekt, përse nuk vënë në dispozicion (ju dhe ne) pamjet filmike të kamerave të takimit, kur i shqyrtuan ata vetë, apo i kanë fshirë? Mund ta bëjnë, gjithnjë janë në kohë të na i vënë në dispozicion.

Pak e habitshme është që pas rreth 3 javëve që ne, nëpërmjet email-it të në datën 20.12.2023 dërguar Administratorit të shoqërisë Neptun, A. K., kemi njoftuar shoqërinë se: për gjithçka ka ndodhur, “e kanë bërë të pamundur vazhdimin e punës së E. K. në kompaninë tuaj...”. Shoqëria Neptun, ka dërguar njëkohësisht në datën 11.01.2024 dy shkresat e përmendura më lart, e para me “Kërkesë për informacion dhe rikthim në punë” dhe e dyta “Për dijeni”!! Kujtojmë se, nga fundi i Nëntorit 2023, ne i jemi drejtuar shoqërisë me kërkesë për shpërblim dëmi.

Ne i qëndrojmë mendimit që ngjarja e datës 19 (në fakt 20 Gusht 2023), jo në prezencë të Menaxherit të Dyqanit, ka qenë e stisur për arsyet që kemi paraqitur në shkresat tona të mëparshme, në lidhje me dy personat në pozicione drejtuese në shoqërinë Neptun. Akuzat tona, jo vetëm nuk janë përmendur fare në letrën “Kthim Përgjigje” të shoqërisë, por janë anashkaluar.

Kjo për ne, flet shumë...

Nga aktet e shërbimit të urgjencës, del qartë, se E. K., është marrë me barelë, në ambientin e punës, ku ka humbur ndjenjat, është çuar në urgjencën e spitalit QSUT, ku edhe i është dhënë ndihma e nevojshme etj. Në tërësinë e veprimeve të punëdhënësit, janë shkelur hapur, e drejta

për mos cenimin e dinjitetit dhe personalitetit të punëmarrëses E. K., mos cenimi i shëndetit nga veprimet e punëdhënësit, me pasoja jetësore për këtë shtetase.

- *Lidhur me pretendimin për gjendjen shëndetësore jo të mirë, të E. K. edhe përpara kësaj ngjarje, ky është edhe një shkak tjetër për shkeljet e kryera nga Punëdhënësi, i cili duke patur parasysh këto rrethana, ka vazhduar dhunën psikologjike ndaj punëmarrëses në “diskutimin” e datës 20.08.2023, çdo veprim, ose mosveprim i subjekteve përfaqësues të punëdhënësit, në dëm të punëmarrëses, e ngarkon me përgjegjësi punëdhënësin. Deri javën e parë të Nëntorit, punëdhënësi mohonte ekzistencën e ngjarjes së datës 20.08.2023, me pasoje jetësore për punëmarrësen E. K., ndërsa tashmë e pranon atë, ngjarjen. Por harrohet se këto veprime me dhunë psikologjike, duke fshehur një ngjarje me pasoje jetësore për një person, përbëjnë vepër penale për pengimin e zbulimit të së vërtetës, sipas K. Penal.*

- *Lidhur me pretendimin apo informacionin për paraqitjen e Padisë në Gjykatë, sipas Ligjit dhe K. Punës, këto afate do të respektohen nga ana jonë. I jemi drejtuar Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, duke i vënë në dispozicion të gjithë praktikën dokumentare, shkeljen e pretenduar dhe sipas ligjit për të hetuar organi për mbrojtjen nga diskriminimi.*

Mendësia e tejkalimit të të drejtave të punëmarrësit, nga ana e punëdhënësit, për më tepër kur dokumentohen me akte provuese të spitalit, është fakt i pakundërshtueshëm për shkakun dhe pasojën shëndetësore të ardhur.

- *Lidhur me faktin se punëmarrësit i kërkohej me email pas datës 20.12.2023, arsyeja e mos paraqitjes në punë, mendojmë se kjo kërkesë jo vetëm është absurde, duke pasur parasysh se në datën 20.12.2023, ora 4:16’ me email, i kemi paraqitur situatën e pamundësisë së vazhdimin të punës së kësaj punëmarrëseje, duke sqaruar punëdhënësin, duke iu drejtuar me njoftim Administratorit dhe Burimeve Njerëzore, se për shkak diskriminimi dhe gjendjes së rënduar psikologjike, nuk mund të vazhdojmë marrëdhëniet e punës pranë “Neptun”shpk, çdo njoftim tjetër, i cili bën rolin e të paditurit mbi këtë njoftim, (kur i shkaktohej dëm jetësor punëmarrëses) është një argument më shumë, që provon arrogancën e punëdhënësit, duke pretenduar një kontratë pune, tashmë të shkëputur. Ndërkohë kanë qenë njoftuar edhe për përfundimin teknik të një akti mjeko-ligjor, për paaftësinë e punëmarrëses, për të cilin në asnjë rresht të shkresës nuk jepen argumente apo sqarim.*

- *Lidhur me pretendimin e Raportit psikologjik, për mungesë Licence, i bëjmë me dije, se përderisa provohet një Akt Shkresor i Institutit IPSAL, nga një specialist i njohur nga Gjykata, si subjekt Juridik, nuk është as argument dhe as i bazuar në ligj ai pretendim. Nëse i kemi bërë me dije “Neptun”shpk për aktin në rrugë elektronike, ballafaqimi i tij me Aktin me vulën e Institutit IPSAL, është problem që nuk vë në dyshim ekzistencën teknike të këtij akti. Kjo është provë e trajtimit klinik psikologjik, ndërsa në Gjykatë merret provë sipas procedurës, nga eksperti i caktuar nga Gjykata.*

Sa më lart lidhur me situatën mohuese të punëdhënësit, parë këto në harmoni me provat e paraqitura për shqyrtim dhe ato që paraqesim bashkëlidhur, shkresa nr. 2284, datë 04.01.2024, (kopje karteje Spitali QSUT) që provojnë pasojën e ardhur si rezultat i diskriminimit”.

3. Përmes shkresës nr. 391 prot., datë 05.03.2024 “Njoftim për seancë dëgjimore”, Komisioneri njoftoi palët lidhur me zhvillimin e seancës dëgjimore më datë 12.03.2024. Gjithashtu, përmes kësaj shkrese Komisioneri vuri në dispozicion përgjigjen e sipërcituar të E. K., si dhe kërkoi që lidhur me to Shoqëria Neptun shpk të paraqesë parashtimet e saj. Për shkak të pamundësisë për të qenë prezent në këtë datë, nga përfaqësuesit e Neptun shpk, u kërkua shtyrja e saj. Pas miratimit nga palët në proces, u njoftuan palët përmes e-mail-it datë 25-26.03.2024, për realizimin e seancës më datë 02.04.2024.

Mbështetur në njoftimin e bërë, seanca dëgjimore u zhvillua më datë 02.04.2024, në praninë e palës ankuese, e cila mori pjesë bashkë me përfaqësuesin e saj ligjor Av. G. I., si dhe në praninë e përfaqësuesve të Shoqërisë Neptun sh.p.k., shtetaseve: A. Sh., me detyrë Juriste e shoqërisë dhe B. K., me detyrë Drejtore e Burimeve Njerëzore të shoqërisë.

Palët i qëndruan të njëjtave pretendime si ato të bëra të njohura në ankesën e parashtrimet e depozituara prej tyre para KMD-së, të cilat do të analizohen edhe në vijim të arsyetimit të këtij vendimi.

Ankuesja gjatë seancës, veç të tjerave shtoi se Asistent Menaxherja Xh. K., që në momentin që është emëruar pranë dyqanit të Neptun TEG, i ka thënë: “E. K., ty pa të larguar nga ky dyqan, nuk do rri”. Gjithashtu, ajo sqaroi se pas situatës së ndodhur, në momentin e parë që është kthyer në punë, i është thënë nga menaxheri i dyqanit, se sa herë të hyjë apo të dalë nga magazina, do kontrollohej nga siguria. Sipas saj, vetëm ajo kontrollohej, në një kohë kur nga menaxheri i dyqanit i ishte thënë se do të kontrolloheshin të gjithë punonjësit kur hynin dhe dilnin në ambientet e magazinës.

Në vijim nga ana e përfaqësuesve të Shoqërisë Neptun u sqarua se: “...jemi në dijeni të situatës së fundmi. Them së fundmi, pasi situata na është bërë e ditur nga E. K., vetëm në momentin kur e kemi thirrur në një takim. Ristrukturimi që ajo përmendi në relacion ka qenë një strukturim, jo vetëm për dyqanin e Teg-ut ku ka qenë punonjëse, por ka qenë një ristrukturim për disa dyqane të Neptunit. Dhe ky ristrukturim nuk përfshinte vetëm sanitarët, por, ashtu siç ka ndodhur aktualisht, ka përfshirë të gjithë strukturën e dyqaneve. Kjo ndodhi sepse në afate të caktuara kohore, stafi familjarizohet me njëri-tjetrin normalisht... Pra, nuk ka qenë absolutisht e lidhur me E. K.. Në momentin që E. K. është thirrur për ti komunikuar vendim paraprak që ishte marrë nga Neptuni, ka shfaqur këtë pretendim, ku thotë që unë po diskriminohem, kam patur këtë episod ku më ka rënë fikët në një mbledhje dhe u shfaq e gjitha pastaj, i gjithë historiku. Më përpara nuk kemi pasur një ankesë, kemi parë raporte të cilat nuk lidhen absolutisht me këtë ngjarje...

Patjetër që ne kemi patur takime edhe me E. K. dhe me zëvendës menaxheren. Të dyja mohojnë të njëra-tjetrës absolutisht, sepse nuk kishim asnjë fakt përpara për t'i parashtruar qoftë E. K., qoftë zëvendës menaxheres, që po këtë e ke bërë, ishin vetëm në kuadër të fjalëve. Njëra mohonte pohimet e tjetrës...

Kamerat në momentin që është referuar nga E. K. kanë një memorie të caktuar dhe në momentin që është referuar si çështje është shumë e vështirë që ne të gjejmë momentet e cituara.

14 ditë ruhen filmimet e kamerave të vendosura në qendrat tregtare dhe çështja është zhvilluar tre muaj me vonesë. Pra ka ndodhur në gusht, është relatuar në nëntor.

... Incidenti është trajtuar. Kasierja e cila ka bërë të gjithë dhe nuk është një kartëmonedhë e vënë nga supervizori, absolutisht. Është evidentuar që është bërë nga vetë, njëra nga kasieret, e cila e kishte një 50-she personale, 50-she false personale, dhe ka tentuar të provojë falsitetin tek makineta që kemi ne në kasën e Neptunit. Dhe ka bërë këto lëvizje, e ka parë, e ka provuar, e ka hedhur në kosh, e ka marrë edhe një herë, e ka provuar, është apo jo false dhe e ka hedhur në kosh. Dhe ka mbetur nga turni ku ka qenë kjo kasierë, e ka mbetur 50 euro në kosh. Turni tjetër ku 50 euro ka qenë në kosh ka qenë E. K. me koleget e tjera të kasës.

...Janë marrë masa për stafin, të paktën për kasierin që e bëri këtë veprim mbi kartëmonedhën. Është marrë masa, ashtu janë bërë edhe takime, por siç na u relatua për znj. E. K., nuk u pa si staf i lidhur me këtë, përveç se këtyre dy pyetjeve që a ke pasur dijeni dhe pse nuk ke njoftuar.

... Koleget e E. K. janë ristrukturuar, kanë shkuar atje ku është menduar. Pse është vendosur që E. K. të shkonte tek Ali Demi?... Tek dyqani i TEG-ut ku E. K. ka qenë, është një hapësirë shumë e madhe, është një qendër tregtare. Është një hapësirë shumë e madhe dhe E. K. gjithmonë në raportet që na ka sjellë vuanë nga venat varikozë. Ku dhe me mjekun e punës, patjetër nuk i këshillohej që të ketë atë ecje në një sipërfaqe aq të madhe, sepse i ndikonte patjetër në shëndetin e saj. Dyqani i Ali Demit, ku është menduar, është dyqan shumë herë më i vogël në sipërfaqe. Tek dyqani i TEG-ut ka qenë me dy turne, që edhe me hapësirën familjare e cenonte patjetër se ishte ndonjëherë dhe turni i dytë ku mbyllej goxha vonë qendra. Ndërkohë, tek Ali Demi ka qenë me një turn dhe me një orar zyrtar, pra nuk ka qenë me dy turne. U duk si punë më e lehtë në pamje të parë, e gjykuar nga Neptuni, patjetër. Por nuk u detyrua absolutisht që E. K. të shkonte atje. Komunikimi që ka patur nuk i ka shkuar nga menaxheri, por i kanë shkuar të gjitha me shkresë zyrtare nga ne, ku janë çuar njoftimet dhe në momentin që nuk ka pranuar, ku kemi bërë takimin me avokatin, nuk i është presionuar që duhet të shkosh, por patjetër nuk është pranuar ai vend, do të qëndronte te vendi i punës ku ishte, meqenëse shikonte dhe më të favorshëm për të, nuk u transferua, u çuan komunikime. Madje, edhe i kemi kërkuar të rikthehet në punë, por ka vendosur të largohet dhe është e drejtë e saj.

... Në datën 06.12.2023 ne kemi patur një takim me avokatin, ku është mbajtur një procesverbal... Avokati shtroi pretendimet e tij, ku tha që për shkak të kushteve shëndetësore që i lidhte, patjetër, me atë ditën e ngjarjes, pra ditën kur E. K. i ka rënë të fikët. Tha që ka pasur një varg problemesh shëndetësore nga kjo, të pretenduara nga avokati, por nga të gjitha letrat që ne shohim, raportet nga gjithçka sjell, askund nuk thuhej që ajo gjendje e asaj dite, ajo gjendje e hipotimisë, të ketë sjellë historikisht gjithë këtë problematikë. Ka pasur probleme me tensionin, thonë raportet. Pastaj ka kaluar si periudhë. Nga avokati është parashtruar thjesht që për shkak të këtyre kushteve shëndetësore E. K. të punojë me më pak orë, ndërkohë që në dyqan punojnë me 6.5 orë, nuk punojnë me 8 orar, kështu që është një kusht i favorshëm...

...ne kemi patur ankesë tek Inspektori i Punës, të bërë nga zonja, kemi patur një hetim, ku na janë lënë disa detyra. Po, është nisur një inspektim nga ankesa, ku na janë lënë disa detyra dhe një nga detyrat, është thënë që te kontrata e punës për disa nga pozicionet ku mund të caktohet vendi i punës, duhet shtuar vendi i punës, i cili do të sillte pastaj ndryshimin e tij me amendim

kontrate dhe jo thjesht me njoftime midis palëve. Ajo që ka bërë Neptuni ka përmbushur detyrën e lënë nga Inspektoriati i Punës, jo vetëm për E. K., ku i kemi amendimet e nënshkruara nga koleget e saj, ku është shtuar vendi i punës si nen, si klauzolë. Patjetër që klauzola ku thuhet që mund të ndryshohet sipas nevojave të punëmarrësit, është një klauzolë e përgjithshme, kështu që për aq kohë sa është përcaktuar, do të përcaktohej vendi i punës, kjo nuk mund të ishte më e lehtë. Nga ndryshimi i kontratës nuk kishte asnjë pasojë, përveçse pohohej me shkrim në kontratën e punës, ku E. K. do të punonte në TEG. Deri në ato momente, nuk kishte një klauzolë ku caktohej vendi ekzakt i punës. Është vetëm kaq, ku i mirëpërcaktohej vendi i punës. Absolutisht, asnjë gjë tjetër. Formulari mbi rregulloren e brendshme ishte prapë një detyrë e lënë nga inspektoriati. Ku, pas kontrollit që kanë bërë nga rregulloret e brendshme, ka patur mungesa nënshkrimi nga znj. E. K. apo dhe disa nga të tjerat, ku i njoftohen rregulloret”.

Në përfundim të seancës nga ana e Komisionerit u kërkua që Shoqëria Neptun, të përcjellë në vijim:

- Kopje të Kontratës së Punës së E. K.;
 - Kopje të Kontratave të Punës të amenduara, për punonjës të tjerë të shoqërisë;
 - Procedura e ristrukturimit të dyqaneve të Shoqërisë Neptun.
4. Pas zhvillimit të seancës dëgjimore përmes e-mailit datë 14.06.2024, Shoqëria Neptun vuri në dispozicion të Komisionerit, dokumentacionin e kërkuar gjatë seancës, si më poshtë vijon:
- Kontratën e punës për E. K..
 - Njoftimin e riorganizimit.
 - Vendimin Përfundimtar të Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore.

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

Në bazë të nenit 3, pika 1 të LMD, 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 LMD, është diskriminimi i drejtpërdrejtë, i cili përkufizohet nga neni 3, pika 2, të LMD, 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 përmendur në nenin 1 të këtij ligji.

Bazuar në dispozitat e mësipërme ligjore, të cilat japin përkufizimin e diskriminimit, për të arritur në përfundimin se diskriminimi ka ndodhur, duhet të plotësohen njëkohësisht 3 elementë:

- ankuesja 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 ankuesen në të drejtën për punësim;
- në krahasim me sesi janë trajtuar, trajtohen ose do të trajtoheshin të tjerët në një situatë të ngjashme, dhe;
- arsyeja për këtë trajtim është një/disa nga shkaqet që gëzojnë mbrojtje ligjore nga diskriminimi.

Si rregull, me qëllimin për të përcaktuar nëse pala ankuese është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë apo të pafavorshme krahasuar me punonjës të tjerë të Shoqërisë Neptun, në një situatë të njëjtë apo të ngjashme me të, nevojitet krahasuesi. Në rastet dhe kushtet kur ky “krahasues” mungon, vlerësohet nëse ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme, në raport me parashikimet ligjore që normojnë marrëdhënien e saj të punësimit. Pra, për të vërtetuar sjelljen diskriminuese, nuk është e nevojshme në çdo rast identifikimi i një krahasuesi konkret, por kërkesa për të provuar se pala ankuese i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të disfavorshëm, konsiderohet e përmbushur edhe nga një krahasues “hipotetik”, që në rastin konkret është mënyra se si subjekti kundër të cilit është paraqitur ankesa, Shoqëria Neptun, ka respektuar standardet dhe kërkesat ligjore të parashikuara nga legjislacioni në fuqi që rregullon marrëdhënien e punës së ankueses në Shoqërinë Neptun.

Gjatë shqyrtimit të ankesës dhe ndjekjes së procedurës hetimore, Komisioneri në përputhje me parashikimet ligjore ka kërkuar informacionin e nevojshëm dhe dokumentacionin mbështetës, lidhur me rastin e ankueses, në mënyrë që të mund të vlerësonte me objektivitet pretendimin e saj për trajtim të padrejtë dhe diskriminues.

Kodi i Punës, i ndryshuar⁶, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër, në këtë rast Shoqërisë Neptun shpk, e cila duhet të provonte se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, për shkakun e pretenduar prej saj.

Komisioneri ka përmbushur kërkesat e parashikuara në Kodin e Procedurës Administrative, edhe sa i takon dhënies së ndihmës efektive, gjë e cila është përcaktuar në nenin 10, të tij: “ *Organi publik siguron që të gjitha palët dhe persona të tjerë të përfshirë në procedurë të jenë në gjendje të ndjekin dhe të mbrojnë të drejtat dhe interesat e tyre ligjorë në mënyrë sa më efektive dhe të lehtë të jetë e mundur. Ai i informon palët mbi të drejtat dhe detyrimet e tyre, përfshirë të gjithë informacionin e lidhur me procedurën dhe i paralajmëron ato për pasojat ligjore të veprimeve ose mosveprimeve të tyre*”.

⁶ Kështu, neni 9, pika 10 e tij, përcakton 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”.

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

Nga ana e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi janë marrë të gjitha masat që subjekti kundër të cilit është bërë ankesa të vihet në dijeni për ankesën e bërë dhe i janë ofruar mundësitë që të jepte shpjegime, informacion dhe dokumentacion provues mbi pretendimet e ngritura nga subjekti ankues.

A. Lidhur me trajtimin e pabarabartë dhe më pak të favorshëm të cilit i është nënshtruar ankuesja.

Për të vlerësuar pretendimin për diskriminim për shkakun e pretenduar të parashtruar nga ankuesja, në radhë të parë, Komisioneri do të vlerësojë nëse ajo i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe më pak të favorshëm, në të drejtën për punësim në lidhje me pretendimet e ngritura në ankesë.

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

Mbështetur në informacionin e administruar dhe Kontratën Individuale të Punës, ankuesja, E. K., më datë 02.07.2020, ka filluar punë pranë Shoqërisë Neptun shpk, në pozicionin e punonjësës së pastrimit, duke ushtruar detyrën e saj në dyqanin e qendrës tregtare TEG, Tiranë.

Në datën 19.08.2023, rezulton nga informacioni i përcjellë nga palët, se nga ana e stafit menaxherial të pikës së shitjes Neptun TEG, ku punon ankuesja, janë ngritur dyshime mbi veprimet e një kasierë e cila ka hedhur në koshin e mbetjeve një kartëmonedhë 50 (pesëdhjetë) Euro e cila pas verifikimit të kryer kishte rezultuar të ishte false.

Referuar procesverbalit të datë 20.08.2023, të mbajtur nga ana e përfaqësuesve të pikës së shitjes Neptun TEG, nënshkruar nga ana e: L. H., me detyrë Suprvizor Sektori; Xh. S., me detyrë Kasierë dhe Xh. K., me detyrë Zëvendës Menaxhere e Dyqanit, evidentohet që: *“Më datë 19 gusht rreth orës 20:00 është evidentuar në koshin e mbeturinave të kasa, 50 euro, të cilat janë gjetur nga sanitarja e dyqanit, S. M., teksa pastronte koshat e dyqanit, e cila raportoi tek L., suprvizori i turnit.*

Unë si Zv. menaxhere e dyqanit jam vënë në dijeni nga L., dhe mu desh të vija fizikisht në dyqan për të naviguar kamerat e sigurisë, duke njoftuar paralelisht edhe menaxherin e dyqanit K. B.

Duke qenë se dyqani mbyllet në orën 22:00 nuk ishte koha e mjaftueshme për të gjetur se si përfundoi në koshin e mbeturinave 50 euroshi dhe navigimi u bë të nesërmen në mëngjes, pra me datë 20 Gusht.

Rasti po navigohej në kamera nga unë dhe L. për arsye se kasierja Xh., nuk e kishte raportuar ende tek menaxhimi për gjetjen e 50 euroshit në koshin e mbeturinave. Pasi kontrollova të gjithë turnin e Xh. (turni dytë) në kamera nuk gjetëm asnjë moment ku ishin hedhur paratë në kosh dhe na u desh të kërkonim edhe turnin e parë ku kasierja ishte E. D, kasierja e re.

Gjatë navigimit evidentuam se E. ka nxjerrë nga kuletat e saj personale 50 euro të cilat menjëherë i check-on te llamba e lekëve e cila vërteton nëse paratë janë false ose jo, duke kuptuar pas verifikimit se paratë ishin false dhe jo reale.

E. D. asokohe sapo kishte filluar punë, dhe nuk e dinte se koshat kontrollohen dhe që e gjithë kjo situatë mund të sillte konfuzion me hedhjen e parave aty. Paratë qëndronin sërish në kosh duke mos patur ende një njoftim mbi to, sipas instruksioneve nga menaxheri dyqanit pritëm të pastroheshin koshat nga mbarimi i turnit të parë, me sanitaren e turnit E. K..

Koshat e gjithë dyqanit u pastruan, edhe koshat e kasës paralele nga sanitarka E. K., përveç koshit ku ndodheshin paratë, veprim i cili nuk kishte një arsyetim apo pengesë sepse kasa ishte pa klient në radhë të cilët mund të pengonin procesin.

Rreth 40 minuta përpara pastrimit të koshave në ambientin e magazinës është dëgjuar E. K. duke folur në telefon duke diskutuar rreth 50 euro-shit, në të njëjtën kohë edhe kasierja Xh. është parë duke folur në telefon në të njëjtin moment pasi gjatë gjithë kohës po i mbanim në monitorim.

Pasi ndamë evidencat tona me menaxherin e dyqanit, na u kërkua të mbanim një mbledhje në zyrë për rastin e ndodhur, ku tematika ishte gjetja e 50 euro-shit dhe arsyeja e mosraportimit dhe mos pastrimit të koshit të menaxhimit dyqanit.

Në mbledhje ishim unë, zv. menaxherja dyqanit, L., Xh. dhe E. Mbledhja, ishte informuese mbi rastin e parave të gjetura në kosh, ku iu drejtua pyetje Xh., përse nuk kishte raportuar mbi paratë e gjetura, dhe përgjigja e saj ishte se nuk e kishte menduar kaq gjatë dhe për të keq.

Gjithashtu E. K. është pyetur përse nuk ka pastruar koshin ku gjendeshin paratë brenda, si dhe nëse gjatë kësaj kohe a kanë komunikuar me njëra tjetrën mbi këtë tematikë. E. K. dhe Xh. janë përgjigjur menjëherë duke thënë se kanë telefonuar persona të ndryshëm, pra jo njëra - tjetrën dhe duke treguar thirrjet në mënyrë të vullnetshme për transparencën e tyre, ndërsa, për koshin e pa pastruar E. K. është shprehur se kishte fluks në kasë dhe kishte hasur pengesa nga Xh.

Gjithashtu iu komunikua se do të ketë një takim tjetër me të dyja, të mbajtur nga vet menaxheri i dyqanit për detaje të tjera, dhe i është kërkuar të largohen nga zyra për të përfunduar mbledhjen dhe turnin e tyre. Pas kësaj E. K. i kanë rënë të fikët, duke ndërprerë kështu dhe mbledhjen e mbajtur.”

Në atë moment, nga personat prezent është njoftuar urgjenca. Referuar Formularin e plotësuar nga ana e personelit mjekësor të Qendrës Kombëtare të Urgjencës Mjekësore (QKUM), me numër serie: 0047706, datë 20.08.2024, rezulton se gjatë vizitës mjekësore të realizuar në momentin e mbërritjes në ambientet e brendshme të dyqanit e Neptun, të Qendrës Tregtare TEG, është konstatuar prej tyre se: “Simptomat: E shtrirë në tokë, nuk reagonte ndaj stimulimit vokal,

reagonte ndaj stimulimit të dhimbjes; E. Objektiv: Pa shenja të dukshme traume, reagon ndaj dhimbjes. SpO2 96%, Presioni Arterioz 140/80, Glicemia 130; Hipoteza Diagnostike: Gjendje Lipotimie⁷”.

Pra, nga informacioni i cituar në Formularin e sipërcituar të QKUM, rezulton se ankuesja është konstatuar se kishte humbur ndjenjat, gjendje të fikti. Nga informacioni i administruar, rezulton se ankuesja pasi ka marrë trajtimin mjekësor pranë Qendrës Spitalore Universitare “Nënë Tereza”, Tiranë, është larguar për në banesën e saj.

Në vijim nga data 21.08.2023 deri më datë 02.09.2023, ankuesja është trajtuar me Raport për Paaftësi të Përkohshme në Punë, me nr. regjistri: 2940 dhe nr. 2982, me diagnoza: Varice të gjymtyrëve të poshtme, Flebit e tromboembolit dhe Venat varikoze të ekstremiteteve inferiore, me inflamacion.

Pas përfundimit të Raporteve për Paaftësi të Përkohshme në Punë, rezulton se ankuesja ka vijuar punën dhe ushtrimin e detyrës normalisht. Sipas informacionit të administruar, në kuadër të riorganizimit të strukturës, rezulton se përmes Shkresës “Njoftimit i Ri-organizimit të strukturës së “Punonjëseve të Pastrimit”, Nr. 0961 prot., datë 30.10.2023, janë njoftuar punonjëset e pastrimit të pikës së shitjes së Neptun TEG. Në përmbajtje të këtij njoftimi, citohet ndër të tjera se: “Shoqëria “Neptun” SHPK bazuar në nevojat e saj ka vendosur të realizojë një organizim më efektiv lidhur me mirëmbajtjen e higjenës në të gjitha pikat e shitjes ku Shoqëria ushtron veprimtarinë e saj dhe për këtë arsye ndihet e detyruar të ndërmarrë masa për ristrukturimin e punonjësve të pastrimit.

Ristrukturimi do të nënkuptojë ri-përcaktimin e pikave të shitjes ku punonjëset e pastrimit do të duhet të paraqiten në vijim të marrjes dijeni të këtij Njoftimi, sipas afateve të paraqitura në të, për realizimin e punës për të cilin kanë lidhur Kontratat Individuale të Punës.

Vendimi i marrë nga Shoqëria “Neptun” SHPK vjen referuar Nenit 2.3 Të Kontratës së Punës “Detyra dhe vendi i punës së Punëmarrësit mund të ndryshohet sipas Vendimit të Punëdhënësit brenda kufijve të specialitetit dhe pozicionit të punës së Punëmarrësit”, duke ju sjellë në vëmendje se pavarësisht ndryshimit të pikave të shitjes ku do të realizohet puna, kushtet mbeten të njëjtat dhe të dakordësuara në Kontratën individuale të Punës.

Pikat e shitjes Neptun tek të cilat secila prej punonjësve të pastrimit duhet të paraqitet për realizimin e punës, do t’i komunikohen secilës nga Departamenti i Burimeve Njerëzore, si departamenti përkatës për të ndërmarrë dhe zbatuar masat e ri-organizimit.

Duke vlerësuar mirëkuptimin tuaj, ju sjellim dhe një herë në vëmendje se ky vendim nuk cenon dhe as ndryshon asnjë të drejtë apo detyrim nga vazhdimësia e marrëdhënies së punës.”

Nga shkresa bashkëngjitur njoftimit të sipërcituar, rezulton se kanë marrë dijeni mbi të, shtetaset S. M. dhe T. D., kolege të ankuseses. Referuar këtij dokumenti të mbajtur edhe në praninë e Zv.

⁷ Referuar informacionit të marrë në faqen web: <https://fjalormjekesor.al/lipotimi.html>, Lipotimia- Humbje e ndjenjave dhe vetëdijes për një kohë të shkurtër, gjendje të fiketi.

Menaxheres së Burimeve Njerëzore, A. A.; Menaxherit të dyqanit Neptun TEG, K. B. dhe Supervisorit të Sektorit, S. M., rezulton se ankuesja ka marrë dijeni mbi të por nuk ka pranuar ta firmosë.

Më pas, më datë 02.11.2023, referuar shkresës “Vendim i Ri-organizimit të strukturës së Punonjëseve të Pastrimit”, me nr. 0973 prot., ankueses në prezencë të: Drejtoreshës së Burimeve Njerëzore, B. K.; Menaxherit të dyqanit Neptun TEG, K. B. dhe Juristes së Shoqërisë Neptun, i është bërë me dije se vendimmarrja e shoqërisë se nga data 06.11.2023, ajo nuk duhet të paraqitet më në pikën e shitjes Neptun TEG, por do të vijojë kryerjen e punës në mënyrë proporcionale pranë pikës së shitjes Neptun Ali Demi dhe Neptun TEG. Referuar këtij vendimi, ankuesja çdo ditë të Hënë, të Mërkurë dhe të Premte duhet të paraqitet në Neptun Ali Demi, ndërsa çdo ditë të Martë, të Enjte dhe të Shtunë do të paraqitet në pikën e shitjes Neptun TEG. Mbështetur në këtë dokument, rezulton se ankuesja ka refuzuar ta nënshkruaj pavarësisht faktit se ka marrë dijeni mbi të.

Pas këtij momenti, për periudhën nga data 06.11.2023, deri më datë 06.12.2023, ankuesja është trajtuar me Raport për Paaftësi të Përkohshme në Punë. Gjatë periudhës që ankuesja ka qenë me raport mjekësor, më datë 12.11.2023, përfaqësuesi i saj ligjor, Av. G. I., i është drejtuar me e-mail Departamentit Ligjor të Shoqërisë Neptun, përkatësisht shtetases, A. Sh., duke e njoftuar lidhur me problematikën e krijuar ndaj ankueses, E. K., më datë 20.08.2023. Bashkëngjitur e-mail-it, përfaqësuesi i ankueses, i ka përcjellë Shoqërisë Neptun edhe një Raport Vlerësimi Psikologjik, që mban datën 11.11.2023. Nga analizimi i këtij dokumenti të përgatitur nga Psikologia Klinike, R. K., përshkruhet situata që ankuesja ka pretenduar edhe përpara Komisionerit, ku ndër të tjera citohet se para një viti e gjysmë, rastësisht është bërë dëshmitare e një ngjarjeje të pakëndshme e të pamoralshme në ambientet e punës, e cila u pasua me kërcënime të mëvonshme nga ana e asistent menaxheres së saj.

Gjithashtu, më datë 17.11.2023, ankuesja i është drejtuar me ankim Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, lidhur me ngjarjen e ndodhur më datë 20.08.2023, në ambientet e pikës së shitje Neptun TEG.

Mbështetur në ankesën e bërë, Inspektoriatit Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, më datë 06.12.2023, ka kryer inspektim pranë Shoqërisë Neptun shpk, ku pas konstatimeve të kryera, ndër të tjera, i ka lënë detyra shoqërisë të marrë masat⁸ që: *Kontrata e punës duhet të përmbajë sidomos vendin e punës. Të rishikohet pika 8.1 e kontratës individuale të punës, ku për pozicione specifike pune të saktësohet vendi i punës.*

Po ashtu, më datë 06.12.2023, referuar procesverbalit të takimit të mbajtur, rezulton që mes përfaqësuesve të Shoqërisë Neptun dhe përfaqësuesit ligjor të ankueses, është diskutuar rreth problematikave shëndetësore që ankuesja ka dhe faktit që ajo nuk e përballon orarin e punës dhe

⁸ Referuar Vendimit Përfundimtar të Inspektimit të ISHPSHSH-së, Nr. ISHPSHSH-TR-2023-005649-5

kërkon orar të reduktuar. Në përfundim nga ana e përfaqësuesit të ankueses, është kërkuar që të merren parasysh kërkesat e ankueses për reduktimin e orarit të punës.

Nga informacioni i administruar gjatë seancës dëgjimore të zhvilluar pranë Komisionerit, nga ana e përfaqësuesit të E. K., është referuar ndër të tjera se: *“...E vërteta është që ka për shkak se bënte injeksionet e holluesit të gjakut, e kanë lejuar para orarit, duhet ta pranojmë dhe pohojmë këtë situatë, me ndërhyrjen e shefes së burimeve njerëzore, por diskriminimi ka vazhduar në mënyrë permanente, duke u shprehur lart e poshtë, pa ikur ti nga puna, nuk do të bëhet....e tjera me radhë, duke sjellë anekse kontrate për sanitaret, nënshkrim shtesë kontrate...me një email të datës 11.12.2023, i kemi njoftuar që nuk mund të vazhdojmë dot marrëdhëniet e punës në situatën e krijuar për shkak të diskriminimit të vazhdueshëm. Ky email ka ardhur si rrjedhojë fill i shkresës që na ka komunikuar Neptun, në të cilën pretendon që kanë ndryshuar kushtet thelbësore të punës dhe për më tepër kanë shtuar dozën e diskriminimit... Por gjatë marrëdhënieve të punës, këtu është ajo pjesa që vazhdon tendenca diskriminuese, sjell një shtesë kontrate pune për vendin e punës. Sjell një formular vetëm për sanitaret, diskriminuese për rregullat e veçanta të dyqanit, etj. Ashtu sikurse pranojmë dhe pohojmë që orari i punës ka qenë më i reduktuar për shkak të mjekimit që merrte, me mjekime shumë të forta për hollimin e gjakut dhe shkon dhe bën injeksionet mbas orës 1 e gjysëm.”.*

Gjithashtu, gjatë seancës, nga ana e e përfaqësuesit të E. K., u pohua fakti që nga ana e drejtueses së burimeve njerëzore, ka pasur gjithmonë vullnet të mirë për ta trajtuar këtë mosmarrëveshje dhe për t'i një zgjidhje të mirë.

Sipas pohimeve të përfaqësuesve të Shoqërisë Neptun gjatë seancës dëgjimore, u theksua se ishte menduar që transferimi i ankueses në pikën e shitjes tek Ali Demi, ishte më favorizues për të, duke qenë se kishte një hapësirë/sipërfaqe më të vogël, krahasuar me dyqanin në TEG; orari i punës ishte më i reduktuar, 6.5 orë në ditë dhe puna zhvillohej vetëm turni i parë.

Nga ana e palëve gjatë seancës dëgjimore, u pranua fakti që ankuesja nuk kishte pranuar t'i ndryshohej vendi i punës dhe nga ana e Shoqërisë Neptun ishte rënë dakord që ankuesja që vijonte punën në pikën e shitjes në TEG.

Më datë 14.12.2023, nga ana e Shoqërisë Neptun, ankueses i është vënë në dispozicion Rregullorja e Brendshme për Pastrimin e Dyqanit dhe Formulari i Përshkrimit të Punës, për të cilat ajo ka nënshkruar dhe ka rënë dakord, duke cituar lidhur me orarin që do të punojë jo më shumë se orari i përcaktuar në Kontratën e Punës.

Më datë 15.12.2023, referuar vendimit të ISHPSHSH-së, ankueses i është vënë në dispozicion Amendimi i Kontratës së Punës, duke përcaktuar në nenin 3 të tij, Vendin e Punës, ku citohet se: *“Palët me nënshkrimin e kësaj Kontrate bien dakord që Punëmarrësi do të realizojë punën në pikat e shitjes brenda rrethit të Tiranës, sipas nevojave të punëdhënësit. Për përcaktimin e pikës së shitjes ku punëmarrësi do të paraqitet do të dakordësohet me Punëdhënësin”.* Ky dokument

rezulton i nënshkruar nga ana e përfaqësuesve të Shoqërisë Neptun dhe ankueses, ku kjo e fundit e ka marrë një kopje të tij për ta konsultuar me Avokatin e saj.

Në vijim, sipas informacionit të administruar, nga ana e Shoqërisë Neptun, nuk është rënë dakord lidhur me kërkesën e përfaqësuesit të ankueses për reduktimin e orarit të punës dhe në përgjigje të tyre përmes e-mail-it datë 20.12.2023, ai i është drejtuar shoqërisë dhe ka vënë në dijeni edhe Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi, duke theksuar ndër të tjera se: *"...Pasi kam komunikuar me zyrtarët e zyrës tuaj, mbi problematikën e dëmtimit të shëndetit në punë, pas disa komunikimeve zyrtare, iu bëj me dije se trajtim i dëmit shëndetësor të pësuar nga E. K. në datën 20.08.2023 në mesditë, pas humbjes së ndjenjave dhe ardhjen e ambulancës në ambientet e "Neptun" sh.p.k, iu parashitroj paraprakisht se;*

- *Nga analiza e trajtimit psikologjik nga Instituti IPSAL për këtë shtetase, Akt i konkluduar me Raportin psikologjik datë 12.11.2023, të Psikologes Klinike R. K., është arritur në konkluzionin se dëmtimi i shëndetit të kësaj shtetaseje ka ardhur si pasojë e traumës psikologjike të pësuar nga kjo shtetase gjatë marrëdhënieve të punës. (shih raportin).*
- *Nga analiza e vlerësimit mjekoligjor dhe të dëmit shëndetësor për shtetasen E. K., Raport i kryer nga mjeku vlerësues në Sigurime Dr. A. B., ka rezultuar se si pasojë e traumës psikologjike dhe shokut traumatik, shtetasja E. K. ka pësuar një humbje të aftësisë për punë, në masën 15%.*
- *Nisur nga këto rrethana, por edhe nga aktet vlerësuese teknike të specialistëve të fushës, është përlllogaritur edhe dëmi shëndetësor pasuror dhe jopasuror që ka pësuar e dëmtuara-punëmarrëse, shkaktuar nga punëdhënësi, dëm pasuror dhe jopasuror në vlerat përfundimtare nga 4 285 625 lekë deri në 5 353 615 lekë.*
- *Sot në datën 20.12.2023, kemi marrë një njoftim nga zyra e "Neptun" sh.p.k, për mos trajtimin për shkaqe shëndetësore të justifikuara, me orar të reduktuar në punë për punëmarrësen.*
- *Në këto rrethana, unë Av. G. I., përfaqësues i E. K., për të shmangur përkeqësimin e shëndetit të punëmarrësit bazuar në nenin 32 të K. Punës, i cili parashikon:... "Punëdhënësi duhet të parandalojë çdo qëndrim që cenon dinjitetin e punëmarrësit...", në kushtet kur presionet me shtesa kontrata, rregullore selektive apo çdo lloj trajtimi diskriminues për E. K., bëhen me qëllimin e vetëm, për ti mërzhitur punën, e këto rrethana e kanë bërë të pamundur vazhdimin e punës së E. K. në kompaninë tuaj.*
- *Po ashtu iu bëjmë me dije se një kopje të akteve do depozitohen në organet kompetente për mbrojtjen nga diskriminimi.*
- *Për rrjedhojë, për zgjidhjen e kësaj mosmarrëveshje do ti drejtohem Gjykatës së Tiranës, për të kërkuar dëmshpërblimet e punëmarrësit ndaj punëdhënësit...".*

Në vijim, sipas informacionit të administruar nga palët, ankuesja nuk ka vijuar më marrëdhëniet e punës me Shoqërinë Neptun.

Lidhur me pretendimet e ankueses për trajtim diskriminues nga ana e Shoqërisë Neptun, Komisioneri vëren se, të gjitha pretendimet e ngritura nga ankuesja, datojnë referuar e-mail-it datë 20.12.2023, vetëm mbas momentit pasi ajo ka paraqitur kërkesën për mos vijimin e marrëdhënieve të punës.

Ankuesja ka ngritur këto pretendime vetëm në momentin që ka njoftuar punëdhënësin e tij se nuk do të vijonte marrëdhëniet e punësimit dhe nuk ka sjellë asnjë provë apo dëshmi që të mund të faktonte se këto kërkesa ajo ia kishte paraqitur dhe bërë të ditura punëdhënësit, përpara datës 20.12.2023.

Njëherësh, Komisioneri vlerëson se, marrëdhëniet e punës mes punëdhënësit e punëmarrësit, të drejtat e detyrimit mes tyre, rregullohen sipas përcaktimeve të Kodit të Punës dhe akteve të tjera nënligjore në fuqi.

Neni 21, i Kodit të Punës, ka përcaktuar se:

“1. Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar. Ajo mund të ndryshohet me shkrim, nëse palët bien dakord për ta bërë këtë.

2. Kontrata e punës quhet e lidhur kur punëmarrësi pranon kryerjen e një pune ose shërbimi, për një periudhë kohe të caktuar ose të pacaktuar, brenda kuadrit të organizimit dhe sipas urdhrave të punëdhënësit dhe që, në bazë të këtyre rrethanave, kryhet vetëm kundrejt pagesës.

3. Kontrata e punës duhet të përmbajë sidomos:

a) identitetin e palëve;

b) vendin e punës;

c) përshkrimin e përgjithshëm të punës;

ç) datën e fillimit të punës;

d) kohëzgjatjen, kur palët lidhin kontratë me afat të caktuar;

dh) kohëzgjatjen e pushimeve të paguara;

e) afatin e njoftimit për zgjidhjen e kontratës;

ë) elementet përbërëse të pagës dhe datën e dhënies së saj;

f) kohën normale javore të punës;

g) referenca në kontratën kolektive në fuqi;

gj) periudhën e provës;

h) llojet dhe procedurat e masave disiplinore, nëse nuk ka kontratë kolektive”.

Kontrata e punës është një marrëveshje kontraktuale ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit që rregullon marrëdhëniet e punës dhe përmban të drejtat dhe detyrimet e palëve, që ka fuqinë e ligjit dhe është detyruese për palët kontraktuale.

Kontrata Individuale mes punëdhënësit/Shoqërisë Neptun shpk dhe punëmarrësit/ankueses në këtë rast, në pikën 8, të saj, ka parashikuar se, përfundimi i marrëdhënieve të punës përfundon ose ndërpritet kur:

“i) kur puna ndalon, reduktohet ose kur punëdhënësi falimenton apo përfundon së ekzistuari juridikisht;

ii) me përfundimin e kohës së caktuar në kontratë;

iii) me marrëveshje midis palëve;

iv) kur kjo gjë kërkohet nga punëmarrësi”.

Lidhur me sa më sipër, referuar nenit 12.1 të saj, kontrata e nënshkruar mes palëve ka të përcaktuar një nga rastet e parashikuara për përfundimin e marrëdhënieve të punës është edhe kërkesa e punëmarrësit për zgjidhje të marrëdhënieve të punës. Në këtë kontekst, Komisioneri vlerëson se kërkesa për largim nga puna ka ardhur si rezultat i vullnetit të shprehur të ankueses, dhe po ashtu, bazuar në deklaratimet e saj në e-mail-in e datës 20.12.2023, paraqitur nga ana e përfaqësuesit ligjor, rezulton se ka ardhur pasi kushtet për të cilat ajo kishte kërkuar të dakordësonte me punëdhënësin, nuk ishin përmbushur.

Në nenin 14, të Kontratës së Punës parashikohet se: *“Kjo kontratë është marrëveshja e plotë e Punëdhënësit dhe Punëmarrësit. Ndryshimet e bëra verbalisht janë të pavlefshme. Kjo kontratë mund të ndryshohet vetëm me marrëveshje me shkrim të nënshkruar nga të dy palët. Pavarësisht nga sa parashikohet në këtë kontratë, dispozitat e Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë në fuqi kanë epërsi mbi çdo dispozitë të kësaj kontrate.”*

Lidhur me plotësimin ose jo të tyre, Komisioneri vlerëson se ato mund të arrihen me vullnet dypalësh, përsa kohë ankuesja nuk ka pretenduar se vetë kontrata përmban elementë diskriminues. Ankuesja e kishte nënshkruar vetë atë, dhe Komisioneri gjykon se, punëdhënësi është i detyruar t’u përmbahet dhe të përmbushë çdo kërkesë dhe element të përcaktuar në kontratë, por nuk mund të mbajë përgjegjësi për pretendime verbale, të cilat për më tepër nuk janë faktuar në asnjë moment nga ankuesja.

Në pikën *“Kushtet paraprake”*, të Kontratës Individuale të Punës, përcaktohet se:

“A. Punëmarrësi plotëson kushtet e kërkuara nga Punëdhënësi për të kryer detyrën që caktohet nëpërmjet kësaj Kontrate;

B. Punëmarrësi deklaron se është interesuar të kryejë detyrën e caktuar nëpërmjet kësaj Kontrate dhe, Punëdhënësi deklaron se dëshiron të punësojë Punëmarrësin në përputhje me kushtet dhe afatet e kësaj Kontrate.”.

Gjithashtu, në pjesën fundore të Kontratës, palët kanë pranuar dhe rënë dakord me përmbajtjen e saj.

Për rrjedhojë, bazuar në përcaktimet e sa më sipër, Komisioneri vëren se, subjekti ankues, që në momentin që ka nënshkruar kontratën individuale të punës me Shoqërinë Neptun, ka qenë në dijeni të kushteve të specifikuar në të, dhe, duke e nënshkruar me vullnet të lirë atë, ka pranuar njëherësh të gjitha kushtet e saj pa rezerva.

Në këtë kontekst, Neni 8.1 i Kontratës Individuale të Punës së ankueses me Shoqërinë Neptun, ka të përcaktuar specifikisht se:

“8.1 Punëmarrësi në varësi të nevojave të Punëdhënësit, do të ofrojë shërbimet e tij në çdo Departament tjetër, apo pozicion tjetër të cilat sipas gjykimit të Punëdhënësit, do të ketë mundësi t'i kryejë. Gjithashtu Punëdhënësi mund të vendosë sipas gjykimit të tij të zhvendosë të ndryshojë vendin ku Punëmarrësi do të japë shërbimet e tij. Ky vend mund të jetë në të gjitha vendet dhe qytetet e Shqipërisë, ku Punëdhënësi ka tani ose do të krijojë në të ardhmen filiale ose zyra të çdo lloji, ose ku funksionojnë zyra të cilitdo personi juridik që ka bashkëpunim me Shoqërinë, tani ose në të ardhmen.”.

Referuar parashikimeve të Ligjit Nr. 10237, datë 18.2.2010 “Për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë”, të ndryshuar, Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH) është autoriteti shtetëror i ngarkuar me funksionet e inspektimit në fushën e punës, që përfshijnë marrëdhëniet e punës, sigurisë dhe shëndetit në punë dhe shërbimeve shoqërore. Kontrolli i zbatimit të Legjislacionit të Punës kryhet përmes inspektimit të personat fizikë dhe juridikë, vendas ose të huaj, privatë ose publikë, që ushtrojnë veprimtari ekonomike fitimprurëse apo jofitimprurëse në territorin e Republikës së Shqipërisë.

Sa më sipër, pas ankesës së bërë nga ana e ankueses, duke qenë se në Kontratën Individuale të Punës nuk përcaktohej qartë vendi i punës, ISHPSSH pas inspektimeve të kryera, i la detyrë Shoqërisë Neptun të përcaktojë qartë vendin e punës në kontratë. Lidhur me këtë, Shoqëria Neptun, vendosi të amendojë kontratën e punës së ankueses, duke përcaktuar ndër të tjera saktë dhe vendin e punës.

Pra, sikurse shihet, ankuesja në momentin e nënshkrimit të kontratës individuale të punës me Shoqërinë Neptun ishte dakordësuar lidhur me kushtet e detyrimit e saj nga punëdhënësit, pasi me vullnet të lirë të saj e kishte pranuar dhe nënshkruar atë.

Bazuar në kushtet e përcaktuara në kontratë, edhe pretendimit përse i takon vendit të punës, për të cilin ka pretenduar se është dërguar të punojë në pikën e shitjes, dyqanin e Neptun Ali Demi, pa miratimin e saj duke e larguar nga dyqani Neptun në TEG, Komisioneri vlerëson se, ky pretendim është i pabazuar dhe i pambështetur në fakte e prova. Kjo pasi, referuar kontratës së nënshkruar, rezulton që ajo ka përcaktuar se punëmarrësi ishte i detyruar të punonte në çdo vend ku Shoqëria Neptun ushtron aktivitetin dhe veprimtarinë e saj, pra edhe në pikën e saj të shitjes në Neptun Ali Demi. Rrjedhimisht, pretendimi i ankueses se punëdhënësi ka shkelur kontratën duke e dërguar atë të punonte në pikën e shitjes Neptun Ali Demi, rezulton i pabazuar dhe i pambështetur ligjërisht. Nga informacioni i administruar, rezulton se në momentin që ankuesja nuk ka pranuar të ushtrojë detyrën e saj në pikën e shitjes, në dyqanin e Neptun Ali Demi, atëherë nga ana e punëdhënësit i është ofruar të punojë sërish pranë dyqanit Neptun TEG.

Sa i përket kërkesës së ankueses për reduktimin e orarit të punës, Komisioneri gjykon se ndryshimi i kushteve të nënshkruara në Kontratën e Punës, duhet të bëhet me miratimin dhe pëlqimin e palëve. Pra, në rastin që ankuesja ka kërkuar reduktimin e orarit të punës, kjo kërkesë duhet të marrë miratimin edhe të Punëdhënësit/Shoqërisë Neptun dhe nuk mund të bëhet vetëm me vullnetin e njëres palë. Sipas referimeve të palëve gjatë seancës dëgjimore, në rastet që ankuesja, ka kërkuar të punojë me orar të reduktuar për periudha të caktuara, për arsye të marrjes së shërbimeve shëndetësore, rezulton se është pranuar nga ana e punëdhënësit, ndërsa që kjo kërkesë të jetë në vijueshmëri kërkon vullnetin e të dy palëve dhe jo vetëm të njëres palë/ankueses.

Në analizë të provave dhe informacionit të administruar, rezulton se:

- Ankuesja i është drejtuar punëdhënësit me ankesë për diskriminim, pasi ka depozituar një të tillë tek Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe pasi ka vendosur të mos vijojë më marrëdhëniet e punësimit me Shoqërinë Neptun shpk;
- Pavarësisht faktit që nga ana e Shoqërisë Neptun, është propozuar ndryshimi i vendit të punës së ankueses, në përfundim me miratimin e të dyja palëve është vendosur që ajo të vijojë të ushtrojë detyrat e saj në dyqanin e Neptun TEG. Pra nuk rezulton se ankuesja është vënë përpara detyrimit për të ndryshuar vendin e punës;
- Njoftimi për riorganizimin e strukturës së punonjësve të pastrimit, rezultoi se nuk është bërë vetëm për ankuesen por edhe për punonjëset e tjera/kolege të ankueses, të cilat punonin pranë pikës së shitjes, dyqanit Neptun TEG;
- Amendimi i Kontratës së Punës së ankueses, nuk është një veprim i ndërmarrë nga ana e Shoqërisë Neptun, por është bërë si rezultat i detyrave të lëna nga ana e Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, lidhur me përcaktimin e vendit të punës;
- Komisioneri vlerëson se, njoftimi apo njohja e ankueses nga ana e punëdhënësit me Rregulloren e Brendshme për Pastrimin e Dyqanit dhe Formularin e përshkrimit të Punës, nuk ka sjellë asnjë pasojë lidhur me vijimin e marrëdhënieve të punësimit, siç pretendohet prej saj;
- Pavarësisht faktit që nga ana e palëve në proces u pranua që ankuesja më datë 20.08.2023, është dërguar me anë të autoambulancës në ambientet e Qendrës Spitalore Universitare “Nënë Tereza”, Tiranë, pretendimi i saj lidhur me ngjarjen e ndodhur nuk u arrit të dokumentohej apo provohej nga palët në proces. Sakaq, pretendimet e ankueses mbeten thjesht deklarative dhe të pabazuara;
- Nga provat e administruara, nuk rezulton që ankuesja është detyruar apo imponuar nga ana e punëdhënësit për t’u larguar nga puna për ndonjë arsye të veçantë, të shprehur apo të nënkuptuar.

Në përfundim të analizës sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, trajtimi i ankueses nga ana e Shoqërisë Neptun shpk është bërë sipas kushteve të kontratës individuale të punës, lidhur me vullnet të lirë mes saj dhe punëdhënësit.

Kontrata e punës në vetvete nuk përmban dispozita diskriminuese ndaj punëmarrësit/ankueses, dhe, si e tillë është në përputhje me parimet themelore të Kodit të Punës.

Në thelb pretendimet e ankueses lidhen me ndryshimin e kushteve të kontratës së punës në elementët që kanë të bëjnë me kohëzgjatjen e punës dhe benefite të tjera (*përshtatja e orarit dhe vendit të punës*), që kanë të bëjnë me nevojat familjare të ankueses (*me tre fëmijë të mitur*). Kontrata e punës, sikundër çdo kontratë tjetër, lidhet me vullnetin e dyanshëm të palëve. Edhe për ndryshimet e pjesshme të kontratës së punës, mbetet esencial vullneti i dyanshëm. Mosdakordësia e Shoqërisë Neptun shpk, në rastin konkret, për të reduktuar orarin e punës apo amendimet dhe vënia në dijeni e akteve të brendshme të shoqërisë, nuk do të thotë e për më tepër provojë, sjelljen diskriminuese të Shoqërisë Neptun shpk, ndaj ankueses.

Sjellja e Shoqërisë Neptun shpk kundrejt ankueses është konform kushteve të kontratës të punës dhe pa cenuar të drejtat e ankueses si punëmarrëse.

Nëse ankuesja do të kishte pretendime për sjellje diskriminuese ndaj Shoqërisë Neptun shpk, ajo ishte e lirë që sipas ligjit, pa shkëputur marrëdhëniet e punës të paraqiste ankim tek punëdhënësi apo drejtpërdrejtë tek KMD, për sjellje diskriminuese ndaj saj, në mënyrë që të kërkonte rivendosjen në vend të së drejtës që pretendonte se i ishte cenuar. (*Ankimimi tek KMD ka ndodhur pasi ajo ka kërkuar vetë të largohet nga puna*)

Për rrjedhojë, në analizë të sa më sipër, Komisioneri gjykon se, nga ana e Shoqërisë Neptun shpk, nuk ka patur veprime të padrejta, të pafavorshme apo të paligjshme lidhur me sa ka pretenduar ankuesja.

Diskriminimi përkufizohet nga ligji nr. 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, si: “*Çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur 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 nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi*”.

Diskriminimi karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstrohet se viktima e pretenduar është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme për shkak të një karakteristike që përfshihet në “shkakun e mbrojtur”.

Në nenin 12/1/c) të ligjit nr. 10 221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, parashikohet 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: trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës,*

shpërblimit, 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”.

Sa më sipër, mbështetur në ligjin 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, si dhe nga analizimi në tërësi i fakteve të sipërpërmendura, Komisioneri vlerëson se, referuar provave të administruara nuk rezultoi se ankuesja është vendosur në pozita të pabarabarta apo të pafavorshme nga ana e Shoqërisë Neptun shpk sa i përket trajtimit të saj gjatë marrëdhënieve të punësimit, krahasuar me kolege të tjera të cilat ndodhen në kushte të njëjta me të.

Komisioneri, vlerëson se për sa më sipër, nuk konstatohet se ka shkelje të ligjit 10221/2020 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, nga ana e Shoqërisë Neptun shpk, lidhur me trajtimin të saj gjatë marrëdhënieve të punësimit. Në mungesë të trajtimit të padrejtë dhe të pabarabartë, Komisioneri gjykon se nuk kemi të bëjmë me diskriminim për shkaqet e pretenduara nga subjekti ankues.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenin 32 dhe 33, të ligjit nr. 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I:

1. Konstatimin e mosdiskriminimit, të subjektit ankues, E. K., gjatë marrëdhënieve të punësimit, nga ana e Shoqërisë Neptun shpk, për shkaqet e pretenduara prej saj.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

(Shkaku: për shkak të pozicionit të punës, si sanitare⁹ dhe për shkak të të qenit dëshmitare e një situate të ndodhur mes dy punonjësve në pozicione drejtuese të shoqërisë, në ambientet e punës)

(Fusha: Punësim)

⁹ Pozicion më i ulët në hierarki krahasuar me punonjësit e tjerë të shoqërisë.