



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 687/8 Prot.

Tiranë, më 05.08.2025

V E N D I M

Nr. 178, datë 05.08.2025

Bazuar në ligjin 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është regjistruar ankesa nr. 103, datë 28.04.2025¹, e paraqitur nga z. Sh.S kundër Shoqërisë “Biometric Albania²” shpk me pretendimin për diskriminimin për shkak të “gjendjes arsimore”, “gjendjes familjare”, “gjendjes shëndetësore” dhe “moshës”.

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Sipas shpjegimeve të dhëna në formularin e ankesës dhe me e-mail-et datë 09, 10, 12 dhe 18.05.2025, subjekti ankues, në mes të tjerash informon se: *“Kam filluar punë pranë subjektit “Biometric Albania” në Shtator të vitit 2016 në pozicionin si “Ekonomist”. Duke qenë se vija nga një përvojë disa vjeçare në administratë dhe kisha përvojën e duhur lidhur me hartimin e shkresave dhe përgatitjen e dosjeve, duke parë edhe situatën paksa kaotike dhe konfuze lidhur me ndarjen e punëve, mungesën e stafit të dedikuar dhe të specializuar, shumë shpejt fillova të përfshihesha edhe në ushtrimin e detyrës si Specialist për Procedurat Rregullatore, lidhur me regjistrimin e Pajisjeve Mjekësore dhe marrëdhëniet rregullatore me Agjencinë Kombëtare të Barnave dhe Pajisjeve Mjekësore (AKBPM).*

Këtë detyrë e kam ushtruar që në krye të herës dhe mbas Janarit 2020 e në vijim edhe si kriter ligjor në zbatim të ligjit përkatës duke qenë se jam edhe mbajtës i një diplome të dytë si “Jurist”.

¹ Ankesa është plotësuar me informacionin dhe dokumentacionin e dërguar me e-mail-et datë 10, 12 dhe 18.05.2025.

² NUIS J61827062E

Gjatë gjithë periudhës së punësimit pranë subjektit “Biometric Albania” kam qenë i konfirmuar dhe vazhdoj të jem i konfirmuar vetëm si “Ekonomist” duke e anashkaluar apo injoruar qëllimisht punën dhe kontributin që kam dhënë dhe vazhdoj të jap si Specialist për Marrëdhëniet Rregullatore (Jurist). Së fundmi kam tentuar që edhe në kontratën e punës (2025) të definohet edhe pozicioni si “Jurist për Procedurat Rregullatore”, për një rivlerësim sa më të drejtë të kontributit tim shtesë, lidhur me ndjekjen e këtyre procedurave, përveç detyrës parësore që kam si Ekonomist.

Mbi bazën e kësaj qasje mesa duket të qëllimshme, është bërë edhe vlerësimi i mangët i punës për pagën që kam marrë gjatë gjithë periudhës së punësimit, pra vetëm si Financier-Kontabël. Kështu në kontratat e mëparshme të punës, me sa duket qëllimisht nuk ka patur përcaktime të qarta lidhur me pozicionet e punës, përshkrimin e punës, paga për punën e kryer, etj.

Kështu, përveç dy funksioneve të përmendura më sipër, me qëllim mbarëvajtjen e punëve dhe me dashamirësinë për t'i dhënë zgjidhje problemeve apo mungesës së stafit të dedikuar, nisur dhe nga fakti se jam familjar i afërt me Administratorin, z. K, unë jam marrë edhe me shitje-shpërndarje malli, sistemim malli në magazinë, pritje malli apo edhe deri korrierin apo punë të tjera sipas nevojave të kompanisë.

Me kalimin e kohës fillova të kuptoj se këto punë kishin ngarkesën e vet rutinë të përditshme dhe kërkonin staf të dedikuar. Këto shqetësime lidhur me këtë ngarkesë të shtuar ia kisha shfaqur edhe më parë administratorit të kompanisë dhe hoqa dorë në mënyrë demonstrative mbas gati 4 vitesh (Nëntor 2020), pasi përveçse ishte një punë me ngarkesë të rënduar fizike nuk përputhej as me formimin as me statusin tim si burokrat zyre në përmbushje të detyrave parësore si Ekonomist por dhe si Jurist për Procedurat Rregullatore.

Kështu, Marrëdhëniet Rregullatore kishin ngarkesën e vet të përditshme lidhur me negociatat, konceptimin dhe përpilimin e të dhënave, përgatitjen e dokumentacionit përkatës, dorëzimin e dosjes së aplikimit, deri në përfundimin e procedurës me daljen e Certifikatës së Regjistrimit, raportimin tek kompania prodhuese duke i hapur kështu rrugën me sukses importit të pajisjes mjekësore. E gjithë kjo punë specifike administrative-ligjore, nuk mund të lihej jashtë vlerësimit si një e ardhur dhe vlerësim shtesë mbi pagën e marrë nga detyra parësore që kisha si Ekonomist.

Për këtë kam patur vazhdimisht një debat përgjatë gjithë periudhës së punësimit lidhur me të ardhurën e munguar nga kontributi shtesë si Jurist, në përmbushjen e procedurave rregullatore me AKBPM.

Kulmi i punës arriti gjatë viteve 2021-2022-2023 me një fluks të shtuar të punës, periudhë e cila përkonte edhe me rinovimin e të gjitha certifikatave të regjistrimit të lëshuara për herë të parë gjatë viteve 2016-2017-2018. Periudha 2018-2021 përkoi nga ana tjetër edhe me hedhjen e të dhënave të plota në Sistemin Financiar, Financa 5, dhe në vijim me vënien në zbatim dhe të Reformës së Fiskalizimit. Ndërkohë është vijuar normalisht për çdo ditë me përballimin e të gjitha

funksioneve për përmbushjen e detyrave si Ekonomist duke i përballuar tërësisht i vetëm gjatë gjithë periudhës 2017-2023.

Kështu, nuk janë aspak pa lidhje apo rastësore pasojat që pata me një shëndet të rënduar gjatë vitit 2022-2023, periudhë gjatë së cilës fillova të ndjeja lodhje të theksuara, shoqëruar me çrregullime serioze, çekuilibër në ecje, dhimbje mesi, gjymtyrësh, hernie diskale, shiatik, dhimbje gjuri, lëvizje të kufizuar me patericë, etj, duke vijuar me diagnozën Avascular Necrosis e cila diktoi ndërhyrjen kirurgjikale për proteizim total të kokës së femurit në njërën këmbë.

- Diskriminimi për arsye të formimit profesional dhe arsimit:

Duke qenë se administratori dhe pjesa më e madhe e stafit janë me formim inxhinieri, këtu ka një frymë zhvlerësimi dhe diskriminimi lidhur me profesionet e tjera, të tilla si Ekonomist dhe/ose Jurist, duke dashur kështu të mbivlerësojë kolegët e tjerë të formimit inxhinieri. Batutat poshtëruese, përçmuese, diskriminuese, të tilla si psh: “Ne, ekonomistët nuk i llogarisim fare”; “Ekonomistët na duhen sa për të bërë faturën”, etj si këto..... kanë qenë bashkudhëtare gjatë gjithë periudhës së punësimit pranë këtij subjekti. Nuk mund të lë pa përmendur injorimin që i është bërë diplomës time të dytë si Jurist, nëpërmjet të cilës është përmbushur detyra tjetër shumë e rëndësishme për bizneset e pajisjeve mjekësore, si Specialist për Marrëdhëniet Rregullatore për Regjistrimin e Pajisjeve Mjekësore dhe marrëdhëniet me AKBPM.

Pra, si mbajtës i dy diplomave, të vëna në funksion të punës dhe në përmbushje të nevojave të biznesit, përsëri krahasuar me kolegët me formim inxhinieri, rezultoi më pak i vlerësuar si në aspektin moral dhe emocional, por më së shumti në aspektin financiar.

Kështu, mesa duket edhe nga pretendimet e mia konstante për rivlerësim dinjitoz të pagës duke i marrë në konsideratë të dy sektorët që mbuloj, paga ime është lënë dy herë jashtë rivlerësimit që iu bë pagave të personelit gjatë 2-3 viteve të fundit.

Nisur nga ngarkesa e madhe në të dy sektorët që mbuloja si dhe duke mos marrë në konsideratë punën si “Jurist” vazhdimisht kam patur një debat të hapur lidhur me pagesën që duhet të merrja si Financier-Kontabël dhe si Specialist për Marrëdhëniet Rregullatore (Jurist) mbasi gjykoja dhe gjykoj se paga që kam marrë gjatë gjithë periudhës së punësimit tim, nuk justifikonte kurrësi dhe nuk ishte në përpjesëtim të drejtë me punën dhe ngarkesën që kisha në dy sektorët dhe që për më tepër i përballoja i vetëm përgjatë periudhës 2017-2023.

I gjithë diskriminimi, përveç sjelljeve të cituara më sipër është i materializuar në shpërblim dhe pagë. Disa prej VIP-ave dhe me formim inxhinierik të kompanisë, përveçse kanë mjete në dispozicion, ju parapaguhet edhe parkimi gjatë gjithë vitit. Ndërkohë unë edhe pse me kontribute të spikatura sasiore dhe cilësore në punën që kam bërë gjatë gjithë periudhës së punësimit, kam kaluar një periudhë të vështirë si në aspektin ekonomik dhe shëndetësor, edhe pse me mjetin tim personal më duhet të paguaj për çdo ditë 200 lekë parkim.

Nëse do merrej në konsideratë fakti që pjesa më e madhe e stafit inxhinierik kishte disa vite pune në momentin që unë fillova punë në vitin 2016, kjo përsëri rrëzohet me trajtimin me një shpërblim

më të mirë që i bëhet Ing. A.V, i cili nuk ka as një vit që ka filluar punë, por që dukshëm ka një rritje page të konsiderueshme krahasuar edhe me mua që po bëj gati 10 vite punë, që janë vitet dhe mosha me produktive e jetës. A nuk është diskriminuese që një i porsa ardhur përfiton trajtim dhe ngritje pagë dukshëm duke krijuar distancë me mua që kam cilësitë e stërthëna të përmendura më sipër, përfshi këtu dy diplomat, vitet e punës, moshën, kontributin profesional dhe fizik, me pasojë edhe rëndimin shëndetësor, pse jo edhe lidhjen familjare?!!

Pra, ka kuptim të krahasohen dy inxhinierë me njëri-tjetrin, por nuk ka fare kuptim të krahasohet një Inxhinier me një Ekonomist apo më keq akoma me një Ekonomist+Jurist?!!

Ky pra është konceptimi i shpërblimit të punonjësve nga administratori z. K.

Kështu, mund të themi se rritja e pagës më shumë se 1 herë (2 ndoshta 3 herë) gjatë periudhës 2023-2025 për një pjesë të stafit inxhinierik, është bërë edhe qëllimisht, që disa të jenë dukshëm dhe të veçuar si super të motivuar, kurse unë, i veçuar të ndihem i demotivuar për të vijuar punën, pikërisht ashtu siç i intereson z. K, tashmë që i mbaroi vajza studimet dhe kjo është edhe një arsye për të më larguar si me “lezet” nga kompania. Edhe këtu z. K gabon si pa dashje, sepse Financat dhe Kontabiliteti në tërësi nuk mund t’i besohen kurrsesi një vajze të re në moshë, të sapo diplomuar dhe pa kurrfarë përvoja të mëparshme.

E gjithë kjo sjellje ka një synim: Demotivimin, veçimin me pasojë diskriminimin dhe prapavijë nxitjen për largimin tim nga puna në mënyrë të dorëhequr “mirëkuptuese” midis palëve.

Disa nga punonjësit që kanë patur rritje page (më shumë se një herë) nga viti 2023 janë: Ing. A.D, Ing. E.M, Ing. A.V, Ing. B.K, etj, të gjithë me profesion Inxhinier. Për asnjërin nga këta nuk ka kuptim termi “e ardhur e munguar” mbasi nuk jemi në kushtet e Detyrave Shtesë, siç është rasti im që përveç detyrës parësore si Ekonomist, kam ushtruar edhe detyrën si Jurist për Marrëdhëniet Rregullatore sipas kriterit përkatës ligjor.

Siç e kam theksuar, e gjithë sjellja demotivuese, zhvlerësuese dhe diskriminuese është e materializuar në pagën dhe shpërblimin që marr unë si Ekonomist+Jurist krahasuar me pagën që merr një Inxhinier.

- Diskriminimi për arsye të shëndetit.

Gjatë periudhës 2022-2024 periudhë e cila përkoi edhe me një rëndim të vazhdueshëm të shëndetit si Hernie, Shiatik dhe që përfundoi me dëmtim dhe ndërhyrje kirurgjikale për proteizim total të kokso-femoralit, është tentuar me këtë rast edhe largimi im nga puna.

Mbas debateve të shtuara me z. K të tipit “sy për sy dhe dhëmb për dhëmb”, lidhur me pretendimet që kisha kohë që kisha filluar ti shfaqja haptazi dhe pa kurrfarë droje, tashmë nisur nga ndërgjegjësimi për këto detyra dhe ngarkesa shtesë nga njëra anë dhe mungesa e një vlerësimi në përpjesëtim të drejtë me punën dhe kontributin shtesë që kisha gjatë gjithë periudhës së punësimit, iu drejtova përsëri me shkrim, këtë herë nga shtëpia dhe me postë, me shkresën datë 21.02.2024, nëpërmjet të cilës ndër të tjera kam kërkuar të vijoja punën nga shtëpia, duke ndjekur dhe duke u përfshirë vetë hap pas hapi dhe në vijim Procedurat Kontabël (Ekonomist), Procedurat

Rregullatore (Jurist), por edhe detyra të tjera shtesë rutinë logjistike që lidheshin me mbarëvajtjen e punëve në tërësi. Për këtë, kam kërkuar ndër të tjera të mos përjashtohesha nga asnjë procedurë sepse kjo mund të sillte pasoja dhe efekte në të ardhmen duke krijuar konfuzion. Kështu, ndër të tjera kam kërkuar që kompjuteri personal i zyrës të mbahej ndezur, pasi vetëm kështu mund të vijoja të isha i përfshirë dhe koherent me punën. Në të kundërt, do ta konsideroja si prishje të njëanshme të marrëdhënies së punës.

Sqaroj këtu, se në bazë të protokollit të ndërhyrjes kirurgjikale që bëra me datë 13.12.2023, më duhet të ndiqja protokollin e sëmundjes duke vijuar me raport mjekësor për gati 6 muaj. Gjatë kësaj periudhe që kam qenë me raport por që kam insistuar të ndjek dhe vijoj punën nga shtëpia, është tentuar të faktohet largimi im nga puna. Mesa duket, nuk isha më i nevojshëm, sidomos mbas ardhjes së vajzës së administratorit në punë, pra me këtë rast u tentua ndërprerja e marrëdhënies së punës. Për këtë arsye, nisur nga debati i madh asokohe, kam kërkuar të ndjek punën nga shtëpia në të kundërt, kjo do të konsiderohej si një shkëputje e njëanshme e marrëdhënies së punës. Edhe pse me raport mjekësor, mua do të më duhej me patjetër të ndiqja në mënyrë konstante dhe hap mbas hapi punën nga shtëpia, mbasi znj. E.K ishte akoma e re në detyrë dhe nuk do të mund të përmbushte me sukses të gjitha procedurat financiare. Njësoj kjo edhe për znj. N.N e cila sapo kishte filluar të përfshihej në Procedurat Rregullatore. Nuk mund të pranoja që me rikthimin tim në detyrë mbas 3-6 muajsh ta gjeja situatën rrëmuje, do ishte fatale.

- Diskriminimi familjar i dyfishtë.

Si fillim duhet të konfirmoj faktin se me administratorin z. K jemi familjar të afërt (djalë-daje/djalë-halle). Por, në të kundërt të kësaj, qasja ka qenë krejt ndryshe dhe në raport jo të drejtë. Kështu, gjatë gjithë periudhës së punësimit, unë jam ofruar më shumë seç duhet, duke i ndihmuar më shumë se duhet procesit të punës në tërësi dhe si këmbim nuk kam marrë atë që më takon, thënë ndryshe vazhdimisht kam pretenduar për më shumë por nuk jam paguar mjaftueshëm për punën dhe kontributet shtesë gjatë gjithë periudhës së punësimit.

Kështu, mbas ndërgjegjësimit për punët ekstra dhe pretendimeve të mia të shtuara sidomos gjatë vitit 2020 e në vijim për marrjen në konsideratë të detyrave shtesë sidomos për Procedurat Rregullatore, në Prill-Maj 2022 është ofruar në punë (pa mbaruar ende shkollën) znj. E.K, e cila përveç faktit që erdhi shumë herët në punë pa marrë akoma diplomën, më së shumti u soll aty nga i ati z. K për të ushtruar presionin e radhës ndaj meje për të hequr dorë nga pretendimet që tashmë i kisha me doza të shtuara lidhur me kontributet shtesë që kisha në punë, presion i cili kishte kohë që kishte filluar edhe nga anëtarë të tjerë të familjes K. Kështu, vazhdimisht, pa kurrfarë kompleksi më është thënë “Ul kokën”; “Të zëvendësoj brenda 24 orësh”, etj.

Kjo erdhi menjëherë mbas pretendimit tim se rritja e fundit e rrogës në Shkurt-Mars 2022 (kur unë arrita 150.000 lekë në muaj neto) nuk justifikonte fare ngarkesën që kisha në të dy sektorët që mbuloja i vetëm). Theksoj që edhe kjo që unë arrita deri tani 150.000 lekë ishte falë këmbënguljes time për ngritje page. Por nisur nga ngarkesa që kisha dhe përballimi si i vetëm i të dy sektorëve, ngritja e pagës duhet të ishte e menjëhershme dhe e konsiderueshme.

Diskriminimi familjar me këtë rast është i dyfishtë, mbasi pikërisht nga fakti që jemi shumë të afërt dhe familjar të ngushtë me njëri-tjetrin, z. K ka patur një qasje të kundërt me atë që duhet të ishte, duke më paguar më pak nga sa më takonte, duke bërë llogaritë e shtëpisë time, duke menduar që marr shumë apo mjaftueshëm.

Doza e diskriminimit u rëndua edhe më shumë me ardhjen e znj. K, nëpërmjet të cilës edhe pse shumë e re, pa përvojë dhe pa njohuri mbi kontabilitetin, etj, është tentuar dhe synuar për të më bërë presion së paku të ul kokën dhe më keq akoma të largohem nga puna pasi nuk ma kishin më nevojën.

Për më tepër, më duhet të saktësoj që nisur nga volumi i punës në Zyrën e Financës, duhet që me patjetër të jenë dy specialistë të cilët ndihmojnë njeri tjetrin për mbylljen e procedurave kontabël në kohë dhe pa ngarkesa ekstreme deri në kufijtë e njerëzores siç kam vepruar unë fillikatisht i vetëm gjatë viteve 2017-2023.

- Diskriminimi për arsye të moshës.

Këtu do të shtoja se jam edhe në kushtet e diskriminimit për arsye të moshës, sepse pikërisht nga fakti që jam më i madh se i gjithë stafi profesionist, kjo është parë me një sy të “keq” dhe diskriminues, pra jo ashtu siç duhet të ishte në të vërtetë qasja. Ju bëj me dije se jam në moshën 50 vjeç, ndërsa A.D, inxhinier, 42 vjeç; E.M, inxhinier, 44 vjeç; A.V, inxhinier, ?; dhe B.K, inxhinier, 35 vjeç.

Për ta kuptuar siç duhet dhe për të ndihmuar zgjidhjen e këtij problemi, përveç të tjerash duhet të pranohet nga të gjithë fakti që pikërisht duke qenë se jam i formimit jo-inxhinierik, duke qenë familjar dhe shumë i afërt me z. K, duke qenë se jam minimumi 10 vjet më i madh krahasuar me pjesën dërmuese të stafit profesionist, duke qenë se po kaloja dhe vijoj të kaloj një gjendje të rënduar shëndetësore e cila vjen edhe si rrjedhojë e ngarkesës fizike dhe profesionale gjatë gjithë periudhës së punësimit, por nga ana tjetër duke parë mungesën e stafit të dedikuar, konfuzionin në ndarjen e detyrave dhe përgjegjësisë, shmangien nga pjesa tjetër e stafit për tu përballur me nevojat në rritje të kompanisë, duke e konsideruar biznesin në tërësi si familja ime e dytë, duke u ofruar pa u kursyer ndaj punës dhe duke patur rezultate dhe rendimente maksimale të matshme të cilat përkojnë edhe me formimin, përvojën, standartin e moshës, pa lënë pa përmendur edhe gjendjen apo lidhjen familjare. Kështu nuk është rastësore që financat e kësaj firme përpara marrjes së detyrës nga ana ime, i ka mbajtur im atë, pastaj unë dhe vijon e bija. E gjithë kjo për arsye të besueshmërisë dhe konfidencialitetit që kërkon detyra e financierit. Por edhe këtë pikë, administratori nuk e merr në konsideratë, përkundrazi ai ka një qasje demotivuese dhe diskriminuese, si në aspektin profesional, familjar, shëndetësor por edhe për arsye të moshës.

Në përfundim mendoj se:

- 1. Nëse do isha anëtar i partisë së “Inxhinierëve” nuk do kishte arsye për veçim, diferencim, apo diskriminim;*
- 2. Nëse do isha anëtar i partisë së “30-40 vjeçarëve”, nuk do kishte arsye për veçim, diferencim, diskriminim;*

3. Nëse do isha anëtar i partisë së “jo-familjarëve”, nuk do kishte arsye për veçim, diferencim, diskriminim;
4. Nëse do isha anëtar i partisë “me shëndet të mirë”, nuk do kishte arsye për veçim, diferencim...
5. Nëse do isha anëtar edhe më i ngushtë i familjes, psh “djali i administratorit” nuk do kishte arsye për veçim, diferencim,...

Të gjitha këto, pra përveç sjelljeve (por edhe nxitjes nga vetë administratori), janë të materializuara në diferencimin që bëhet tek paga apo të tjera trajtime, siç janë: vënien në dispozicion të mjetit, pagesën e parkingut, etj.

Gjithsesi, situatat po përsëriten dhe unë aktualisht jam mbas ndërhyrjes kirurgjikale në gjurin e majtë, me një raport shëndetësor 1 mujor, i cili me shumë gjasa do të shtyhet minimumi edhe 1 muaj, mbasi mendohet të ndjek protokollin e sëmundjes/ndërhyrjes dhe përsëri jemi në kushtet kur unë jam i kërcënuar për largim nga puna për të gjitha arsyet e përmendura deri më tani përfshi edhe gjendjen shëndetësore në vijim, si dhe kam reklamuar problemin edhe tek Inspektorati i Punës”.

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit, ndalimin e presionit për largim nga puna dhe njohjen e të drejtës për rivlerësimin e pagës.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 1021/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, 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, arsimorë 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 7 i LMD-së, në pikën 1 të tij, parashikon se: “Çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash, përbën diskriminim”.

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

Përsa më lart, referuar nenit 33, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ankesa përmban elementët e kërkuar nga ky ligj.

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga LMD dhe që lidhen me pretendimin e ankueses për diskriminim lidhur me transferimin e saj, nga ana e punëdhënësit.

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. 687/1, datë 21.05.2025, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar parashtrime nga Shoqëria Biometric Albania, lidhur me pretendimet e subjektit ankues, si dhe ka kërkuar dokumentacionin si më poshtë:
 - Kopje të dosjes personale të ankuesit (kontrata pune, masa disiplinore, vlerësim performance të viteve: 2022, 2023 dhe 2024, etj).
 - Kopje të plotë të korrespondencës së ankuesit me drejtuesin e Shoqërisë, lidhur me pretendimet e ankuesit për rivlerësim të pagës dhe largimin nga puna.
 - Kopje të përshkrimit të punës të pozicionit të ankuesit.
 - Informacion të detajuar mbi rivlerësimin e pagave të bërë për stafin e Shoqërisë, për periudhën nga data 01.01.2023 deri në datë 28.04.2025.
 - Informacion mbi politikat e Shoqërisë, për pagat e stafit.
 - Informacion mbi politikat e Shoqërisë lidhur me vënien në dispozicion të makinave për stafin inxhinier dhe pagesën e parkimit.
 - Kopje të Rregullores së Brendshme të Shoqërisë.
 - Kopje të strukturës së administrative të Shoqërisë, duke pasqyruar të dhëna mbi: pozicionin e punës, arsimin, moshën dhe pagën për çdo punonjës.
 - Informacion nëse zgjidhja e marrëdhënieve të punës mes palëve po ndiqen gjyqësisht. Nëse po, kopje të kërkesë padisë dhe parashtrimeve të punëdhënësit.

Me shkresën e protokolluar me tonën nr. 687/2, datë 30.05.2025, Shoqëria Biometric Albania, nëpërmjet “Z.... Law Office”, në mes të tjerash informoi Komisionerin se:

1. *“Shoqëria “Biometric Albania” shpk është krijuar në vitin 1993 me veprimtari të saj import-eksport, tregtim me shumicë-pakicë e mallrave, materialeve dhe pajisjeve elektromjekësore, barnave, artikujve të ndryshëm industrialë, etj. Veprimtaria e shoqërisë lidhet me pajisjet mjekësore dhe struktura organizative e saj është përshtatur sipas nevojave të biznesit.*
2. *Ankuesi i është bashkuar shoqërisë në vitin 2017 ku nëpërmjet kontratave përkatëse janë dakordësuar kushtet e punës dhe paga.*
3. *Nga viti i fillimit të marrëdhënieve të punës e deri më sot paga e ankuesit ka ndryshuar duke pësuar rritje të ndjeshëm, nga 60.000 lekë neto deri në 165.000 lekë neto.*
4. *Ankuesi ka pasur ankesë në lidhje me pretendimin e tij se duhej të paguhej dy paga pasi ka kryer dy funksione pune pranë shoqërisë në 8-orarshin e ditës së punës.*

5. Punëdhënësi i ka shpjeguar se kontrata e punës lidhet për një pozicion të caktuar. Urdhrrat e punëdhënësit për të kryer një detyrë tjetër brenda orarit të punës nuk do të thotë që ju do të lidhni kontratë tjetër apo kontratë me dy pozicione pune për një detyrë të ngarkuar. Ashtu siç jeni në dijeni kjo detyrë nuk ju është ngarkuar vetëm juve.
6. Të drejtat dhe detyrimet e tjera në kontratën e punës janë përcaktuar në nenet 23, 25, 26, 27 e 28, të Kodit të Punës, dispozita që rregullojnë “detyrimi i punëmarrësit për bindje, për kujdes në punë, për dhënie llogari, për besnikëri, si dhe përgjegjësia e tij për shkeljen e këtyre detyrimeve”.
7. Ankuesi herë pas here nxjerr pretendime duke vendosur detyrime që i konsideron si fitime të munguara për shkak se ka kryer dy pozicione pune gjatë orarit zyrtar të punës duke i vendosur edhe “gjobë” shoqërisë sipas shumave që ankuesi pretendon se i takon.

Në lidhje me pretendimet e z. Sh.S ju parashtrojmë si më poshtë:

Së pari, në lidhje me pretendimin e ankuesit përse i përket diskriminimit për arsye të formimit profesional dhe arsimit.

Shoqëria “Biometric” shpk është krijuar në vitin 1993 me veprimtari të saj import-eksport, tregtim me shumicë-pakicë e mallrave, materialeve dhe pajisjeve elektromjekësore, barnave, artikujve të ndryshëm industrialë, etj. Veprimtaria e shoqërisë lidhet me pajisjet mjekësore dhe struktura organizative e saj është përshtatur sipas nevojave të biznesit.

Bashkëlidhur do të gjeni strukturën organizative e cila është e përbërë nga Administratori, Drejtoria e Shitjeve dhe Prokurimeve, Departamenti i Servisit dhe Shërbimet Mbështetëse ku bën pjesë edhe z. Sh.S.

Bazuar në përkufizimin që ligji i bën diskriminimit, jo çdo sjellje e kundërshtuar për paligjshmëri, është një sjellje diskriminuese. Ndodhemi përpara rastit, kur ankuesi ka pretendime në lidhje me kontratën e punës, pretendon për veprime të paligjshme nga ana e shoqërisë konform parashikimeve ligjore, por pa përcaktuar se cili ligj apo akt nënligjor apo dispozitë kontraktore është shkelur specifikisht.

Gjithashtu, ankuesi vetëm ka përzgjedhur shkakun e formimit profesional dhe gjendjes arsimore të parashikuara nga ligji, por nuk ka dhënë apo argumentuar se si këto shkaqe prezumohet të kenë ndikuar në sjelljen diskriminuese të pretenduar.

Pretendimet se ankuesi ka kryer dy punë nuk është e vërtetë dhe nuk mund të jetë e realizueshme pasi orari i punës është 8 orë. Ankuesit i është bërë me dije parashikimi i nenit 78 të Kodit të Punës i cili parashikon qartë kohëzgjatjen ditore normale të punës që nuk është më shumë se 8 orë.

Ankuesit i është dhënë një autorizim për të kryer një detyrë e cila nuk është e përditshme, autorizuar së bashku me një punonjës tjetër, punë të cilën e kanë ushtruar gjatë orarit zyrtar të punës. Ankuesi nuk ka nxjerrë asnjë pretendim. Madje i është thënë edhe zyrtarisht, pavarësisht se është një detyrë e dhënë nga punëdhënësi gjatë orarit zyrtar, është në të drejtën e tij të mos e

zbatojë urdhrin e punëdhënësit pavarësisht se nuk ndryshon kushtet e kontratës së punës, detyrimi kryesor i punëmarrësit është ofrimi i shërbimit nën urdhrat dhe udhëzimet e përgjithshme ose të veçanta të punëdhënësit. Këtij detyrimi i korrespondon e drejta e punëdhënësit të kërkojë ofrimin e këtij shërbimi sipas kushteve për të cilat është rënë dakord në kontratë. Nga ana tjetër, detyrimi kryesor i punëdhënësit është të japë shpërblimin (pagën), për shërbimin e ofruar dhe këtij detyrimi i korrespondon e drejta e punëmarrësit për të kërkuar pagën.

Punëdhënësi ka përmbushur të gjitha detyrimet e tij të marra përsipër në kontratën e punës dhe detyrimet ligjore. Paga është dhënë rregullisht dhe për aq sa është rënë dakord në kontratën midis palëve, të nënshkruar edhe nga ankuesi rregullisht. Punëdhënësi ka ndryshuar vit pas viti pagën duke e rritur atë.

Në lidhje me pretendimin e sipërcituar, i cili nuk gjen asnjë mbështetje pasi në politikën e shoqërisë për vlerësimin e pagave janë mbajtur shumë elementë, të cilët kanë përfshirë edhe ankuesin i cili merr një pagë të konsiderueshme. Në tabelat e pagës të cilat do t'i gjeni bashkëlidhur që nga janari i vitit 2023 e deri më sot, provohet fakti se pala është vlerësuar për punën e kryer duke i dhënë shpërblim dhe pagë. Paga e ankuesit është në nivelet e pagave të tjera të shoqërisë.

Pala ankuese është vlerësuar gjithmonë në shoqërinë tonë. Duke e parë çështjen në këtë mënyrë, nuk mund të thuhet se shkelet parimi i barazisë dhe krijohen situata diskriminuese në raport me kategoritë e tjera, që u përkasin sektorëve të tjerë, sepse nuk janë në të njëjtat kushte.

Në lidhje me diskriminimin për shkak të pagesave të parkingut të makinave, ky është një pretendim që nuk qëndron, pasi shoqëria ka në politikën e saj të paguaj vetëm për makinat e shoqërisë dhe jo për makinat individuale. Asnjë nga makinat personale nuk janë paguar nga ana e shoqërisë.

Në lidhje me pretendimin se rritja e pagës është bërë qëllimisht dukshëm për stafin inxhinierik me qëllim demotivimin e palës ankuese dhe se punësimi i vajzës së tij është bërë për ta larguar nga shoqëria, kjo nuk është aspak e vërtetë madje është një pretendim abuziv.

Bashkëlidhur do të gjeni pagesat e bëra për ankuesin edhe kur ishte duke përfutur raport mjekësor me qëllim mbështetjen dhe motivimin e tij.

Në dhjetor 2023 ankuesi kishte vetëm 12 ditë pune pasi ishte me raport. Nga ana e shoqërisë u pagua në vlerën 388.925 lekë, duke i dhënë edhe shpërblim. Nga muaji shkurt, mars, prill dhe maj 2024 ankuesi ka qenë me raport mjekësor, shoqëria përveç se i ka paguar shpërblimin e sipërcituar i ka paguar pagën e plotë në formën e një shpërblimi i muajve që ishte duke përfutur nga raporti mjekësor.

Pra, në vijim të analizës së sipërcituar, në rast se shoqëria do kishte qëllim për ta larguar nga puna apo demotivuar siç pretendon ankuesi, kurrësi nuk do t'i bënte këto pagesa në shuma të konsiderueshme, pasi nuk kishte asnjë detyrim ligjor apo kontraktor për ta bërë.

Pretendimi se ankuesi ka dashur të punojë edhe nga shtëpia për shkak se punonjësja tjetër është e re dhe nuk i përmbush dot detyrat funksionale nuk qëndron edhe për faktin se shoqëria ka edhe zyrë kontabiliteti që mbështet veprimet financiare të saj dhe si rrjedhim ky argument është i pavlefshëm.

Duke pasur edhe marrëdhëniet e veçanta të përmendura nga ankuesi, largimi nga puna nuk është parë asnjëherë nga ana e punëdhënësit dhe shpesh herë i është bërë kërkesë t'i thërrasë arsyet dhe t'i shtrohet punës.

Ankuesi ka pretenduar diskriminim për shkak të “gjendjes arsimore” duke referuar tek ky shkak “faktin se i përmendin se ekonomistët na duhen sa për të bërë faturat”, punëdhënësi ka qenë në dijeni të arsimimit të ankuesit që kur është kryer intervista dhe është lidhur kontrata e punës mes palëve. Nuk kuptohet se kush ishte veçantia e arsimimit më vonë dhe si gjendja e tij arsimore ka ndikuar në marrëdhëniet e punësimit të tij.

Ankuesi është i lirë të ushtrojë profesionin që ka zgjedhur vetë dhe që për këtë profesion është punësuar nga shoqëria. Punësimi i profesioneve të tjera lidhet me veprimtarinë e shoqërisë. Nuk kuptohet se cili është prezumimi për diskriminimin e pretenduar.

Së dyti, në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkak të shëndetit.

Gjatë vitit 2022-2024 periudhë e cila i përket periudhës që ankuesi ka qenë me raport mjekësor për të cilën ka pretenduar se ka punuar, se ka insistuar të ndjekë dhe të vijojë punën nga shtëpia duke pretenduar se është tentuar të faktohet largimi i tij nga puna.

Më sipër kemi parashtruar dhe provuar që shoqëria nuk e ka patur asnjëherë qëllim të saj largimin e ankuesit nga puna jo në vitin 2022, por edhe sot e kësaj dite. Ankuesi vijon marrëdhëniet kontraktore me shoqërinë. Shpesh herë punëdhënësi i ka tërhequr vëmendjen ankuesit për t'u kthyer punës sipas kushteve që palët kanë dakordësuar.

Në vijim të arsyetimit të mësipërm, në rast se shoqëria do të kishte si qëllim largimin e ankuesit nga detyra, përse do ta paguante atë si më poshtë vijon:

- Dhjetor 2023 kishte vetëm 12 ditë pune, punëdhënësi i ka paguar pagën+shpërblim në shumën 388.925 lekë;*
- Shkurt, Mars, Prill dhe Maj 2024 që ishte duke përfutur nga raporti i paaftësisë në punë, punëdhënësi ka paguar çdo muaj shumën 165.000 lekë, pagën e plotë.*

Gjatë periudhës që ishte duke përfutur nga sigurimet shoqërore, shoqëria e ka paguar pa dhënë asnjë kontribut në punë shumën afërsisht prej 1.000.000 lekë. Në rast se shoqëria donte ta hiqte nga puna siç pretendon apo nëse punëdhënësi do ta demotivonte me qëllim përmbushjen e qëllimit të tij largimin nga puna, përse do ta paguante dhe t'i jepte ato që në një farë mënyre nuk i takonin ligjërisht. Nëse qëllimi i shoqërisë ishte demotivimi me qëllim largimin nga puna, kurrësi nuk do ta paguante pagën dhe shpërblim edhe kur ligjërisht ishte duke përfutur nga sigurimet shoqërore.

Gjithashtu ankuesi i ka shërbyer shëndetit të tij duke bërë shlodhje periodike, duke u shkëputur nga puna pa patur asnjë pengesë, madje i janë krijuar edhe kushte specifike.

Së treti, në lidhje me diskriminimin familjar të dyfishtë.

Në lidhje me pretendimet e diskriminimin familjar për shkak se “me ardhjen e znj. K, nëpërmjet të cilës edhe pse është shumë e re, pa përvojë dhe pa njohuri mbi kontabilitetin është tentuar dhe synuar për të më bërë presion”.

Në lidhje me këtë pretendim absurd i cili është pikërisht ankuesi që diskriminon znj. K duke e quajtur të papërvojë për shkak të moshës, por nuk mund të pretendohet kurrësi e kundërta.

Në nenin 9 të Kodit të Punës, është përcaktuar se ky nen nuk lejon diskriminimin për lidhjet familjare, ka edhe një përcaktim të tillë: “Dallimet, përjashtimet ose parapëlqimet që kërkohen për një vend pune të caktuar nuk konsiderohen si diskriminime”.

Nuk kuptohet se ku mbështetet ky pretendim pasi secili nga punonjësit ka vendin e vet në shoqëri. Në rast se pretendohet diskriminim për shkak të dispozitës së mësipërme, sjellim në vëmendje se pretendimet nuk janë të vërteta. Zyra e Kontabilitetit nëpërmjet të cilës marrim shërbime financiare, zyrë e cila mban kontabilitetin e shoqërisë ka një rol të rëndësishëm në veprimtarinë financiare të shoqërisë. Pretendimi se ka vepruar fillikat i vetëm nga viti 2017-2023 nuk është i vërtetë pasi ka patur gjithmonë mbështetjen e zyrës financiare e cila është në mbështetje të shoqërisë tonë. Shoqëria GFC shpk është në shërbimin tonë prej 20 vitesh dhe asiston mbulimin e veprimeve financiare, në konsulencë ditore, analiza financiare, mbajtje kontabiliteti, etj.

Së katërti, në lidhje me diskriminimin për arsye të moshës.

Ankuesi e ka vendosur moshën e tij me disa punonjës të tjerë të shoqërisë duke pretenduar se ata janë në një moshë më të re se ai.

Lidhur me shkakun e pretenduar nga ankuesi, referuar rrethanave konkrete duhet të vlerësohet se shkak i pretenduar është shkak që në përgjithësi mbartet nga të gjithë, pasi të gjithë e kanë një moshë të caktuar. Nuk kuptohet sesi prezumohet se mosha e tij ka ndikuar në marrëdhëniet e punësimit dhe për më tepër të jetë bërë shkak për diskriminimin e tij nga punëdhënësi. Në shoqëri ka mosha të ndryshme të cilat janë mbi 50 vjeç dhe nën 50 vjeç. Ankuesi pretendon se është rreth 10 vjet më i madh në krahasim me punonjësit e tjerë të cilët i përmend në ankesë. Nëse do të krahasonim sipas të dhënave të tij rezulton e qartë se ankuesi është 49 vjeç dhe ata që ai i krahason rreth 44 apo 42 vjeç.

Ky është një përfundim absurd pasi nuk kemi të bëjmë me një trajtim të padrejtë dhe të pafavorshëm të tij në krahasim me të tjerët për shkak të moshës. Nuk e kuptoj pse e krahason veten me këtë kategori, pasi në shoqëri ka punonjës në moshën e ankuesit, por edhe më të mëdhenj.

Mosha e ankuesit është ditur nga punëdhënësi që në momentin e parë kur kanë filluar tentativat për marrëdhënien kontraktore edhe për shkak të gjendjes familjare, si dhe më vonë kur është

kryer lidhja e kontratës së punës mes palëve. Në këtë kuptim, ky shkak i pretenduar nga ankuesi nuk është i bazuar dhe nuk mund të pranohet.

Në konkluzion, rezulton e provuar se ankuesi është vlerësuar profesionalisht dhe nga ana e shoqërisë, ankuesi është i lirë të ushtrojë profesionin që ka zgjedhur vetë dhe që për këtë profesion është përzgjedhur nga shoqëria. Shoqëria e ka vlerësuar profesionin e ekonomistit dhe paguan ankuesin për këtë profesion të nderuar pavarësisht faktit që veprimtaria e shoqërisë lidhet me profesione të tjera, por që kjo nuk përbën asnjë shkak për diskriminim.

Rezulton e provuar se shoqëria ka motivuar me shpërblim dhe pagë, palën ankuese dhe i ka krijuar të gjitha kushtet logjistike në përshtatje të legjislacionit që normon marrëdhënien e punës. Shoqëria nuk ka hequr nga puna palën ankuese, pavarësisht se pala ankuese pretendon se do ta hiqte gjatë vitit 2023 kur ai ishte duke përfutur nga raporti mjekësor. Kanë kaluar 2 vjet dhe shoqëria shpesh herë në komunikimet zyrtare i ka tërhequr vëmendjen ti shtrohet punës se nuk ka asnjë qëllim për ta larguar. Nuk kuptohet se si ky subjekt ankues pretendon diskriminim për shkaqe shëndetësore kur nuk i ka ndryshuar asgjë individuale nga data që ka pretenduar se është sëmurur dhe deri më sot, përveçse është motivuar dhe mbështetur”.

Në zbatim të parimit të kontradiktoritetit e transparencës, për një gjykim sa më të drejtë të çështjes, ankuesi nëpërmjet e-mail-it datë 09.06.2025, është njohur me përgjigjen e Shoqërisë Biometric Albania.

Ankuesi me email-in datë 11.06.2025 dhe me shkresën datë 17.06.2025, ka dërguar kundërshtimet e tij, duke informuar në mes të tjerash, si më poshtë: “1. Kam filluar zyrtarisht punë pranë subjektit Biometric Albania, me datë 01.11.2016. De-facto kam filluar punë me datë 16.09.2016 (1 muaj mbasi kishte hyrë në fuqi Ligji 89/2014 “Për Pajisjet Mjekësore”). Pra jo siç pretendon pala tjetër që i jam bashkuar shoqërisë në vitin 2017.

Që në momentet e para të punës, duke parë situatën konfuze lidhur me ndarjen e punëve, mungesën e stafit të dedikuar dhe mungesën e kurajës nga stafi aktual për tu përfshirë në procedurat rregullatore në zbatim të Ligjit 89/2014, si dhe duke vlerësuar seriozisht ofertën për punë dhe lidhjen e ngushtë familjare me z. K, u përfshiva edhe në procedurat rregullatore. Sjell në vëmendje se unë jam rekrutuar si “Ekonomist”!

2. Paga dhe ri-vlerësime: Është e vërtetë që rroga e punëmarrësit ka pësuar me ngritje çdo 1.5-2 vjet dhe më së shumti ngjitja e pagës gjatë periudhës 2021-2022 ka ardhur si rrjedhojë e kostove të shtuara të jetesës mbas pandemisë dhe luftës në Ukrainë, duke reflektuar kështu edhe rritjet (rivlerësimet) që u bënë asokohe dhe vijojnë të bëhen, si në sektorin publik dhe atë privat. Gjithsesi, nga kontratat që disponohen 2020 dhe 2023, mungon definimi për pozicionet, përshkrimi i detajuar i punës dhe elementet e pagës, të cilat është dashur të konfirmohen që në momentin e nënshkrimit të kontratës. Në këtë kuptim këto kontrata janë të pavlefshme!

3. Pretendimi për dy paga: Unë nuk kam kërkuar të paguhem me dy paga por me një pagë të vetme duke marrë në konsideratë mbivendosjen e pozicioneve dhe formimin e dyfishtë që kam.... Pra të

më njihet kontributi shtesë lidhur me përfshirjen time në Procedurat Rregullatore duke më dhënë një pagë dinjitoze duke i marrë në konsideratë të gjithë elementët lidhur me vlerësimin për punëmarrësin. Kështu jo rastësisht, personat në zyrën e financës në përgjithësi (jo vetëm tek ne) janë me lidhje të ngushta familjare për shkak të besimit dhe konfidencialitetit që kërkon kjo zyrë.

4. *Personat e autorizuar: Lidhur me pretendimin nga pala tjetër se këto detyra nuk më janë ngarkuar vetëm mua, kjo nuk m'ohon kurrësi faktin lidhur me përfshirjen time ekskluzive në Procedurat Rregullatore. Kjo do të thotë se personi tjetër me formim Mjek, është vendosur në Autorizimet përkatëse për të rritur ngarkesën e përgjegjësisë dhe përfaqësimin serioz tek AKBPM, por ai asnjëherë nuk ka qenë i përfshirë në këto procedura, përveç sqarimeve që i janë kërkuar rast mbas rasti lidhur me përshkrimin e pajisjeve mjekësore. Më së shumti ai ka qenë i fokusuar vetëm në procedurat e prokurimeve dhe nuk ka qenë fare i përfshirë në procedurat rregullatore. Mjeku ka vite që nuk është më pjesë aktive e stafit tonë, ai figuron vetëm si mjek i jashtëm i ndërmarrjes. Kjo besoj nuk kundërshtohet as nga vetë z. K!*

5. Detyrimi i punëmarrësit për bindje, kujdes në punë, besnikëri etj: Lidhur me këtë mund të them se kam qenë më shumë se ç'duhet i përfshirë dhe i bindur, e mbivendosje të pozicioneve, i përfshirë dhe i përgjegjshëm në disa detyra dhe përgjegjësi. Kështu kërkesa që bëra së fundmi drejtuar AKBPM-së për pezullimin e autorizimit, si i vetmi person përgjegjës i autorizuar, erdhi vetëm mbasi u sigurova që tashmë kam një pasues në detyrë, të paktën për Procedurat Rregullatore. Znj. N.N kishte gati dy vjet që trajnohej intensivisht nga unë me qëllim delegimin dhe marrjen e përgjegjësisë lidhur me procedurat rregullatore. Pezullimi erdhi si reagim i shpërfilljes konstante dhe mosmarrjes në konsideratë të kontributeve shtesë dhe më së shumti kontributit ndër vite lidhur me procedurat rregullatore dhe mosdakordësimin në vijim me z. K lidhur me kontratën e punës për vitin 2025.

6. Gjoba ndaj Subjektit: Sa i përket interpretimit nga z. K për “vendosje gjobe” lidhur me të ardhurën e munguar nga mbivendosja e pozicioneve, kontributet shtesë por të pa llogaritura duke mos marrë fare në konsideratë kontributin lidhur me procedurat rregullatore, duke e konsideruar atë si një detyrë administrative, të kryer brenda orarit të punës, kam patur vazhdimisht një debat konstant dhe të hapur më së shumti gjatë vitit 2020 e në vijim. Gjithsesi, nisur nga këto debate, marrëdhënia e paqartë e punës, kontrata pune të paqarta lidhur me detyrat dhe përgjegjësitë e palëve, pa pozicione dhe përshkrime pune të detajuara, pa elementë të pagës, situata është referuar tashmë edhe ligjërisht.

7. Organigrama e Kompanisë. Unë nuk di të ketë një organigramë por gjithsesi referuar kësaj që mund të ketë paraqitur subjekti, mund të them pa droje se edhe këtu unë e gjej veten të mbivendosur në disa funksione dhe përgjegjësi (në disa Drejtori).

Kështu, nisur nga fakti që unë marr për çdo ditë porosi nga Klientët, vijoj me Porosi tek Furnitorët, Blej-Shes çdo ditë porositë që marr, jam definitivisht një Menaxher Shitjesh për disa nga pajisjet me fluks të shtuar gjatë viteve të fundit.

Sa i përket Departamentit të Shërbimeve Mbështetëse, ky është një term të cilin e kam futur unë në kompani duke dashur t'i jap rëndësinë e duhur të Dy Sektorëve që mbuloja, por jo vetëm!

Shërbimet Mbështetëse kanë në përbërje: Sektorin e Financës, Sektorin e Marrëdhënieve Rregullatore dhe Sektorin e Shitjeve.

Ky departament është veçmas Departamentit të Servisit dhe nuk është fare pjesë përbërëse e Departamentit të Servisit, i cili lidhet më së shumti me shërbime dhe riparime për pajisjet mjekësore në zbatim të kontratave.

8. Diskriminimi lidhur me gjendjen arsimore: Përveç sjelljeve me karakter veçues, diferencues, demotivues dhe parapëlqyes, prova më e mirë e veçimit dhe trajtimit të diferencuar me mungesa të theksuara motivimi, ndryshe nga pjesa tjetër e stafit me formim inxhinierik, është më së shumti e materializuar në pagën e marrë, e cila dukshëm nuk është rivlerësuar dhe vijon të theksohet diferenca me pjesën tjetër të stafit inxhinierik, por edhe me trajtime të tjera diferencuese shtesë, si psh: vënia në dispozicion e mjetit, mbulimi i shpenzimeve të karburantit, parkimit, servisit vjetor, etj si këto...

Pra, edhe pse me një formim të dyfishtë dhe pozicione të mbivendosura, së paku vitet e fundit ka mungesë të rivlerësimit të pagës, krahasuar me personat e tjerë me formim Inxhinierik, paga e të cilëve është rritur më shumë se një herë për periudhën 2022-2023. Disave deri 2-3 herë.

9. Stereotipet: Nuk mund të lë pa përmendur edhe Stereotipe të tilla si: Ne Ekonomistët nuk i llogarisim fare, Ekonomistët i duam sa për të na bërë Faturën, etj si këto... Ky pra, ka emrin Diskriminim dhe është i lidhur me gjendjen arsimore!

10. Diskriminimi për arsye të moshës: Edhe në këtë rast, edhe pse me diferenca moshe, në kulmin e moshës dhe pjekurisë, me përvoja të mëparshme, si në sektorin publik dhe atë privat, përsëri këto nuk merren parasysh nga z. K dhe nuk konkurrojnë me stafin inxhinierik, në diferencë moshe me mua. Personi tjetër me moshë më të madhe të cilit mund t'i jenë referuar (A. M mesa di unë është punonjës i magazinës kryesore) nuk ka fare formim profesional dhe për rrjedhojë nuk mund të merret si subjekt krahasimi në tërësi. Gjithë pjesa tjetër e stafit profesionist është në distancë moshe me mua.

11. Diskriminimi lidhur me gjendjen familjare: Këto sjellje dhe qasje të qëllimshme veçuese, diferencuese nga të tjerët edhe pse në kushtet e lidhjes së ngushtë familjare, definojnë diskriminimin lidhur me gjendjen familjare, i cili për hir të së vërtetës ka qenë me doza të shtuara edhe me prezencën e vajzës E.K, prezenca e të cilës do duhej të shfrytëzohej nga z. K për të ushtruar presion mbi mua për “ulje koke” përndryshe unë tani mund të zëvendësohesha brenda 24 orëve. Ndërkohë, unë kam insistuar që Sektori i Financës duhet të ketë në përbërje dy specialist!

12. Diskriminimi lidhur me gjendjen shëndetësore: Si në rastin e ndërhyrjes së parë kirurgjikale edhe në rastin aktual me ndërhyrje Artroskopi në gjurin e majtë është tentuar që unë të mbahem larg punës dhe të mos përfshihesha fare duke tentuar edhe largimin tim nga puna.

13. Sa i përket shpërblimeve të marra gjatë periudhës me raport shëndetësor, kjo as që ishte konceptuar nga z. K, ndërkohë precedenti për vijimin e punës nga shtëpia ishte tashmë koha e pandemisë ku njerëzit u detyruan të punonin nga shtëpia.

Kështu në Janar 2024, edhe pse me sakrifica dhe përfshirje konstante lidhur me përmbushjen e detyrave nga shtëpia, pikërisht në këtë periudhë të vështirë financiare, mua më mungoi shpërblimi për kontributin që dhashë për ndjekjen e punës nga shtëpia për muajin Janar.

Shpërblimet vijuan jo në mënyrë të rregullt muajt në vijim (një muaj po, një muaj jo). Kështu, mbas shumë e shumë debateve unë arrita të marr shpërblim për përfshirjen në punë nga shtëpia për muajin Shkurt, Prill dhe Maj. Për muajin Mars, nuk kam marrë shpërblim, siç pretendohet nga pala tjetër. Sa i përket dy muajve të tjerë Prill-Maj 2024, kam qenë prezent në zyrë pothuajse me kohë të plotë dhe shpërblimi për këtë nuk ka ardhur si rrjedhojë e solidaritetit njerëzor nga administratori, por si pasojë e angazhimit tim fizik, që edhe pse me raport shëndetësor, kam vijuar ta ndjek punën nga afër dhe me prezencë të shtuar në zyrë.

E njëjta situatë është edhe sot, me rastin e ndërhyrjes së dytë në njërin gju, me është mohuar e drejta e punës nga shtëpia apo prezenca në punë me orar të kufizuar mbas javës së dytë e cila rezultoi me një rikuperim të ndjeshëm të situatës shëndetësore duke më mundësuar të eci normalisht apo t'i jap makinës.

14. Lidhur me shpërblimin në fund të vitit 2023, ky shpërblim i fund-vitit jepet për të gjithë stafin (jo si një trajtim i veçantë që më është bërë mua me rastin e ndërhyrjes kirurgjikale) por si rrjedhojë e kontributit që kam patur gjatë vitit, që ndryshe nga të tjerët kam vijuar punën edhe pse me shëndet të rënduar deri në ndërhyrje kirurgjikale me 12 Dhjetor 2023.

15. Argumentimi i përdorur nga Admini apo Avokati se duhet t'i thërras arsyet dhe ti shtrohem punës, nuk qëndron, është qesharak, tallës, bile është për tu shpërfillur! Ndërkohë sot, mua më është penguar akses i punës nga shtëpia dhe prezenca në zyrë me orar të reduktuar.

16. Lidhur me dijeninë apo mosdijeninë e gjendjes time arsimore në momentin fillestar të nënshkrimit të kontratës, mund të thuhet se njerëzit njihen gjatë punës dhe me kalimin e kohës. Admini ndoshta në fillimet e punës nuk e ka menduar se unë do kisha këtë qasje gjithëpërfshirëse ndaj punës, me angazhime dhe procedura të ndryshme, do isha i vet-organizuar, i përgjegjshëm dhe i ndërgjegjshëm për punët që bëja, saqë edhe vet subjektin në tërësi do ta ngrija në një tjetër nivel konceptimi, lidhur me punën.

Mesa duket Admini është komplet në të kundërt të çdo qasje që duhet të kishte ndaj meje, parë kjo në shumë aspekte, përfshi këtu formimin e dyfishtë profesional, mbivendosjen e punëve, moshën, lidhjen e ngushtë familjare, gjendjen e rënduar shëndetësore, shkak i së cilës janë edhe gjithëpërfshirja dhe ngarkesat e shumëfishta në punë, si në aspektin profesional dhe ato me karakter fizik.

17. Lidhur me vijueshmërinë time në punë, debatet e forta dhe të nxehta, nevoja për solidaritet, mbështetje morale dhe financiare si dhe negociatat në vijim kanë provuar të kundërtën e asaj që

përpiqet të provojë pala tjetër. Largimi im dhe ftohja ndaj punës është tashmë një qëllim në vetvehte i vet Adminit. Me këtë rast ai mendon se do lehtësohet së paku barra financiare mbasi këtu zyrën e Financës e shohin edhe si një ngarkesë financiare, që ndoshta për këta do ishte më mirë të mos ekzistonte fare?!!

Lidhur me vlefshmërinë e kontratave të mëparshme që disponohen, unë komentet i kam bërë më sipër. Në vijim, edhe për vitet 2024-2025, jemi përpara një marrëdhënie të padakordësuar dhe të pa qartë pune midis punëmarrësit dhe punëdhënësit.

18. Lidhur me raportet e mia me E.K ashtu siç kam theksuar edhe më parë, ajo nuk ka shfaqur shenja dhe sjellje shqetësuese apo imponuese ndaj meje.

19. Zyra Kontabël: Lidhur me përfshirjen e zyrës kontabël me punët e zyrës së financës, edhe kjo është një tymnajë për të zhvlerësuar punën që bëhet nga zyra e financës. Dihet se zyrat kontabël janë këshilluese dhe audituese të aktivitetit kontabël ligjor në tërësi, dhe në vijim ato certifikojnë pasqyrat financiare në mbyllje të vitit financiar. Ato nuk përfshihen kurrësi në procedurat rutinore kontabël, regjistrimet, pagesat, rakordimet me klientët dhe furnitorët, inventarët, procedurat doganore, faturimet, shitjet, etj”.

Me e-mail-in datë 02.07.2025, ankuesi dërgoi pranë Komisionerit kopje të kërkesë padisë drejtuar Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë.

Në vijim, Komisioneri me shkresën nr. 1052, datë 04.07.2025, i është drejtuar Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë, në të cilën ka kërkuar informacion lidhur me padinë e bërë nga z. Sh.S.

Gjykata e Shkallës së Parë e Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë, me shkresën nr. 4305/7, datë 16.07.2025, informoi se: “*Pranë Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë në datë 19.06.2025, me nr. 14059 Akti, është regjistruar çështja civile me palë paditëse Z. Sh.S, palë e paditur Shoqëria “Biometric Albania”*”.

Pjesë e dokumentacionit të depozituar nga ankuesi, pranë KMD-së, është Kërkesëpadia drejtuar Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë, me paditës: subjektin ankues: Z. Sh.S dhe subjekt të paditur: Z. A.K, Administrator i Shoqërisë “Biometric Albania”.

Bazuar në parashtrimet dhe dokumentacionin e depozituar nga palët në këtë proces, Komisioneri vëren se, në objekt të kërkesë-padisë së ankuesit drejtuar Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë (*në vijim Gjykatës*), rezulton se pretendimi i ngritur nga subjekti ankues për diskriminim, është bërë objekt i shqyrtimit gjyqësor.

Theksojmë se, të njëjtat fakte dhe rrethana janë paraqitur edhe përpara Komisionerit. Po ashtu të njëjtat shkaqe që bëhen prezent në kërkesë padinë e paraqitur para Gjykatës, janë pretenduar dhe tek Komisioneri.

Komisioneri konstaton se, në objekt të kërkesë-padisë së bërë nga ankuesi, pranë Gjykatës, ndër të tjera, kërkohet:

“... Zhdëmtimin e plotë lidhur me dëmin moral, emocional, psikologjik, shëndetësor dhe financiar shkaktuar nga sjelljet veçuese, diferencuese, demotivuese dhe diskriminuese nga njëra anë dhe mbingarkesa apo mbivendosja e pozicioneve me detyra dhe angazhime shtesë me karakter profesional (Ekonomist + Jurist) dhe ato me karakter fizik (shitje-shpërndarje malli, korrieri, magazine, etj)”.

Në bazën ligjore të vendosur në kërkesë-padinë e depozituar pranë Gjykatës, regjistruar me datë 19.06.2025, ankuesi në mes të tjerash ka cituar shprehimisht: *“Ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar”.*

Komisioneri konstaton se, në parashtrimet e kërkesë-padisë së bërë nga ankuesi, ndër të tjera, citohet se:

“Diskriminimi për arsye të formimit profesional: Nisur nga fakti që Administratori është me formim inxhinierik, ai vazhdimisht ka shfaqur dhe nxitur sjellje të theksuara veçuese, diferencuese dhe parapëlqyese ndaj pjesës tjetër të stafit me formim inxhinierik. Kështu, gjatë gjithë periudhës së punësimit jam përballur me diferencime dhe parapëlqime lidhur me preferencat arsimore, ndërsektoriale me pasojë veçimin dhe diferencimin tim si në sjellje ashtu dhe me mungesë motivimi (sidomos vitet e fundit) e cila shprehet dhe konkretizohet më së shumti në mungesën e rivlerësimit të pagës (sidomos viteve të fundit) duke neglizhuar dukshëm kontributet shtesë gjatë gjithë periudhës së punësimit nga mbivendosja e pozicioneve si Financier-Kontabilist (fillikat i vetëm) dhe përmbushjen me shumë sukses të Procedurave Rregullatore (si Jurist) dhe marrëdhënieve me AKBPM (fillikat i vetëm) për gjithë periudhën 2016-2023.

Kështu, edhe pse me ngarkesa dhe mbivendosje të pozicioneve, si posedues i dy diplomave, të dyja të vëna në dispozicion dhe funksion të mbarëvajtjes së punës, edhe pse me përvoja të mëparshme pune si në sektorin publik dhe atë privat (disa nga stafi inxhinierik kanë filluar pune për herë të parë këtu), dukshëm me diferencë moshe, pa lënë pa përmendur kurrsesi edhe lidhjen shumë të ngushtë familjare, por së fundmi edhe situatën e rënduar shëndetësore me dy ndërhyrje kirurgjikale, përsëri mund të them se gjatë gjithë periudhës së punësimit, ose së paku vitet e fundit (2023-2025), nuk ka munguar diferencimi dhe parapëlqimi për stafin me formim inxhinierik nga njëra anë, dhe veçimi apo me keq akoma sjelljet diferencuese, demotivuese dhe mungesa e rivlerësimit të pagës, ndërkohë që për të tjerët rivlerësimi i pagës është bërë më shumë se një herë për periudhën 2023-2025, për disa është bërë 2-3 herë gjatë periudhës 2023-2025.

Për më tepër, shpesh herë jam përballuar me Stereotipe me nota diskriminuese të tilla si: Ne Ekonomistët nuk i llogarisim fare, apo Ekonomistët na duhen sa për të bërë Faturat, etj si këto...

Diskriminimi për arsye shëndetësore: Siç përmenda edhe më sipër, gjatë periudhës së përkeqësimit shëndetësor dhe në vijim mbas ndërhyrjes së parë kirurgjikale është tentuar edhe largimi im nga puna duke menduar se me ardhjen e specialisteve të reja, nuk kishte më kuptim që unë të qëndroja në punë dhe se tashmë mua më kishte ardhur fundi. Ndërkohë që unë insistoja të vijoj dhe të ndjek punën nga shtëpia duke respektuar protokollin e sëmundjes por pa u shkëputur nga marrëdhënia me punën duke dashur të ndjek dhe vijoj punën nga shtëpia dhe me kalimin e kohës dhe rekuperimin

shëndetësor të vijoj si fillim me dalje sporadike në zyrë me një orar të reduktuar 2-3 orë, sipas mundësive deri në daljet me orar të plotë.

Diskriminimi për arsye familjare: Nuk mund të lë pa përmendur faktin se pikërisht nga lidhja shumë e afërt familjare me administratorin, më është dashur të përballem edhe me këtë formë të diskriminimit, sepse pikërisht nga kjo “gjendje familjare” ai ka patur qasje dhe sjellje plotësisht në të kundërt me atë që duhet të ishte, të cilat i ka ushqyer edhe tek pjesa tjetër e stafit, por jo vetëm. Kështu, është pikërisht administratori që nxit këtë frymë veçuese, diferencuese dhe parapëlqyese të njërit profesion ndaj tjetrit, me stereotipe, diferencime ndërsektoriale, moshe, gjendjes familjare, gjendjes shëndetësore, etj.

Si konkluzion mund të themi se, ofrimi dhe qasja në mirëbesim ndaj punës, mbivendosja me ngarkesa të shumëfishta gjatë gjithë periudhës së punësimit, e gjithë puna ime sfilitëse dhe vetmohuese deri në kufijtë e njerëzores, me pasoja të rënduara në shëndet, me kosto financiare të shtuara nga njëra anë, dhe duke u përballur edhe me sjelljet veçuese, diferencuese, “parapëlqyese”, demotivuese dhe diskriminuese nga ana tjetër, pra e gjithë kjo sakrificë (si në aspektin profesional, fizik, moral, emocional, shëndetësor dhe financiar) tashmë i përkiste të shkuarës, nuk mund të kthehej apo të rikuperohej, dhe pa kurrfarë hezitimi qoftë edhe me një rivlerësim të pagës siç është bërë në vijim për kolegët e tjerë me formim inxhinierik.

Kjo ka një emër: Diskriminim i shumëfishtë!!”.

Bazuar në sa më sipër, pala ankuese, në kërkesën e paraqitur pranë Gjykatës, ka pretenduar, ndër të tjera, trajtimin diskriminues nga ana e punëdhënësit. Ai ka kërkuar dëmshpërblimin përkatës, duke i paraqitur Gjykatës të njëjtat pretendime dhe shkaqe që ka sjellë paralelisht edhe pranë Komisionerit.

Në Vendimin Unifikues të Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë, nr. 03, datë 29.03.2012, i cili bën fjalë për objektin dhe shkakun ligjor të padisë, citohet:

“...Kolegjet e Bashkuara të Gjykatës së Lartë arrijnë në përfundimin se për të vlerësuar objektin e padisë është e nevojshme të shihet kërkesëpadia në përmbajtje të saj, të gjitha shtjellimet e kërkimet e paditësit dhe jo vetëm pjesa hyrëse e kërkesëpadisë. Natyrisht që palët kanë detyrimin që të paraqesin pretendime të qarta dhe të kuptueshme për palën tjetër dhe gjykatën, por jo domosdoshmërisht objekti i padisë gjendet gjithnjë vetëm në pjesën hyrëse të kërkesëpadisë (pavarësisht se në praktikë vërehet një konstante në këtë drejtim). Objekti i padisë përmbledh në vetvete të gjitha pretendimet e palës të parashtruara në aktin procedural të kërkesëpadisë. Ai mund të përmbajë një kërkim ose disa të tillë, ndaj kur vlerësohet se çfarë padie është paraqitur për gjykim, gjykatat nuk duhet të kufizohen vetëm tek pjesa hyrëse e kërkesëpadisë, por duhet të shohin tërësinë e përmbajtjes së saj. Kjo pasi zakonisht në pjesën hyrëse të kërkesëpadisë vendosen kërkimet bazë në formë të përmbledhur. Një pjesë e kërkimeve të padisë gjendet në pjesët përshkruese dhe shpjeguese të saj, e një pjesë tjetër mund të gjendet në pjesën fundore të kërkesëpadisë.”

Vendimet unifikuese të Gjykatës së Lartë janë një nga kategoritë e akteve me më ndikim në sistemin ligjor shqiptar dhe sidomos në praktikën gjyqësore. Përmes vendimeve unifikuese mundësohet interpretimi i njësuar i ligjit, duke sjellë si pasojë zbatimin e njësuar të tij në rastet konkrete gjyqësore. Përmes vendimeve unifikuese jo vetëm garantohet shteti ligjor si themel kushtetues i Republikës, por i jepet jetë parimit të sigurisë juridike.

Neni 141, i Kushtetutës shprehet se: *“Për njësimin ose ndryshimin e praktikës gjyqësore, Gjykata e Lartë ka të drejtë të tërheqë për shqyrtim në Kolegjet e Bashkuara çështje të caktuara gjyqësore”*. Pra, Kushtetuta shprehimisht i njeh të drejtën dhe detyrimin Gjykatës së Lartë, që përmes Kolegjeve të Bashkuara të unifikojë, ose më saktë, të “njësojë” praktikën gjyqësore. Kjo kompetencë e Gjykatës së Lartë detajohet në ligjin nr. 9877/2008 *“Për organizimin e pushtetit gjyqësor në Republikën e Shqipërisë”*, i ndryshuar. (Në nenet 14, 16, 17 dhe 19 të të cilit parashikohet mënyra e ushtrimit të saj).

Ky Ligj, normon se: *“Moszbatimi i vendimeve unifikuese, si dhe i vendimeve të tjera të Gjykatës së Lartë, kur, sipas kodeve të procedurave këto vendime janë të detyrueshme përbën shkelje të rëndë disiplinore”*.

Për rrjedhojë, të gjitha vendimet unifikuese janë të detyrueshme për gjykatat dhe moszbatimi i tyre sjell përgjegjësi disiplinore, me pasojë shkarkimin nga detyra të gjyqtarit.

Juridiksioni gjyqësor është i ndarë nga ai administrativ, por aktet e këtij të fundit janë objekt kontrolli nga gjykata administrative, e cila vendos përfundimisht për çështjen. Në rastin e ankuesit, të njëjtat fakte, rrethana, shkaqe, parashtrime, janë bërë objekt shqyrtimi si në juridiksionin administrativ dhe atë gjyqësor.

Në këtë kontekst, në kushtet që kjo çështje është duke u gjykuar nga Gjykata, bazuar në paragrafin 3, të nenit 36, të Kodit të Procedurës Civile, ku parashikohet se: *“... Asnjë institucion tjetër nuk ka të drejtë të pranojë për shqyrtim një mosmarrëveshje civile që është duke u gjykuar nga gjykata...”*, si dhe në nenin 33, pikën 7/4 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, ku parashikohet se: *“Kur Komisioneri vihet në dijeni se ankuesi ka paraqitur kërkesë padi në gjykatë me objekt konstatim diskriminimi, ndërkohë që ka paraqitur të njëjtën ankesë pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe çështja është në shqyrtim e sipër, Komisioneri merr vendim për pushimin e çështjes”*, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi nuk mund të shprehet, lidhur me ankesën me nr. 103, datë 28.04.2025, të z. Sh.S, dhe deklaron pushimin e shqyrtimit të saj³.

Neni 33, pika 7/4 e LMD-së, nuk e lidh marrjen dijeni me ndonjë moment të caktuar të procedurës. Kushti që kërkohet nga dispozita e sipërcituar është vetëm fakti që çështja të jetë në shqyrtim, pra të mos ketë përfunduar shqyrtimi i saj me vendim nga ana e Komisionerit.

³ Për analogji citojmë vendimet me: nr. 253, datë 28.12.2021, nr. 77, datë 21.04.2022, datë 26.07.2023, nr. 275, datë 14.11.2024 dhe nr. 124, datë 20.05.2025, të Komisionerit.

Bazuar në nenin 36, pika 4, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ku parashikohet shprehimisht se: “Gjykata mund t’i kërkojë Komisionerit, në çdo fazë të procedimit, që të paraqesë një mendim me shkrim, rezultatet e hetimit të tij, në qoftë se është bërë hetimi, ose çdo informacion tjetër që ka rëndësi për çështjen”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në rastin kur Gjykata e kërkon atë⁴, përgatit dhe paraqet mendimin me shkrim, lidhur me çështjen sa më sipër.

PËR KËTO ARSYE:

Mbështetur në nenin 36 të ligjit nr. 8116, datë 29.03.1996 “Kodi i Procedurës Civile i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, si dhe referuar nenit 32, pika 1, shkronja a), nenit 33, pika 7/4, dhe nenit 36/4, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I:

1. Pushimin e shqyrtimit të ankesës nr. 103, datë 28.04.2025, të paraqitur nga subjekti ankues, Z. Sh.S kundër Shoqërisë “Biometric Albania” shpk, për shkak se çështja është duke u gjykuar nga Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Tiranë.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

⁴ Ose me kërkesë drejtuar Gjykatës, të palës së interesuar në procesin gjyqësor të iniciuar.