



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 21/17 Prot.

Tiranë, më 01.10.2025

V E N D I M

Nr. 230, datë 01.10.2025

Bazuar në ligjin 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është regjistruar ankesa nr. 01, datë 06.01.2025¹, e paraqitur nga znj. A.B, e përfaqësuar nga Av. E.D dhe Av. A.T kundër Samsung Elektroniks Austria GmbH, Zyra e Degës Zagreb, Kroaci dhe Shoqërisë “The HeadHunter” shpk me pretendimin për diskriminimin për shkak të “shtetësisë” dhe “çdo shkak tjetër²”.

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-in datë 14.01.2025, përfaqësuesi i subjektit ankues, në mes të tjerash informon se: “Znj. A.B ka qenë në marrëdhënie pune mbi 12 vite pranë Samsung, periudhë gjatë së cilës është promovuar në detyrë deri në pozicionin Menaxhere Marketingu për Rrjetin e Shitjeve për shtetet Shqipëri, Maqedoni, Kosovë ecuri për të cilën është vlerësuar periodikisht.

Me hyrjen e Kroacisë në Bashkimin Evropian, zyra qendrore që menaxhon SEAD (Samsung Electronics Adriatic) u zhvendos nga Beogradi në Kroaci, kështu qendra për punëdhënësin Samsung referon në Kroaci, Dega Zagreb.

¹ Ankesa është plotësuar me informacionin dhe dokumentacionin e dërguar me e-mail-in datë 14.01.2025.

² Pasi ankuesja ka shprehur qëndrimin e saj, kundrejt sjelljes së padrejtë dhe të pabazuar të shfaqur nga drejtues të Samsung.

Ankuesja ka qenë punëmarrësja e parë e cila është rekrutuar për Samsung përmes shoqërisë HeadHunter. Kështu, me datë 16.07.2012 midis HeadHunter në cilësinë e punëdhënësit dhe znj. A.B në cilësinë e punëmarrësit është lidhur kontrata e punës me kohë të pacaktuar me detyrën si Menaxhere Marketingu dhe e Shitjeve.

Megjithëse, ankuesja ka përmbushur me korrektësi dhe devotshmëri detyrat e saj funksionale për shoqërinë Samsung dhe në asnjë rast në karrierën e saj profesionale nuk ka marrë ndonjë masë disiplinore apo vërejtje me shkrim ose verbale, në mënyrë krejt diskriminuese dhe të padrejtë, dhe tërësisht në kundërshtim me dispozitat e ligjit nr. 10221/2010 dhe të Kodit të Punës, punëdhënësi, me datë 16.04.2024 ka informuar znj. A.B se me datë 19.04.2024, pranë selisë së shoqërisë The HeadHunter shpk, kishte vendosur të zhvillonte mbledhje, duke specifikuar motivin e kësaj mbledhje “shkurtim i vendit të punës”, por pa patur informuar ose komunikuar në asnjë formë, më përpara, se punëdhënësi kishte problematika të kësaj natyre me vendet e punës të cilat të passillnin pikërisht shkurtimin dhe specifikisht të këtij pozicioni menaxherial. Organizimi i skuadrës ishte bërë si çdo vit në periudhën Janar 2024 pa përmendur shkurtim pozicionesh, gjë e cila provohet edhe me email datë 29.01.2024, ora 16.57 PM, ku znj. A.B i është komunikuar ndryshim terriroresh apo shtetesh që mbulon ajo dhe konkretisht nga Shqipëri, Kosovë, Maqedoni në Shqipëri, Kosovë, Mali i Zi.

Në vijim, takimi u zhvillua sipas Procesverbalit datë 19.04.2024, mbajtur ndërmjet Shoqërisë The HeadHunter Sh.p.k., në cilësinë e Punëdhënësit dhe znj. A.B në cilësinë e punëmarrësit. Arsyeja e këtij takimi është diskutimi rreth vijimësisë së marrëdhënieve kontraktore të punës me znj. A.B, si e punësuar në pozicionin e punës “Profesional Retail Operation” pranë subjektit “Samsung Electronics Zagreb Branch”. Nga ky i fundit na është paraqitur kërkesa për ndërprerjen e marrëdhënieve kontraktuale, për arsye të shkurtimit të vendit të punës.

Procesverbali vijon duke treguar angazhimin e punëdhënësit për të përmbushur detyrimet ligjore në lidhje me afatet dhe lejen e punëmarrësit deri në përfundimin e afateve të zgjidhjes përfundimtare të kontratës së punës. Në kontradiktë të hapur me sa më lart, ndërsa thuhet qartë se cili është vendimi i punëdhënësit, Procesverbali mbyllet me shënimin se punëdhënësi do të njoftojë punëmarrësin për vendimin përfundimtar brenda afateve ligjore të caktuara nga neni 144 i Kodit të Punës.

Faktet qëndrojnë krejt ndryshe.

Ndryshe nga sa arsyeton në Procesverbalin datë 19.04.2024, se nga subjekti “Samsung Electronics Zagreb Branch”, është paraqitur kërkesa për ndërprerjen e marrëdhënieve kontraktuale për arsye të shkurtimit të vendit të punës, kjo kërkesë znj. A.B asnjëherë nuk i është vënë në dispozicion për t’u njohur me të dhe për të mbajtur qëndrimin e saj në lidhje me këtë kërkesë. Gjithashtu, znj. A.B nuk i është vënë në dispozicion ndonjë vendim i shoqërisë punëdhënëse apo i organit vendimmarrës të shoqërisë “Samsung Electronics Zagreb Branch” në lidhje me shkurtimin e vendit të punës duke ardhur kështu në kundërshtim flagrant me nenet 11/1, 18/2, 18/3, 33/1, 144, 146, por pa u kufizuar vetëm te Kodi i Punës.

Një fakt interesant është se sipas email datë 6 Maj, ora 10:40 AM, (ku pjesë e e-mail është dhe vetë ankuesja) rezulton se Shoqëria “Samsung Electronics Zagreb Branch”, njofton kolegët ekzistues për kolegët e rinj që i bashkohen ekipit të SEAD (Samsung Electronic Adriatic) në pozicionin Sales Manager Professional Divisoni MX.

Gjithashtu në email-in e datës 10 Qershor ora 11:35 AM, (ku pjese e email është sërish ankuesja) rezulton se Shoqëria “Samsung Electronics Zagreb Branch”, njofton kolegët ekzistues për kolegët e rinj që i bashkohen ekipit të SEAD (Samsung Electronic Adriatic) në pozicionin Sales Administration Associate Divisioni MX apo në pozicionin Retail Operation Associate CE Division.

Po ashtu në email e datës 1 Korrik ora 8:52 AM (ku pjesë e email është sërish ankuesja), rezulton se Shoqëria “Samsung Electronics Zagreb Branch”, njofton kolegët ekzistues për kolegët e rinj që i bashkohen ekipit të SEAD (Samsung Electronic Adriatic) në pozicionin Retail Operation Professional CE division.

Rezulton se Departamenti i Marketingut ka mbetur me të njëjtin numër anëtarësh si nga emaili i ristrukturimit të pretenduar e deri aktualisht. Ndërkohë në zyrën e Tiranës ka pasur dy rekrutime të reja, e para me datë 15.04.2024 dhe tjetri me datë 20.05.2024, gjë e cila provohet me email-et e sipërpërmendura.

Sipas email datë 01 Korrik ora 8.52 AM, është njoftuar rekrutim i punonjësit A.G në të njëjtin pozicion si ankuesja i cili për më tepër është trajnuar nga vetë znj. A.B (nga data 01.07.2024 deri në 31.07.2024, sipas kërkesave të Samsung, si edhe provohet me email datë 03.07.2024).

Pra, nga sa pretendohet se shkak për ndërprerjen e marrëdhënies së punës ishte shkurtimi i vendit të punës, nuk është e vërtetë dhe dukshëm ashtu sikurse provohet edhe me emailet e sipërpërmendura rezulton se gjatë periudhës Maj, Qershor, Korrik, Samsung ka punësuar punonjës të rinj në pozicione të njëjta apo edhe të ngjashme me ankuesen.

Dukshëm shkak i vërtetë i largimit nga puna nuk ka qenë ai i shkurtimit të vendit të punës por ai i diskriminimit të ankueses nga ana e punëdhënësit Samsung dhe/ose HeadHunter.

Sipas fakteve që provohen me prova shkresore të bashkëlidhura, pasi ankuesja ka shprehur qëndrimin e saj kundrejt sjelljes së padrejtë dhe të pabazuar të shfaqur nga drejtues të Samsung, këta të fundit haptazi kanë diskriminuar ankuesen duke u shprehur: “Kush është kjo zonjë nga Shqipëria që na kundërpërgjigjet?!”

Risjellim në vëmendjen tuaj se ankuesja, me një përvojë tashmë prej më shumë se 12 vite në profesionin e saj, ka vijuar marrëdhënien e punës normalisht deri në hapjen e diskutimit për projektin që do të tregojmë më poshtë.

Në datë 29.01.2024, znj. P ndan në e-mail detyrat e caktuara dhe të zbatueshme për Menaxherët Rajonalë për vitin 2024, me efekt nga data 01.02.2024. Në këtë ndarje, ankuesja listohet si Menaxhere Marketingu për të tre shtetet Shqipëri, Kosovë dhe Mal i Zi e ngarkuar me detyra kontrolli dhe strategjie, planifikimi dhe ekzekutimi dhe detyra të tjera të lidhura.

Për projektin e lidhur me shfaqjen e produkteve Samsung në dyqanin e ri të hapur nga Neptun MK, në Shkup, në zonën e Aerodromit, me e-mail e datës 06.11.2023 ankuesja kërkon nga përfaqësuesit dhe drejtuesit e Samsung të dërgojnë sugjerimet apo propozimet e tyre për përmirësim të mënyrës së shfaqjes dhe vendosjes apo dukjes së produkteve Samsung sipas fotografive dhe emërtimeve të treguara po në këtë email.

Duke qenë se projekti do të aprovohej brenda asaj jave, kërkohej një përgjigje e shpejtë, e cila nuk erdhi dhe për këtë arsye u vijua sërish me kërkesë nga ankuesja me emailin e datës 08.11.2023, duke theksuar urgjencën.

Pas një përgjigje nga një prej drejtuesve z. D.K në datë 08.11.2023 lidhur me vendosjen e ekraneve të TV në krah ose jo me njëri tjetrin rënë dakord të qëndrojnë në fuqi për projektin versioni i ankueses për shkaqe të vizibilitetit dhe mundësisë më të mirë të reklamimit. Në datë 08.11.2023 z. D.K i drejtohet ankueses me email duke deklaruar: “Faleminderit A, do të procedojmë sipas versionit dhe qëndrimit tuaj. Më binde...”.

Në datë 03.01.2024 ankuesja njofton me email përfaqësuesit e Samsung mbi pamjet në dyqan duke dërguar videon përkatëse. Video e cila u kërkuar nga Drejtuesit jashtë rregullores së punës pas përfundimit të projektit. Gjithsesi ankuesja e dërgon sipas kërkesës.

Në po këtë datë z. K pretendon në email se logo e Samsung nuk duhej të ishte vendosur në pozicionin e treguar në fotografinë bashkëlidhur [e dërguar dhe e miratuar nga po ai paraprakisht, sipas email që përmendim më sipër të shkëmbyera midis palëve gjatë Nëntor dhe Dhjetor 2023]. Ankuesja i përgjigjet këtij email, sërish në datë 03.01.2024, duke dhënë shpjegimet përkatëse sipas ekspertizës së saj dhe kushteve të vendndodhjes, në përputhje me rregulloret dhe miratimet e dhëna për projektin.

Në një mënyrë të papranueshme, të papritur, në shkelje të rregullave të zbatueshme dhe në shkelje të normave të etikës më së paku, ankueses i vjen email datë 03.01.2024 sipas të cilit z. K shprehet: “Kjo që ti thua është thjesht të ndjekësh rregullat “si duke lexuar në letër” dhe të thuash jo nuk mundet, por ti nuk po e përdor statusin aktual të dyqanit dhe nuk je fare logjike...Për këtë që ti na tregon rezultati nuk është i mirë. Pra, ç’të bëjmë tani?...Ana mos bëj diçka sepse ne na nevojitet.....bëje 10 herë më të mirë...”.

Ankuesja i kthen përgjigje këtij email, po në datë 03.01.2024 duke shprehur shqetësimin e saj dhe habinë për mbërritjen e një deklarimi me fjalë të tilla të cilat shkojnë përtej projektit apo detyrave të saj në rolin e Menaxheres Rajonale. Në të njëjtin email, ankuesja i shpreh Samsung: “Ju lutem të respektoni integritetin tim.” – duke mos lënë pa shprehur përgjigjet në lidhje me punën dhe projektin dhe sqarimet e nevojshme.

Korrespondenca mes palëve vijon, gjithnjë në datë 03.01.2024, duke u pasuar me përgjigjen e Samsung sipas së cilës drejtohen pyetje (ndërkohë projekti ishte i përfunduar dhe i mbyllur, rikujtojmë me miratimin paraprak të vetë Samsung) dhe deklarohet akoma më tej se: “Ne nuk po flasim këtu për integritet! Ne po flasim këtu për të qenit proaktiv, të qenit ndryshe, i ndryshueshëm, të qenit KREATIV – kjo është “të kesh qasje logjike në dyqan”, që nëse diçka është për t’u parë të

shikohet shumë thjesht dhe lehtë...nëse mendon se kjo i kalon limitet të lutem bëj mbledhje me liderin tënd dhe Burimet Njerëzore, dhe me mua vetë... ti nuk iu përgjigje pyetjeve të mia por në vend të kësaj u përgjigje emocionalisht...p.s. unë sigurisht do të vizitoj në vend por po të tregoj në avancë komentin tim, sepse e sigurtë që do të jetë i njëjtë dhe aty në vend...pra, po, ti je eksperti dhe ti duhej të më kishe thënë në avancë për këto gjëra... ”.

Ankuesja përgjigjet duke rishprehur shqetësimin e saj për termat e drejtuar, të cilat nuk janë aspak në linjë apo lidhje me sjelljen e saj profesionale, duke theksuar se ajo ndihet e shqetësuar për këtë shkak, në siklet dhe e vënë përballë kësaj sjellje në dijeni të të gjithë palëve të tjera në kopje në email duke cenuar rëndë integritetin në vendin e punës. Ankuesja i kërkon Samsung të bazojë bashkëpunimin mbi respektin dhe besimin dhe nëse kjo nuk është e mundur të kërkojë të ndalojë bashkëpunimin. Ajo vijon duke shpjeguar se këto fjalë janë për të, të papranueshme dhe nuk kanë ndonjë kuptim tjetër të lidhur me punën përveçse kuptimin e tyre literal.

Ajo thekson në vijim se Burimet Njerëzore, lideri/drejtuesi i saj dhe gjithë përfaqësuesit e tjerë janë në kopje në email dhe se ajo ka besim në reagimin e tyre profesional në hapat e mëtejshëm që duhen ndërmarrë në këtë situatë të krijuar.

Gjithashtu, ankuesja i përgjigjet dhe sqaron sërish faktet për pyetjet e shtruar lidhur me punën e projektit në fjalë, shoqëruar me planimetrinë e dyqanit edhe njëherë.

Komunikimi përshkallëzohet në vazhdim, pasi ankuseses i vjen email datë 04.01.2024 nga z. BK (nga Menaxhimi i Shitjeve, Drejtues Kryesor i Biznesit), në të cilin vijon argumentet në mbështetje të përfaqësuesit z. K, email i pasuar nga përgjigjet e kërkuara nga ana e ankuseses.

Po në datë 04.01.2024, z. BK i dërgon përsëri email ankuseses në të cilin shprehet se: “Ju lutem kujtohuni se ne po punojmë për ÇFARË MUNDEMI TË BËJMË në vend të ÇFARË NUK MUNDEMI...Gjithashtu në lidhje me udhëtimin për punë, unë nuk mendoj se ti do të merrje mundimin më shumë se një herë (ose zero) për t’u marrë me dyqanin.. prandaj të lutem maksimizoj vlerën e udhëtimeve të punës duke marrë në konsideratë të gjitha planet e investimit në dyqan paraprakisht...”.

Ndërkohë në datë 04.01.2024, znj. P (Operacionet e Shitjeve të Retail, Menaxhere Direkte) i dërgon email ankuseses duke i propozuar telefonatë me T (Burimet Njerëzore) për të zgjidhur këtë situatë, në përgjigje të të cilit, e ndjerë e fyer dhe e cenuar, ankuesja i përgjigjet duke kërkuar të dërgojë çdo mendim ose reagim zyrtar me shkrim përmes email, në dijeni të gjithë palët e interesuara.

Në mënyrë më të kujdesshme, znj. P i drejton një tjetër email datë 04.01.2024 ankuseses me të cilin njuh se ajo është ndër menaxherët me eksperiencën më të pasur dhe më të madhe në ekipin e Marketingut dhe se që nga ai moment komentet dhe qëndrimet mbi punën do të dërgohen direkt nga znj. P, si Menaxhere Direkte.

Ankuesja, me emailin në përgjigje, datë 05.01.2024 i përgjigjet znj. P duke vënë në dukje se kjo situatë ka dy aspekte, atë profesional dhe atë personal. Ankuesja shprehet mbi punën e saj dhe zbatimin me përpikmëri të detyrave dhe rregulloreve si edhe gatishmërinë për të qenë pjesë e

skuadrës së dedikuar për të bërë më të mirën për tregjet që mbulon, si edhe mbi gatishmërinë për të mirëpritur sugjerime për përmirësim edhe në lidhje me dyqanin Neptun.

Ndërkaq, në aspektin personal, ankuesja vë në dukje se është ai më i rëndësishmi dhe më i pakonsideruari në këtë rast. Ajo shpreh zhgënjimin për mungesën e reagimit të duhur nga Menaxherja Direkte dhe nga Burimet Njerëzore, edhe pse në dijeni të fyerjes direkte, toneve të ashpra dhe të pasjellshme, dhe komunikimit të padrejtë. Të gjitha këto ngjarje i kanë cenuar integritetin dhe pozitën në kompani, porse ato po anashkalohen pa u trajtuar në ndonjë mënyrë.

Znj. T.H në cilësinë e Drejtuese e Burimeve Njerëzore i përgjigjet ankueses duke deklaruar se opinionet mbi këtë ngjarje janë ndarë me supervisorët dhe janë dhënë udhëzime për të menaxhuar një situatë të tillë në të ardhmen për të minimizuar dëmet e adresuara nga ankuesja. Në të njëjtën kohë znj. H shprehet se Drejtuesi direkt po ndan me të, gjithë detajet si propozime se si të trajtohet rasti prezent në të dyja aspektet, profesional dhe personal. Megjithatë, ajo vijon duke udhëzuar ankuesen se ajo mund të paraqesë një ankesë zyrtare nëse mendon se situata kërkon më shumë vëmendje.

I njëjti qëndrim mbahet edhe nga Drejtuese direkte znj. P në email datë 05.01.2024, duke shtuar se asaj i vjen keq për ndjenjat e ankueses, por nëse ka pakënaqësi për këtë ankuesja duhet të ndjekë hapat e mëtejshëm të njoftuara nga znj. H.

Në datë 08.01.2024, ankuesja i kërkon Drejtueses së Burimeve Njerëzore, ndër të tjera, të ndajë me të udhëzimet për një ankesë zyrtare. Znj. H, përgjigjet duke justifikuar haptazi sjelljen e z. K dhe gjithë personave të tjerë të përfshirë dhe duke komunikuar se ankesa mund të paraqitet tek The HeadHunter Sh.p.k. ose tek Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi në Shqipëri.

Pas kësaj sate, në datë 10.01.2024 Drejtuesja direkte znj. P i dërgon email ankueses me të cilin vë në dukje disa gjëra që duhen ndryshuar në projekt, por që gjithsesi janë gjëra të cilat duheshin menduar në fazën paraprake të projektit. Krahas kësaj, znj. P kërkon edhe implementimin e vendosjes së një etikete mbi produktin (lavatriçe) me emërtimin BESPOKE.

Në datë 11.01.2024 ankuesja dërgon materialet e kërkuara, por sërish Drejtuese e saj direkte kërkon që të përgatitet nga agjencia pamja reale si do të duket në rast se do të zgjidhet ajo pamje për implementim. Ankuesja përgjigjet se një gjë e tillë nuk mund të kërkohet pasi kështu është rënë dakord edhe në mbledhjet e zhvilluara me Samsung dhe kështu parashikohet edhe në procedura, pra parashikohet qartësisht rregulli se nuk mund të veprohet apo të dilet jashtë rregullimeve të PO (Purchase Order). Por nëse ka të tjera PO (urdhra blerje) për të përfshirë ajo lutet t'ia vendosin në dispozicion.

Znj. P, sigurisht duke qenë mjaft mirë në dijeni të detyrimit për të ndjekur strikt PO, përgjigjet se është në dijeni dhe e kupton se nuk mund të kërkohet përgatitja paraprake vizualisht nga agjencia, por këtë ia kërkon ankueses që ta përgatisë. Duke u përgjigjur në këtë mënyrë, Menaxherja Direkte në fakt nuk përgjigjet në thelb, por e shmang diskutimin mbi zbatimin e PO dhe mbi procedurën e lidhur të riskut, duke e provokuar në mënyrë të drejtpërdrejtë dhe haptazi ankuesen. Me email e

datës 22.01.2024, ankuesja i dërgon Drejtueses së saj sa i kërkohej, duke ripërsëritur dërgimin edhe tek menaxherët e tjerë.

Po në datë 22.01.2024 znj. P njofton se do të kryhet mbledhje për vlerësimin e rezultateve në punë të disa punonjësve, ndër ta ankuesja, për vitin 2023.

Në këtë periudhë dhe si tregohet edhe më lart, çdo muaj që vjen, Shkurt, Mars, Prill, etj, ndaj ankueses fillojnë një sërë kërkesash, drejtohen emaille dhe ngarkohen detyra të cilat tregojnë vazhdimisht tendencën e Samsung për të shtyrë dhe rrjedhimisht për të “kapur” ankuesen në gabime.

Në datë 02.02.2024 Menaxheri i Shitjeve, Drejtuesi Kryesor i Biznesit z. BK kërkon që të merren kostot e instalimit, etj, të pajisjeve për rastin e Aerodromit. Ai shprehet “.... të merren kostot e instalimit.....dhe më pas le të biem dakord....”.

Ankuesja dërgon kostot e kërkuara dhe kërkon të pajiset me komentet për më tej. Në datë 05.02.2024, Drejtuesi BK përgjigjet: “Kur të keni projekte të tjera afër tyre, bëjeni të ndodhë”.

Dukshëm rezulton se nuk pati asnjë emergjencë ose punë konkrete për t’u kryer nga ana e ankueses për si më sipër iu kërkuar lidhur me mbledhjen e të dhënave, ndërkohë që pritshmëria e krijuar për ankuesen ishte se me marrjen e këtyre të dhënave do të bihej dakord dhe do të realizohej ndryshimi i kërkuar për të cilin nisi gjithë situata.

Sërish vijojnë një sërë faktesh dhe provash të cilat theksojnë tentativa të Drejtuesit Kryesor të Biznesit, Menaxheres Direkte dhe Burimeve Njerëzore për të shtyrë në gabime në punë ankuesen.

Këto dhe shumë të tjera përbëjnë thjesht dhe vetëm përpjekjet e Samsung për të gjetur mbështetje të vendimit të marrë në Janar 2024 për të larguar nga puna një punëmarrëse, të vjetër në këtë detyrë, me eksperiencën e kërkuar, por që ka shtetësinë Shqiptare dhe që arrin të kërkojë të respektohet dhe të trajtohet me integritet në vendin e punës.

Këto përpjekje janë bërë në dijeni dhe me konsultime të zhvilluara në këtë kohë midis Samsung dhe Drejtuesve & Burimeve Njerëzore në Samsung si dhe midis Samsung dhe HeadHunter, ky i fundit në dijeni të vendimmarrjes diskriminuese të Samsung, me pasojë zgjidhjen e kontratës së punës të ankueses.

Samsung dhe HeadHunter kanë kryer shkelje të LMD sepse kanë diskriminuar ankuesen për shkak të shtetësisë, sjellje e cila solli si pasojë zgjidhjen e kontratës individuale të punës, e kryer me këto forma:

Diskriminim i drejtpërdrejtë: Samsung ka diskriminuar ankuesen sepse për shkak të shtetësisë së saj nuk u konsiderua nga punëdhënësi për t’u marrë në shqyrtim në kërkesat dhe ankesat e shprehura ndaj drejtuesve, këta të fundit individë mbajtës të një tjetër shtetësie (dhe statusi në Samsung), edhe pasi u pranua nga ana e Burimeve Njerëzore se situata nën masat e marra së brendshmi nuk do të përsëritej, u trajtua në mënyrë fyese, përballë të gjithë kolegëve, situatë që u përshkallëzua në vazhdim nga sjellje e njëjtë tendencioze dhe shqetësuese, e kryer me qëllimin e

vetëm për të gjetur arsye largimi nga puna. Kjo shkelje përforcohet nga fakti se Samsung hapi të njëjtin pozicion të mbajtur nga ankuesja, si vend vakant dhe në Kroaci, pozicion i cili iu ofrua një shtetasi Kroat, z. A.G. Jo vetëm që këto procedura nuk iu njoftuan dhe as propozuan ankueses, e cila eventualisht do të pranonte edhe zhvendosjen në shtetin Kroat, për të vijuar punën dhe karrierën e saj në Samsung, por u kryen në tentativë për t'i fshehur asaj gjithçka që ndodhte dhe që në përfundim edhe ndodhi.

Shqetësim: Samsung ka kryer shqetësim të ankueses, fillimisht duke lënë të pashqyrtuar ankesat e saj ndaj sjelljes fyese të drejtuesve të Samsung dhe më pas duke i mbështetur këto sjellje; më tej, duke i krijuar një mjedis në punë edhe më shqetësues me të vetmin shkak atë të mosnënshtrimit të ankueses ndaj këtyre sjelljeve, të cilat sollën në përfundim zgjidhjen e kontratës individuale të punës.

Viktimizim, sepse vetëm për shkak të shfaqjes së ankesës dhe të nevojës për të ndjekur dhe trajtuar ngjarjen fyese dhe diskriminuese ndaj ankueses në punë, vijuan një sërë komunikimesh, edhe të fshehta por edhe direkte drejtuar ankueses, në të cilat haptazi, Drejtuesit i kundërvihen në të gjitha mënyrat dhe format drejt qëllimit të zgjidhjes së kontratës individuale të punës për shkak pikërisht të “zërit” të ankesës së shfaqur nga një shtetase Shqiptare.

Çdo shkak tjetër: Këtu theksojmë se epërsia që drejtuesit e Samsung shfaqin për shkak të hierarkisë është e padiskutueshme dhe e qartë. Gjithashtu trajtimi i pabarabartë është mëse i dukshëm pasi vihet re se qëndrimet e drejtuesve të Samsung janë të unifikuar mes tyre: nga njëra anë ankueses i deklarohet se tashmë çdo komunikim dhe trajtim i ankesës së saj do të ndiqet vetëm me Menaxheren Direkte dhe nga ana tjetër i deklarohet se janë zhvilluar mbledhje nga ana e Burimeve Njerëzore me Menaxherët përkatës, porse një mbledhje e tillë i është mohuar ankueses edhe pasi ajo ka shfaqur shumë kërkesa për të, duke vërejtur se komunikimi duhet të jetë vetëm me shkrim dhe me përfshirjen e gjithë palëve të interesuara. Gjithashtu, vetëm dhe thjesht për shkak të hierarkisë dhe pozicioneve të mbajtura në këtë rast: Drejtues dhe Menaxherë të Lartë në Samsung – Menaxhere Marketingu nën varësinë e tyre (ankuesja), ankuesja trajtohet si e pabarabartë nga ana e Burimeve Njerëzore, nuk thirret ose vendoset në dijeni për mbledhjet e zhvilluara, shmanget nga çdo informacion, nuk merr përgjigje për ankesën e saj në thelb por vendoset përpara mjaftimit të deklaratave të pabazuara në Rregulloret e Brendshme të zbatueshme në Samsung, të natyrës: “...do të komunikosh vetëm me Menaxheren Direkte, na vjen keq për ndjenjat e tua, nuk kemi më asgjë për të thënë, mund të paraqesësh ankesë në KMD në Shqipëri...”, etj, të ngjashme. Këtu theksojmë edhe faktin se janë vetë Burimet Njerëzore që përmendin KMD, pra është iniciativa e tyre në përmendjen dhe drejtimin në KMD, çfarë e bën edhe më të kuptueshme se ata e njohin mjaft mirë dhe janë në vetvete apo instiktivisht në dijeni dhe kuptim të mirë të konceptit “diskriminim” dhe të rastit prezent si i dukshëm një rast diskriminues.

Në këtë rast, menjëherë pas “reagimit” të ankueses me emailët e muajit Janar 2024, Samsung ka marrë direkt vendimin e largimit të saj nga puna. Në email-et e sipërpërmendura në faktet, drejtuar ankueses në Janar 2024, janë përcjellë fjalët e Drejtuesit Korean, por nga zyra e Kroacisë. Është pikërisht ky Drejtues Korean i Samsung i cili është shprehur: “Kush është kjo zonjë nga

Shqipëria...” dhe i cili ka marrë aty për aty vendimin ta largojë atë nga puna vetëm për faktin se një punonjës nga Shqipëria reagoi!

Si është e mundur që asnjë prej punonjësve të origjinës Koreane ose tjetër në Evropë nuk është trajtuar në të njëjtën mënyrë si ankuesja në rrethana të tilla të krahasueshme. A ka patur ristrukturime të tilla në Samsung, sipas të cilave jo vetëm që nuk njoftohet vendimi, por as nuk i bëhet e njohur punonjësit asnjë fazë apo akt dokumentar i kësaj procedure ristrukturimi? Kemi bindjen që nuk ka dhe as nuk mund të ketë në krahasim me rastin prezent, sepse në këtë rast ristrukturimi është vetëm një pretendim justifikues për të fshehur shkaku diskriminues”.

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 “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, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

Neni 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 ankesë, 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. 21/1, datë 20.01.2025, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka kërkuar informacion nga Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve, si më poshtë:

- Informacionin që disponohet nga ana juaj, në lidhje me numrin unik të identifikimit të subjektit (NUIS) dhe vendin e ushtrimit të aktivitetit, për subjektin Samsung Electronics Austria GmbH, Zyra e Degës Zagreb, Kroaci.
- Me shkresën nr. 21/2, datë 20.01.2025, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka kërkuar informacion nga Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, si më poshtë:
 - Informacionin që disponohet nga ana juaj, në lidhje me numrin unik të identifikimit të subjektit (NUIS) dhe vendin e ushtrimit të aktivitetit, për subjektin Samsung Electronics Austria GmbH, Zyra e Degës Zagreb, Kroaci.
- Me shkresën nr. 21/3, datë 21.01.2025, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar parashtrime nga Shoqëria “The HeadHunter”, lidhur me pretendimet e subjektit ankues, si dhe ka kërkuar dokumentacionin si më poshtë:
 - Argumentimin Tuaj, për të gjitha pretendimet e ngritura nga subjekti ankues.
 - Kopje të dosjes personale të ankueses (vendim emërimi, transferimi, kontrata pune, masa disiplinore, vlerësim performance të viteve: 2021, 2022 dhe 2023, etj).
 - Kopje të plotë të korrespondencës së ankueses me drejtuesit e Samsung: z. BK, z. K, znj. P dhe z. H, gjatë periudhës objekt i ankesës, nga data 06.11.2023, e në vijim.
 - Informacion mbi procedurën e ndjekur lidhur me trajtimin e ankesës së znj. A.B për gjuhën/termat e përdorur nga z. K.
 - Kopje të plotë të studimit/vlerësimit të bërë për ristrukturimin e kompanisë, shkurtimit të vendeve të punës dhe marrjen në punë të punonjësve të rinj të kompanisë Samsung, për periudhën objekt i ankesës (struktura e vjetër dhe e re).
 - Informacion mbi marrjen në punë të punonjësve të rinj në pozicionet: Sales Manager Professional Divisoni MX; Sales Administration Associate Divisioni MX apo në pozicionin Retail Operation Associate CE Division; Retail Operation Professional CE division dhe dy pozicioneve të reja në zyrën e Tiranës.
 - Kopje të procedurës së ndjekur për marrjen në punë të z. A.G.
 - Kopje të plotë të procedurës së ndjekur lidhur me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesen (njoftim, procesverbal i takimit, si dhe çdo korrespondencë tjetër të mbajtur për këtë qëllim).
 - Kopje të Rregullores së Brendshme të Kompanisë Samsung dhe Kodit të Sjelljes së punëdhënësit dhe Rregullores së Brendshme të Kompanisë The HeadHunter.
 - Informacion nëse zgjidhja e marrëdhënieve të punës mes palëve po ndiqen gjyqësisht. Nëse po, kopje të kërkesë padisë dhe parashtrimeve të punëdhënësit.

Me shkresën nr. 132/1, datë 23.01.2025, Inspektorati i Punës, informoi se: *“Nga verifikimi në portalin unik “e-Inspektimi”, nuk ka asnjë rezultat për subjektin Samsung Electronics Austria GmbH, Zyra e Degës Zagreb, Kroaci”.*

Me shkresën nr. 8631/1, datë 06.02.2025, Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve, informoi se: *“Verifikimet në sistemin tatimor C@TS bëhen nëpërmjet Numrit Unik të Identifikimit të Subjektit (NUIS), për rrjedhojë nuk mund të identifikohet subjekti me të dhënat e dërguara nga ana juaj”.*

Me shkresën datë 03.02.2025, Shoqëria The Headhunter shpk, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: *“Së pari: Nga leximi i ankesës, vihet re se ankesa përfshin pretendime ndaj Shoqërisë “The Headhunter” shpk, kompani shqiptare e regjistruar në Qendrën Kombëtare të Bizneseve me NUIS LxxxxxxS, me objekt veprimtarie ndër të tjera edhe “Organizim i praktikave të punës, punësim stafi për palët e treta”, si dhe pretendime ndaj një subjekti juridik të huaj, sikundër është Samsung Elektroniks Austria GmbH.*

Samsung nuk ka pasur asnjë marrëdhënie pune apo çfarëdo lloj marrëdhënie tjetër juridike me ankuesen. Marrëdhëniet e detyrimit lindin nga kontrata e nga ligji dhe në kushtet e mosekzistencës së një kontrate verbale apo të shkruar mes palëve, në kushtet e mosregjistrimit të saj si subjekt i të drejtës tregtare shqiptare, Samsung nuk legjitimohet në këtë procedurë të regjistruar nga ana juaj. Theksojmë se Samsung nuk ka shoqëri të varura apo degë në Shqipëri, por tregton pajisjet nëpërmjet shitësve të autorizuar. Ndërkohë që Samsung Elektroniks Austria GmbH, ka kontraktuar Shoqërinë “The HeadHunter” shpk (këtu e më poshtë “HH”) për ta asistuar në shërbime konsulence sipas nevojave të herëpashershme të Samsung dhe me punësim stafi sipas objektit të veprimtarisë së “HH”.

Së dyti: Në kuadër të veprimtarisë tregtare mes shoqërisë “HH” dhe “Samsung” është lidhur një kontratë për punësim stafi.

Midis Shoqërisë “HH” në cilësinë e punëdhënësit dhe znj. A.B në cilësinë e punëmarrësit ka filluar marrëdhënia e punës dhe me datë 16.07.2013 është lidhur kontrata e punës me kohë të pacaktuar me detyrën si Menaxhere Marketingu dhe e Shitjeve. Më pas ankuesja ka kryer detyrën e Drejtueses së Rrjetit të Shitjeve.

Në zbatim të kontratës znj. A.B ka punuar për kompaninë “Samsung Zagreb Branch” shpk, duke qenë punëmarrëse e palës së paditur “HH”.

Samsung Electronics Zagreb Branch herë pas here ka bërë kërkesa për shkurtim vendesh pune dhe specifikisht që në Janar të këtij viti, Samsung ka paralajmëruar shkurtim vendesh pune. Në këto kushte pala “HH” ka filluar procedurat e largimit nga vendi i punës i punonjësve që ju shkurtohej vendi i punës, ndër këto edhe vendi punës i ankueses.

Me shkresën e datës 16.04.2024 drejtuar ankueses, është njoftuar kjo e fundit për shkurtimin e vendit të punës dhe për një takim me datë 19.04.2024, sipas nenit 144 të Kodit të Punës. Referuar procesverbalit të datës 19.04.2024, ky takim është realizuar dhe ankuesja ka shënuar “u informova për shkurtimin e vendit të punës”. Me shkresën e datës 29.04.2024, është njoftuar ankuesja për zgjidhjen e kontratës së punës datë 16.07.2012. Me këtë njoftim është vendosur krahas ndërprerjes së marrëdhënieve të punës me datë 31.07.2023 (3 muaj më pas), edhe përmbushja e detyrimeve si:

- Paga e 3 muajve në përputhje me afatet e njoftimit.

- Paga e 6 muajve vjetërsi pune.
- Dietat ushqimore dhe Lejet e zakonshme të pashfrytëzuara për vitin 2023 dhe lejen e zakonshme deri me 31.07.2024.
- Rezulton se janë paguar detyrimet e marra përsipër sipas transferimit nga llogaria në llogari në BKT, datë 02.08.2024.
- Ndërkohë ankuesja javën e fundit, merr raport mjekësor, në mënyrë që të komplikojë largimin e saj nga puna. Nga ana jonë nuk është marrë në konsideratë raporti por është paguar me pagë të plotë edhe sipas rekomandimit të mjekes së shoqërisë, pasi diagnoza e shënuar (bradikardi sinusale) nuk përfshihet në manualin e botuar nga ISSH, shtator 2021, kjo diagnozë nuk paraqet madje as shenja klinike.
- Në periudhën Korrik-Tetor 2024 është vërtetuar lëvizja jashtë Shqipërisë e ankuses dhe sipas postimit të saj në rrjetet sociale ka qenë pjesëmarrëse në një koncert në Vjenë, Austri, pra nuk kemi probleme kardiale.
- Gjatë kësaj kohe me shkresën e datës 26.08.2024, i është kërkuar dorëzimi i mjeteve të punës, gjë të cilën nuk e ka bërë. Gjatë gjithë kohës ka komunikuar me email për të marrë informacione për ti përdorur për proces gjyqësor, sikundër vërtetohet nga email-et e paraqitura si provë nga ana e saj.
- Nga ana e palës së punëdhënësit, i është ofruar pozicion tjetër pune me datë

Së treti: Ankuesja ka qenë punëmarrëse e “HH”, për të punuar për Samsung, marrëdhënie kjo e rregulluar nga ligjvënësi shqiptar nëpërmjet nenit 18/I e vijues të Kodit të Punës. Kohëzgjatja e së njëjtës punë, e kryer nga punëmarrësi i kontraktuar nga Agjencia, për të njëjtën ndërmarrje pritëse, është jo më shumë se 2 vjet.

Herë pas here nga Samsung është kërkuar shkurtim vendesh pune, duke respektuar të drejtat ligjore të punëmarrësve dhe procedurat e largimit nga puna. Edhe më parë se të fillohej procedura e ndërprerjes së marrëdhënies së punës me ankuesen, kemi marrë kërkesë për shkurtimin e vendit të saj të punës, por s’ka qenë e mundur dhe nuk është vepruar.

Punëdhënësi “HH” me datë 16.04.2024 ka informuar znj. A.B për takim me datë 19.04.2024, duke specifikuar motivin e takimit, “shkurtim i vendit të punës”. Në datën e lajmëruar, takimi u zhvillua sikundër vërtetohet me Procesverbal të datës 19.04.2024, mbajtur ndërmjet Shoqërisë “HH”, në cilësinë e Punëdhënësit dhe znj. A.B në cilësinë e punëmarrësit dhe është lajmëruar për ndërprerjen e marrëdhënieve kontraktuale, për arsye të shkurtimit të vendit të punës. Me vendimin e datës 29.04.2024, është njoftuar ankuesja për zgjidhjen e kontratës së punës datë 16.07.2012. Me këtë njoftim është vendosur ndërprerja e marrëdhënieve të punës me datë 31.07.2024.

Paditësja është njoftuar për vendimin e mësipërm, por në kushtet e mosadresimit të saktë të banimit të saj e ka kërkuar ti çohet me email, sikundër janë të gjitha komunikimet e vendosura mes palëve dhe konkretisht me datë 03.06.2024 dhe 10.06.2024. Vetë znj. A.B ka kërkuar që e gjithë procedura për ndërprerjen e marrëdhënies së punës ti dërgohet me email. Dokumentacioni i është dërguar nga administratorja E.Y, po atë ditë ora 11.09.

Në ankesën e saj, pranë Komisionerit, znj. A.B pretendon se asnjëherë nuk i është vënë në dispozicion për t'u njohur me të dhe për të mbajtur qëndrimin e saj në lidhje me vendimin e Shoqërisë Samsung për shkurtimin e vendit të punës. Ky pretendim bie ndesh me cilësinë e saj në marrëdhëniet kontraktore, pasi kërkesa lidhet me veprimtarinë dhe menaxhimin e një shoqërie të huaj.

Nuk ka asnjë arsye që vendimet e brendshme të palëve të paditura të natyrës sensitive ti komunikohen palës paditëse. Aq më tepër jemi në kushtet e zgjidhjes së kontratës nga punëdhënësi duke respektuar dispozitat ligjore në fuqi në këtë fushë.

Referuar Vendimit njehsues të Gjykatës së Lartë nr. 00-2023-5686 (724), datë 12.12.2023: “42. Zgjidhja e kontratës së punës me afat të pacaktuar nga punëdhënësi do të konsiderohet e ligjshme e për rrjedhojë nuk shkakton lindjen e përgjegjësisë civile pasurore të tij, vetëm pasi është respektuar procedura, afati i njoftimit dhe shkaku nuk ka qenë abuziv”.

Pretendimet e znj. A.B që ristrukturimi i vendeve të punës është bërë në Janar 2024, janë të paprovuara. Me email datë 19.02.2024, drejtuar administratores së Shoqërisë “HH”, njoftohen shkurtime të vendeve të punës në 3 shtete, Shqipëri, Malin e Zi dhe Maqedoninë e Veriut dhe kërkohet të merren masa për fillimin e procedurave ligjore të ndërprerjes së marrëdhënieve të punës dhe llogaritja e kostove.

Pas vendimit të ndërprerjes së marrëdhënieve të punës, duke qenë në respektim të afatit të njoftimit, ankuesja ka qenë në detyrë deri me datë 31.07.2024 dhe ka shfrytëzuar këtë fakt për të mbledhur informacion dhe dokumentacion konfidencial për ta përdorur për qëllimet e saj për përfitime pasurore të padrejta, pas respektimit të procedurës ligjore të ndërprerjes së marrëdhënies së punës.

Këtë e gjejmë te referimet e saj në email-et pas datës 29.04.2024. Ajo që pretendon ankuesja është fakti që “në zyrën e Tiranës ka pasur dy rekrutime të reja, e para me datë 15.04.2024 dhe tjetri me datë 20.05.2024, gjë e cila provohet me email-et e sipërpërmendura”.

Referuar citimit të saj, për “zyrë të Tiranës”, theksojmë se Samsung nuk ka zyrë në Tiranë dhe nëse nënkupton Shoqërinë “HH”, gjatë kësaj periudhe kjo e fundit ka deklaruar largimet dhe rekrutimet e reja në organet shtetërore shqiptare. Në muajin Mars është larguar punonjësi E.B, ndërsa në muajin Gusht është njoftuar largimi i znj. A.B, ndërsa kemi dy punësime të reja:

- 1. E.D, deklarim datë 18.04.2024, detyra konsulent shitjesh. (Punësuar para largimit të znj. A.B), në një detyrë në hierarki administrative më poshtë. Ky punësim nuk është si rezultat i hapjes së ndonjë vendi të ri pune, por është punësuar në vendin bosh, pas dorëheqjes së punonjësit paraardhës E.B.*
- 2. A.D, deklarim datë 20.05.2024, asistent shitje, punësim i përkohshëm.*

Numri total i punonjësve të Shoqërisë “HH” nuk ka ndryshuar, 115 punonjës. Të dy të punësuarit e sipërshënuar janë në nivel administrativ hierarkie punësimi, poshtë pozicionit të znj. A.B.

Pretendimi i znj. A.B ka të bëjë sipas saj, me rekrutimin e punonjësit A.G në të njëjtin pozicion si ankuesja, sipas kërkesave të Samsung.

- I. Ky punonjës nuk është rekrutuar nga Shoqëria “HH”. Shoqëria jonë nuk ka asnjë lidhje me këtë punësim nëse ekziston.*
- II. Nëse këtë punësim e ka kryer Samsung, atëherë kjo kompani e huaj, pa degë të regjistruar në Shqipëri, ka të drejtë të organizojë punën e saj sikundër i ka nevojat.*

Ankuesja konsideron diskriminim nga ana e punëdhënësit Samsung dhe/ose HeadHunter, për shkak “shtetësinë”, pa asnjë provë dhe pretendimi i saj është abuziv.

Së katërti: Ankuesja ka nominuar disa raste të komunikimeve të saj gjatë marrëdhënieve të punës, në ushtrim të detyrës së saj funksionale me eprorët, duke i konsideruar “diskriminim”, nga faqe 4-7 të ankimit të saj. Asnjë rresht nuk implikon Shoqërinë “HH”, në këto komunikime normale pune dhe në opinionin tonë kërkesave tejkaluere të pozicionit administrativ të ankueses, i janë përgjigjur maturisht dhe pa asnjë diskriminim.

“HeadHunter” nuk ka kryer shkelje të LMD-së sepse nuk ka diskriminuar ankuesen për shkak të shtetësisë, pasi pronarët dhe administratori i saj, janë të të njëjtës shtetësi.

Theksojmë se Samsung është një kompani e huaj dhe ka degët e veta në disa shtete të botës, njëkohësisht ka politikën e saj tregtare dhe organizimin e saj të veprimtarisë në shtetet ku vepron. Shoqëria “HH” bashkëvepron me këtë kompani në bazë të marrëveshjes që ka për punësimet. Ndërsa lidhur me tregtimin e produkteve të saj në tregun shqiptar, atë e realizon nëpërmjet shoqërive të tjera shqiptare që kanë ekskluzivitetin e tregtimit të mallrave të saj të autorizuar nga Samsung.

Lidhur me shqetësimet që ngrihen pas largimit të saj nga puna, vlen të theksohet se asnjëherë të vetme Shoqëria “HH”, nuk ka pasur një ankesë nga ana e saj referuar problematikave që ngre.

Madje edhe kur nga ana e HR së Samsung i është sugjeruar që të adresojë te punëdhënësi i saj “HH” shpk, shqetësimet, znj. A.B nuk ka paraqitur asnjëherë ankesë.

Sqarojmë se “HH” shpk, është Shoqëri shqiptare me pronarë/drejtues shqiptar dhe nuk ka se si të diskriminojë një bashkëkombës në të njëjtën pozitë nacionaliteti. Bashkëlidhur kërkesë padia e paraqitur nga znj. A.B”.

Në zbatim të parimit të kontradiktoritetit e transparencës, për një gjykim sa më të drejtë të çështjes, përfaqësuesi i ankueses nëpërmjet e-mail-it datë 05.02.2025, është njohur me përgjigjen e Shoqërisë The HeadHunter shpk.

Në përgjigje të informacionit të dërguar nga përfaqësuesi i ankueses, me email-in datë 20.02.2025, informoi si vijon: “Në faqen 1 të shkresës së HH përsëri përmendet që “Samsung nuk ka pasur asnjë marrëdhënie pune”.. ndërkohë nga të gjitha email-et verifikohet shumë lehtë që marrëdhënia faktike e punës është vetëm me Samsung. Ky keqinformim është edhe kontradiktor me çfarë shkruhet

në faqen 2: “Në zbatim të kontratës znj. A.B ka punuar për kompaninë Samsung duke qenë punëmarrëse e HH...”.

1. Në faqen 2, përmendet nga HH që Samsung ka pasur kërkesa herë pas here për shkurtim vendesh pune. Në fakt nuk është biseduar asnjëherë dhe nuk është informuar asnjëherë se është shkurtuar ndonjë vend pune në zyrën e Tiranës. Edhe sikur të jetë i vërtetë ky fakt, nuk është thelbi i ankesës shqyrtimi i strukturës së vendeve të punës, por shkaqet dhe shkeljet që janë bërë në procesin e shkurtimit të vendit të punës.

2. Përmendet nga HH edhe se me shkresën datë 29.04.2024 është njoftuar ankuesja për zgjidhjen e kontratës..... Theksojmë se kjo shkresë nuk është vënë në dispozicion të ankueses. Shkresa është dhënë vetëm dorazi për ta firmosur e madje në një kafene në Gusht (pasi marrëdhënia presupozohet të ketë mbaruar në 31.07.2024).

3. Argumentet e përmendura nga HH në lidhje me marrjen e raportit, udhëtimet private Korrik-Tetor 2024, jo vetëm që nuk kanë lidhje me thelbin e ankesës por përbëjnë thyerje të parashikimeve të privatësisë, të drejta që mbrohen tashmë në linjë me GDPR në Evropë dhe shkelja e të cilave do të ndiqet veçmas nga ankuesja.

4. Dorëzimi i mjeteve të punës është bërë kur ka përfunduar raporti mjekësor. Komunikimet me email janë pjesë e profesionalizmit në marrëdhënie të punës, për më tepër që janë pikërisht këto email të dërguara, pra reagimi nga ana e ankueses, që janë bërë shkak për të nxjerrë në dritë diskriminimin, të nisura nga 3 Janar 2024 deri në 31 Korrik 2024.

5. Pas kësaj date, komunikimet janë bërë me email privat dhe as nuk janë pjesë e ankesës.

6. Shkruhet nga HH se: “.. nga ana e palës punëdhënëse i është ofruar pozicion pune në dt...”. Fjalja as nuk është përfunduar siç duhet. Përpos kësaj nuk është ofruar asnjë pozicion pune por një aplikim i thjeshtë.

7. Në faqen 3 thuhet se: “...në kushtet e mosadresimit të saktë...” janë dërguar dokumentet me email. Ndërkohë që HH gjithmonë e ka pasur adresën e saktë të ankueses, për më tepër që ajo ka qenë në marrëdhënie pune, prezent në zyrë dhe e disponueshme për takime.

8. Përsëritet fakti që vendimet nuk komunikohen sepse janë sensitive për një shoqëri në menaxhim të huaj, argument që nuk qëndron absolutisht përse kohë që vendimet janë për ankuesen si punëmarrëse më të rëndësishme dhe esenciale në jetën qoftë profesionale dhe qoftë personale.

9. Shkruhet gjithashtu se pretendimet e znj. A.B që ristrukturimi i vendeve të punës është bërë në Janar 2024 janë të paprovuara... Provë për këtë është email i dërguar: e Hënë 29.01.2024, 4:57 PM: nga P.P, me Temë: Skuadra Consumer Electronics Retail Marketing - Rregullat dhe përgjegjësitë.

Shkurtimi i vendeve të punës në Malin e Zi ose Maqedoninë e Veriut, nuk janë pjesë e skuadrës dhe departamentit të Retail Marketing, në të cilin ankuesja ka qenë pjesë.

Korrespondencë e depozituar në KMD.

10. Ankuesja ka zgjedhur të qëndrojë në detyrë deri në datën 31.07.2024 dhe jo të largohet siç kërkoi kompania në datë 30.04.2024, sepse kompania në këtë mënyrë synonte të hiqte të drejtën e përfitimit të bonuseve deri në datën e përfundimit të kontratës, deri me datë 31.07.2024, pra synonte t'i llogariste bonuset deri në datë 30.04.2024. Kjo shkelje në tentativë provohet me email

korrespondencat me temë: RE: Njoftim për takim nga data 07.05.2024 deri në 10.05.2024, midis znj. T.H dhe znj. E.Y.

Korrespondencë e depozituar në KMD.

11. Ankuesja ka punuar me intensitet deri në datë 31.07.2024 duke zhvilluar projektet e punës dhe gjithashtu duke trajnuar kolegun që do ta zëvendësonte. Kjo është provuar me korrespondenca email të dërguar: E Mërkurë, 3 Korrik 2024; 4:14 PM deri në E Hënë, 15 Korrik, 2024; 11:28 PM midis ankueses dhe z. M.G dhe z. A.G me Temë: Dorëzimet për Shqipëri, Kosovë, Mali i Zi.

Korrespondenca është depozituar në KMD.

12. Fakti që konfirmohen 2 punësime të reja në kompani, tregon tendencën e kompanisë për të mos transferuar ankuesen në vend tjetër pune, qoftë edhe më të ulët në hierarki, por për ta larguar atë nga puna sepse kështu e ka konsideruar një shef të arsyeshme: pra një grua nga Shqipëria nuk mundet të paraqesë kundërshtime që kanë të bëjnë me punën!

Shkaku i diskriminimit i është komunikuar verbalisht znj. E.Y, por nuk është vënë re asnjë masë e mëtejshme për të parandaluar pasojat keqbërëse të kompanisë.

Në lidhje me kërkesën e Samsung për të adresuar problematika të HH nga punëmarrësit, pikë së pari kërkesat presupozohen të jenë anonime për të gjithë punonjësit. Kjo gjë tregon se anonimati nuk ka qenë real ashtu siç e ka dyshuar ankuesja”.

- Mbështetur në nenin 33/8, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës, Komisioneri me shkresën nr. 21/9, datë 12.05.2025 njoftoi, palët për zhvillimin e seancës dëgjimore me datë 21.05.2025³, për të parashtruar dhe argumentuar në mënyrë të drejtpërdrejtë pretendimet e palëve në proces.

Me email-in datë 21.05.2025, ora 08.56, Av. E.D, informon se e kishin të pamundur që të paraqiteshin për shkak se Av. A.T, për shkak të gjendjes shëndetësore nuk mund të paraqitet në seancë dëgjimore, duke bashkëlidhur dhe kopje të prokurës së posaçme dhe revokim të prokurës së mëparshme.

Seanca dëgjimore u zhvillua vetëm me praninë e Av. L.T, si përfaqësuese e shoqërisë “The HeadHunter”.

Gjatë seancës dëgjimore, përfaqësuesja e shoqërisë “The HeadHunter”, i qëndroi të njëjtave parashtrime që kishte bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në.

Në zbatim të parimit të kontradiktoritetit e transparencës, përfaqësuesi i ankueses nëpërmjet e-mail-it datë 21.05.2025, është njohur me procesverbalin e seancës dëgjimore.

³ Seanca e planifikuar për tu zhvilluar në datë 16.04.2025, për arsye se përfaqësuesja e ankueses ka njoftuar se për arsye të angazhimeve të paracaktuara në punë, u shty për tu zhvilluar në datë 21.05.2025.

Përfaqësuesit e ankueses me email-in datë 22.05.2025 dhe me shkresën datë 02.06.2025, kanë kundërshtuar mbajtjen e seancës dëgjimore vetëm me njërin palë dhe kanë kërkuar zhvillimin e një seance tjetër dëgjimore dhe kopje të dokumentacionit të dosjes.

Me shkresën nr. 927, datë 12.06.2025, Komisioneri ka dërguar palës ankuese kopje të dokumentacionit të dorëzuar nga Shoqëria “HeadHunter”.

- Mbështetur në nenin 33/8, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës, Komisioneri me shkresën nr. 21/11, datë 30.05.2025, njoftoi palët për zhvillimin e seancës dëgjimore me datë 09.07.2025, për të parashtruar dhe argumentuar në mënyrë të drejtpërdrejtë pretendimet e palëve në proces, si dhe ka kërkuar nga Shoqëria “HeadHunter”, - “Kopje të Kontratës/marrëveshjes së lidhur mes Shoqërisë “Samsung” dhe Shoqërisë “The HeadHunter”, në kuadër të veprimtarisë tregtare për punësim stafi”.

Me shkresën datë 04.07.2025, Shoqëria The Headhunter shpk, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: “Shoqëria “The HeadHunter” sh.p.k, në kuadër të procedurës administrative lidhur me ankesën nr. 01, datë 06.01.2025, dëshiron të parashtrojë sa vijon:

1. Qëndrimi ynë është shprehur qartë në paraqitjet e mëparshme: Shoqëria jonë nuk ka ushtruar diskriminim për shkak të shtetësisë ose ndonjë shkak tjetër ndaj znj. A.B. Praktikant tona të përzgjedhjes dhe largimit të stafit nga puna bazohen në kritere objektive, profesionale dhe të barabarta për të gjithë kandidatët.
2. Ankuesja, znj. A.B, ka kërkuar dy herë shtyrje të procesit administrativ pranë jush, ndërkohë që në rastin e dytë Shoqëria jonë ka depozituar shpjegimet dhe dokumentet e nevojshme duke mos pasur më çfarë të shtojë në këtë fazë të procedurës.
3. Marrëveshja tregtare e kërkuar ndërmjet “The HeadHunter” sh.p.k dhe “Samsung Electronics Austria GmbH” përmban klauzola të konfidencialitetit të ndërsjellë, dhe si e tillë nuk mund të vihet në dispozicion të palëve të treta, përfshirë edhe ish-punonjës të shoqërisë sonë, pa autorizimin e shprehur të palës tjetër kontraktore.
4. Shoqëria jonë është e gatshme të bashkëpunojë plotësisht me institucionin tuaj, duke shqyrtuar mundësinë e:
 - a. Paraqitjes së një versioni të redaktuar të marrëveshjes, nëse kërkohet në mënyrë zyrtare (Aneksi i marrëveshjes lidhur me detyrat në punësim ju është dorëzuar në seancën dëgjimore që patëm) dhe
 - b. Vendosijes së dokumentit vetëm në shqyrtim të brendshëm të Komisionerit, duke përjashtuar shpërndarjen apo aksesin nga pala ankuese ose palë të treta”.

Seanca dëgjimore u zhvillua vetëm me praninë e ankueses znj. A.B, Av. A.T dhe Av. E.D, si përfaqësues me prokurën e posaçme nr. 2150, datë 20.05.2025, të subjektit ankues.

Gjatë seancës dëgjimore, përfaqësuesit e ankueses deklaruan se janë vënë në dijeni se është mbajtur një seancë dëgjimore mes Shoqërisë The HeadHunter dhe KMD dhe kërkojmë që në seancë të marrë pjesë dhe pala tjetër. Në kushtet e mosparaqitjes/mospjesëmarrjes në seancë të Shoqërisë The

HeadHunter, të bërë të ditur më shkresën datë 04.07.2025 dhe insistimit të përfaqësuesve të subjektit ankues për të zhvilluar seancën me pjesëmarrjen e palës tjetër, seanca dëgjimore nuk u zhvillua. Gjatë seancës dëgjimore, përfaqësuesit e subjektit ankues kërkuar kopje të procesverbalit të mbajtur, të regjistrimit audio dhe dokumentacionit të dërguar nga Shoqëria The HeadHunter.

Me shkresën nr. 21/3, datë 10.07.2025, Komisioneri ka dërguar palës ankuese kopje të dokumentacionit të kërkuar gjatë seancës dëgjimore.

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi me shkresën nr. 21/14, datë 14.07.2025, drejtuar Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm, Tiranë ka kërkuar kopje të kërkesë padisë me palë paditëse: Znj. A.B dhe palë të paditur: Shoqëria The HeadHunter dhe Shoqëria Samsung Electronics, Zagreb Branch Office.

Gjykata e Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm, Tiranë me shkresën nr. 4305/10, datë 29.07.2025, dërgoi kopje të padisë së kërkuar.

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

A. Lidhur me pretendimin e ankuses për diskriminim për shkak të “shtetësisë” dhe “çdo shkak tjetër” nga ana e Samsung Electroniks Austria GmbH, Zyra e Degës Zagreb, Kroaci.

Neni 3, i ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, ndalon çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur nga neni 1, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi.

Bazuar në nenin 33/3, të LMD-së përcaktohet se: “3. Për shqyrtimin e ankesave që i drejtohen, komisioneri zbaton normat e parashikuara në Kodin e Procedurave Administrative, me përjashtim të procedurave që parashikohen nga ky ligj”.

Plotësimi i kriterëve formale të një ankese, për të vijuar me shqyrtimin administrativ të saj, është hapi i parë, që ndiqet nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në bazë të parashikimeve përkatëse ligjore. Ky detyrim i Komisionerit parashikohet në ligjin nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, si dhe në ligjin nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”.

Mbështetur në parashikimin e nenit 44/2, të ligjit nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë” organi publik shqyrton paraprakisht kërkesën e depozituar nga pala, lidhur me përmbushjen e kriterëve formale ligjore, si kompetenca e organit publik, legjitimitimi, afati, forma dhe çdo kriter tjetër të parashikuar nga ligji.

Në nenin 65, germa b), të ligjit të sipërpërmendur parashikohet gjithashtu se: “Në fillim të procedurës administrative, organi publik kryen verifikimet e mëposhtme:...b) legjitimitimin e palës që ka paraqitur kërkesën për fillimin e procedurës administrative”.

Neni 4 i LMD-së, përcakton se: “1. Ky ligj zbatohet për të gjithë personat, që jetojnë dhe qëndrojnë në territorin e Republikës së Shqipërisë. 2. Shtetasit shqiptarë, me banim të përkohshëm ose të përhershëm jashtë kufijve të Republikës së Shqipërisë, gëzojnë mbrojtjen, që ofron ky ligj, në marrëdhëniet me organet shtetërore shqiptare. 3. Personat fizikë e juridikë të huaj, me banim, vendqëndrim apo seli jashtë territorit të Republikës së Shqipërisë, gëzojnë mbrojtjen, që ofron ky ligj, në marrëdhëniet me organet shtetërore shqiptare”.

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 tjerash personash, përbën diskriminim”.

Për të vlerësuar legjitimitetin e palës kundër të cilit drejtohet ankesa, Komisioneri do i referohet parashikimeve të bëra në nenet 24, 25 dhe 26 të Kodit Civil të Republikës së Shqipërisë. Kështu, në këtë kod përcaktohet përmbajtja e personit juridik: “24. Personat juridikë janë publikë dhe privatë. 25. Personat juridikë publikë janë institucionet e ndërmarrjet shtetërore, që financohen vetë ose nga buxheti i shtetit, si dhe entet e tjera publike të njohura nga ligji si person juridik. Institucionet dhe entet shtetërore, që nuk ndjekin qëllime ekonomike, nuk regjistrohen. 26. Persona juridikë privatë janë shoqëritë, shoqatat, fondacionet dhe entet e tjera me karakter privat, të cilat e fitojnë personalitetin juridik në mënyrën e caktuar nga ligji”.

Referuar parashikimeve të mësipërme, vlerësohet se “sektori publik” mund të përcaktohet si sektori që grupon të gjitha aktivitetet ekonomike dhe sociale që janë në ngarkim të administratës, ndërmarrjeve publike dhe organizmave publikë të sigurimeve shoqërore, ndërsa “sektori privat” mund të përcaktohet si sektori që grupon të gjitha aktivitetet ekonomike dhe sociale që janë në ngarkim të personave juridikë privatë, sipas përcaktimeve të nenit 26, të Kodit Civil.

Sa më sipër, duke qenë se Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi nuk kishte informacion lidhur me Shoqërinë Samsung Electronics Austria GmbH, Zyra e Degës Zagreb, Kroaci, përmes shkresës nr. 21/1, datë 20.01.2025 iu drejtua Drejtorisë së Përgjithshme të Tatimeve dhe përmes shkresës nr. 21/2, datë 20.01.2025 iu drejtua Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, duke i kërkuar: - Informacionin që disponohet nga ana e këtyre institucioneve, në lidhje me numrin unik të identifikimit të subjektit (NUIS) dhe vendin e ushtrimit të aktivitetit, për subjektin Samsung Electronics Austria GmbH, Zyra e Degës Zagreb, Kroaci.

Me shkresën nr. 132/1, datë 23.01.2025, Inspektorati i Punës, informoi se: “Nga verifikimi në portalin unik “e-Inspektimi”, nuk ka asnjë rezultat për subjektin Samsung Electronics Austria GmbH, Zyra e Degës Zagreb, Kroaci”.

Me shkresën nr. 8631/1, datë 06.02.2025, Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve, informoi se: “Verifikimet në sistemin tatimor C@TS bëhen nëpërmjet Numrit Unik të Identifikimit të Subjektit (NUIS), për rrjedhojë nuk mund të identifikohet subjekti me të dhënat e dërguara nga ana juaj”.

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në përmbushje të qëllimit të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për të garantuar të drejtën e çdo personi për barazi përpara ligjit, mbrojtje të barabartë nga ligji dhe mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjellje që nxit diskriminimin, shqyrton ankesat që drejtohen kundër autoriteteve publike ose personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë.

Duke qenë se Samsung Elektroniks Austria GmbH, Zyra e Degës Zagreb, Kroaci, mbështetur në informacionin e administruar rezulton se nuk është subjekt i regjistruar në Republikën e Shqipërisë, si dhe ka selinë e saj në shtetin Kroat, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi nuk ka kompetencë në shqyrtimin e ankesës në fjalë.

Për sa më sipër, bazuar në dispozitat e cituara më lart dhe parashikimeve të bëra në ligjin 10221/2021 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, rezulton se, Samsung Elektroniks Austria GmbH, Zyra e Degës Zagreb, Kroaci, nuk legjitimohet si subjekt kundër të cilit mund të paraqitet ankesë pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi⁴.

Bazuar në nenin 33/4, germa “b”, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, parashikohet se: “4. Ankesa nuk pranohet nëse: ... b) përbën abuzim me të drejtën e ankimit para komisionerit, ose është e papajtueshme me dispozitat e këtij ligji.”.

Në përfundim të shqyrtimit paraprak të ankesës, bazuar në nenin 33/4, germa “b”, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri arrin në përfundimin se, ankesa kundër Samsung Elektroniks Austria GmbH, Zyra e Degës Zagreb, Kroaci, nuk mund të pranohet dhe për rrjedhojë nuk mund t’i nënshtrohet procedurave të mëtejshme të parashikuara në ligj për shqyrtimin e saj.

B. Lidhur me pretendimin e ankueses për diskriminim për shkak të “shtetësisë” dhe “çdo shkak tjetër” nga ana e Shoqërisë “The HeadHunter”.

Pjesë e dokumentacionit të disponuar pranë KMD-së, është Kërkesë-padia drejtuar Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë, me paditës: subjektin ankues: Znj. A.B dhe subjekt të paditur: Shoqëria “The HeadHunter” shpk dhe Shoqëria Samsung Elektroniks Austria GmbH, Zagreb Branch Office.

Bazuar në parashtrimet dhe dokumentacionin e depozituar nga palët në këtë proces, Komisioneri vëren se, në parashtrime të kërkesë-padisë së ankueses drejtuar Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë (në vijim Gjykatës), rezulton se pretendimi i ngritur nga subjekti ankues për diskriminim, për shkelje të parimit të barazisë, trajtimit të pabarabartë dhe përfundimit të marrëdhënieve të punës, është bërë objekt i shqyrtimit gjyqësor.

Theksojmë se, të njëjtat fakte dhe rrethana, që janë paraqitur edhe përpara Komisionerit, bëhen prezent në kërkesë-padinë e paraqitur para Gjykatës, duke paraqitur respektivisht si vijon:

⁴ Për analogji citojmë Vendimin nr. 238, datë 22.11.2023, të KMD.

“Objekti i padisë:

- i. Dëmshtëpërblim në masën e 12 pagave mujore për zgjidhje të kontratës së punës në mënyrë të menjëhershme e të pajustificuar nga pala e paditur;*
- ii. Dëmshtëpërblim në masën e 14 ditëve për mos respektim të afatit të njoftimit;*
- iii. Dëmshtëpërblim në masën e 2 pagave mujore për mos respektim të procedurës;*
- iv. Dëmshtëpërblim të barabartë në lekë si shpërblim për vjetërsi në punë, i papaguar nga i padituri në shumën e 1.8 pagave.*
- v. Detyrimin e palës së paditur për të paguar shpenzimet gjyqësore, përfshirë edhe ato të përfaqësimit;*
- vi. Dhënien e vendimit me ekzekutim të përkohshëm;”.*

Komisioneri konstaton se, nga këqyrja e kërkesë padisë së depozituar në Gjykatë, ankuesja të njëjtat fakte dhe rrethana ka parashtruar dhe para Gjykatës, ndër të tjera, citohet se:

“.... Megjithëse, paditësja ka përmbushur me korrektësi dhe devotshmëri detyrat e saj funksionale për shoqërinë Samsung Electronics Zagreb Branch Ltd., dhe kurrë në karrierën e saj profesionale nuk ka marrë ndonjë masë disiplinore apo vërejtje me shkrim ose verbale, në mënyrë krejt diskriminuese dhe të padrejtë, dhe tërësisht në kundërshtim me dispozitat e kontratës individuale të punës, dhe të Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë, punëdhënësi i paditur, me datë 16.04.2024 ka informuar paditësen se me datë 19.04.2024, ora 15.00 pranë selisë së shoqërisë The HeadHunter shpk, kishte vendosur të zhvillonte mbledhje, duke specifikuar motivin e kësaj mbledhje “shkurtim i vendit të punës”, por pa patur informuar ose komunikuar në asnjë formë, më përpara, se punëdhënësi kishte problematika të kësaj natyre me vendet e punës të cilat të passillnin pikërisht shkurtimin dhe specifikisht të këtij pozicioni menaxherial.

Pra, nga sa pretendon pala e paditur në procesverbal datë 19.04.2024 se shkak për ndërprerjen e marrëdhënies së punës ishte shkurtimi i vendit të punës nuk qëndron pasi nuk është e vërtetë dhe dukshëm ashtu sikurse provohet edhe me emailet e sipërpërmendura rezulton se gjatë periudhës Maj, Qershor dhe Korrik shoqëria “Samsung Electronics Zagreb Branch”, ka punësuar punonjës të rinj në pozicione të njëjta apo edhe të ngjashme me paditësen.

Sa sipër rezulton, si do ta eidentojmë gjatë gjykimit, se shkak i vërtetë i largimit nga puna nuk ka qenë ai i shkurtimit të vendit të punës por ai i diskriminimit të paditëses nga ana e punëdhënësit, pasi në një projekt të zakonshëm pune, drejtuesit e departamentit kanë pretenduar subjektivisht në mënyrë prapavepruese se projekti nuk është ekzekutuar në mënyrën më të mirë të mundshme sipas tyre. Ndërkohë projekti në fjalë është miratuar nga po i njëjti drejtues.

Paditësia ka përforcuar faktin se projekti është ekzekutuar sipas miratimit të dhënë duke argumentuar objektivisht mënyrën e ekzekutimit të projektit qëndrime të cilat nuk i kanë ardhur për shtat drejtuesve duke kaluar çdo kufi profesional përkundrejt paditëses duke arritur edhe në fyerje personale.

Nga ky qëndrim i paditëses lindi një trajtim i pabarabartë midis paditëses dhe eprorëve të shoqërisë duke influencuar në përfundimin e marrëdhënies së punës.”.

Bazuar në sa më sipër, pala ankuese, në kërkesën e paraqitur pranë Gjykatës, ka pretenduar, ndër të tjera, trajtimin diskriminues nga ana e punëdhënësit. Ajo ka kërkuar dëmshpërblimin përkatës, duke i paraqitur Gjykatës të njëjtat pretendime 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 kërtimeve 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 njëzuar i ligjit, duke sjellë si pasojë zbatimin e njëzuar 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.

Juridiksioni dhe kompetencat e KMD-së janë të ndryshme e të ndara nga juridiksioni e kompetencat e Gjykatës Administrative. Interferimi, dublimet, mbivendosjet e fakteve të një çështjeje, si në gjykimin administrativ, ashtu edhe para KMD-së, përbëjnë cenim të parimit të ndarjes së pushteteve. Nuk mund të bëhet trajtimi i të njëjtës lëndë (çështje), si nga gjykata administrative, ashtu dhe nga KMD.

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. 01, datë 06.01.2025, të znj. A.B, dhe deklaron pushimin e shqyrtimit të saj⁵.

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.

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 atë⁶, 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,

⁵ 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, nr. 124, datë 20.05.2025 dhe nr. 199, datë 14.08.2025, të Komisionerit.

⁶ Ose me kërkesë drejtuar Gjykatës, të palës së interesuar në procesin gjyqësor të iniciuar.

V E N D O S I:

1. Mospranimin e ankesës nr. 01, datë 06.01.2025 të paraqitur nga znj. A.B kundër Samsung Electroniks Austria GmbH, Zyra e Degës Zagreb, Kroaci, për shkak se është e papajtueshme me dispozitat e ligjit 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar.
2. Pushimin e shqyrtimit të ankesës nr. 01, datë 06.01.2025, të paraqitur nga znj. A.B kundër Shoqërisë “The HeadHunter”, për shkak se çështja është duke u gjykuar nga Gjykata e Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë.
3. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA