



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

**KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI
KOMISIONERI**

Nr. 1029/1 Prot.

Tiranë, më 29.05.2026

V E N D I M

Nr. 148, Datë 29.05.2026

Bazuar në ligjin 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është regjistruar ankesa nr. 250, datë 28.10.2025¹, e paraqitur nga znj. A.M kundër Shoqërisë Neptun shpk², me pretendimin për diskriminimin për shkak të “gjinisë”, “pamjes së jashtme”, “moshës”, “gjendjes arsimore”, “gjendjes martesore”, “gjuhës” dhe “çdo shkak tjetër³”.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi⁴,

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 email-in datë 16.11.2025, subjekti ankues, në mes të tjerash informon se: “Në datë 07.10.2024 kam lidhur marrëdhënien e punës pranë shoqërisë Neptun sh.p.k, në pozicionin Asistente Ekzekutive.

1. Gjatë periudhës së punës (Tetor 2024 – Nëntor 2025) jam trajtuar në mënyrë të pabarabartë në krahasim me kolegë meshkuj të të njëjtit nivel pune dhe pagese. Më janë ngarkuar detyra shtesë pa shpërblim, ndërsa kolegët e tjerë kanë marrë orët shtesë të paguara dhe bonuset për orët e punës jashtë zyrës dhe për shërbimet që i kanë ofruar kompanisë. Vë theksin këtu tek stafi i administratës që ofron shërbimet e tij brenda dhe jashtë ambienteve të punës, ndërsa unë edhe

¹ Ankesa është plotësuar me informacionin dërguar nga ankuesja me email-in datë 16.11.2025.

² NUIS K12222001B

³ Niveli i vetëbesimit, aftësitë ndërpersonale, siguria në vetvete, e pavarur në mendime, energjia pozitive, tiparet karizmatike, sjellje lidërshipi, niveli i dijeve dhe mbikualifikimet, zgjuarsia.

⁴ Në vijim do t'i referohemi me akronimin KMD.

pse kam kryer orë pune jashtë zyrës nuk jam shpërblyer për punën time. Jam diskriminuar kundrejt kolegëve si: H.L, V.T, K.K, D.A, të cilët kanë përfituar shpërblime për performancën dhe shërbimet jashtë ambienteve të zyrave, ndërsa unë edhe pse kam organizuar dhe kam menaxhuar eventet e kompanisë jashtë ambienteve të zyrës nuk kam marrë shpërblime të tilla. Sjell në vëmendje se, kompania parashikon shpërblime performance sipas departamenteve për punonjësit e zyrës, por në asnjë moment nuk ka parashikuar, ose nuk ka përfshirë në skemat e shpërblimit pozicionin “asistente ekzekutive”.

Bëj me dije se nga fillimi i marrëdhënieve të punës në total kam organizuar 5 evente:

- “Konferenca vjetore Neptun 2025” (Janar 2025)- kohëzgjatje 2 ditë, përfshirë dhe kohën përgatitore jashtë orarit të punës në sallën e konferencës;
- “Fuego AC LINE UP: Prezantimi i linjës së kondicionerëve” (Maj 2025) - kohëzgjatja 1 ditë;
- “Eventi Beko-Neptun 2025” (Korrik 2025)- kohëzgjatja 4 ditë;
- “Retail operations meeting” (Qershor 2025)- kohëzgjatja 2 ditë përfshirë ditën parapërgatitore në sallën e konferencës;
- “Pre-Strategy meeting” (Nëntor 2025)- kohëzgjatja 1 ditë.

Në vëmendje: Jam diskriminuar dhe përjashtuar nga pjesëmarrja në eventin me pjesëmarrës ndërkombëtar Beko-Neptun 2025. Në këtë event ishin prezentë nga ekipi shqiptar A.K, E.T, M.L, N.M në cilësinë e pjesëmarrësve, ndërsa unë isha personi organizator i eventit. Megjithatë, unë nuk isha prezente në 4-ditë event, por mora pjesë vetëm ditën e fundit, me urdhër të eprorit tim. Gjatë këtij eventit, kundrejt personit tim është ushtruar diskriminim në 3 forma:

Për shkak të moshës: Në të gjithë listën e pjesëmarrësve unë isha e vetmja punonjëse në moshë rinore 25 vjeç, pjesa tjetër ishin mesatarisht mbi 30 vjeç;

Për shkak të pozicionit të punës si asistente ekzekutive: Të gjithë pjesëmarrësit shqiptarë dhe të huaj ishin në pozicione menaxheriale edhe pse, theksoj se në të gjitha eventet e tjera që kam organizuar kam qenë prezente me stafin menaxherial të kompanisë, përfshirë këtu mbledhjet e bordit ekzekutiv të kompanisë në nivel kombëtar dhe ndërkombëtar, duke sjellë në vëmendje eventet e sipërcituara me pjesëmarrës: A.K (Drejtor Ekzekutiv, Neptun Shqipëri) A.M (Drejtor Ekzekutiv, Fuego), G.B (Drejtor Ekzekutiv, Neptun Maqedonia e Veriut), F.Ç (Drejtor Ekzekutiv, Neptun Kosovë), O.P (Neptun Bosnie dhe Hercegovinë) dhe drejtues e menaxherë të tjerë të departamenteve brenda secilës kompani.

Trajtim të pabarabartë: Nuk mu mundësua akomodimi në hotel, njëjtë si të gjithë pjesëmarrësit, por udhëtova vajtje-ardhje Tiranë-Vlorë-Tiranë brenda ditës.

Pas përfundimit të eventit mu ofrua një shpërblim prej 10.000 ALL i cilësuar “Star Bonus”, i cili evidentohet në pagën e muajit korrik 2025, në kuadër të organizimit të shkëlqyer dhe tejkalimit të pritshmërive të eprorit për organizimin e eventit.

Provat e faktuara janë email të secilit event që kam organizuar dhe iniciuar me vendin e organizimit, kohëzgjatjen dhe detajet përkatëse, “Procesverbal-Dorëzimi” që kanë nënshkruar kolegët pranë Departamentit të Burimeve Njerëzore për marrjen e shpërblimeve të tyre, email me komunikimet me hotelin “Maritim Marina Bay” që dëshmohet mundësia e akomodimit, lista e pjesëmarrësve ku unë përjashtohem nga pjesëmarrja edhe duke qenë organizatore dhe menaxhere e eventit, të dhënat rreth pagës dhe llogarisë bankare.

2. Jam trajtuar në mënyrë të diferencuar nga përfitimet që lindin nga pozicioni im i punës si pjesë e Komunitetit të Drejtuesve të kompanisë dhe në varësi direkte nga Drejtori Ekzekutiv, duke më diskriminuar nga e drejta për përfitime si kartë karburanti, etj, teksa të gjithë punonjësit e tjerë në varësi të Drejtorit Ekzekutiv i përfitojnë këto shpërblime. Fakt për këtë është Shtojca Nr. 2 “Elementët Përbërës të Pagës, Benefitet dhe Ndalesat”, ku tek zëri karburant parashikohet sipas formularit të lëvizjes, edhe pse asnjëherë nuk më është ofruar një formular i tillë për plotësim. Asnjëherë nuk më është vendosur në dispozicion kartë karburanti, ndonëse anëtarë të tjerë të ekipit ekzekutiv e kanë përfituar. Prova dhe fakte janë Shtojca Nr. 2 e kontratës dhe Struktura organizative e kompanisë, si dhe prezenca e profilit tim në grupin në celular “ManCom” (Managers Community/Komuniteti i Menaxherëve ose Bordi Drejtues i kompanisë).
3. Jam përjashtuar nga e drejta për një proces të barabartë mbi vlerësimin e performancës, pasi asnjëherë nuk kam marrë një vlerësim me shkrim, as në përfundim të periudhës së provës, as më vonë.
4. Në disa raste jam përjashtuar nga oraret fleksibël të punës që iu aplikuan kolegëve të tjerë, pa motivim objektiv. Punonjës të tjerë, familjarë me fëmijë shpesh janë lejuar. Ky trajtim i pabarabartë është i lidhur me statusin tim familjar (pa fëmijë).
5. Jam keqtrajtuar psikologjikisht dhe profesionalisht nëpërmjet takimeve dyshuese, intimiduese dhe presionuese, të papasqyruara në dokumentacione, procesverbale, pa ndjekur procedurat që parashikon legjislacioni në fuqi, duke u trajtuar në mënyrë të pabarabartë dhe jo dinjitoze. Provë e faktuar janë takimet e datës 19.09.2025, 22.09.2025 dhe 29.09.2025, të listuara në Procesverbalin e datës 06.10.2025 – takime këto në raportin 2:1, pa prezencën e eprorit direkt dhe pa dokumentacion faktues. Në kthim përgjigjen e datës 22.10.2025, punëdhënësi e ka pohuar se “komunikimet me punëmarrësin mund të jenë të formave dhe natyrave të ndryshme... nuk jemi përballë një procedure të mirëfilltë, por vetëm komunikime verbale, këshillime, diskutime, që nuk sjellin asnjë detyrim për njoftime zyrtare me shkrim, mbajtje procesverbali, etj...”. Kjo është shkelje e Kodit të Procedurave Administrative dhe tregues i lëvizjes Mobbing kundrejt personit tim duke shkelur të drejtat e mia duke më veçuar dhe duke më trajtuar në mënyrë të pabarabartë.
6. Në kthim përgjigjen e datës 22.10.2025, punëdhënësi shprehet se “Referuar përshkrimin tuaj në ankimin administrativ se dhënia e masës administrative “Vërejtje me shkrim” është në kundërshtim të nenit 37 të Kodit të Punës, ky pretendim nuk qëndron pasi vërejtjet verbale ju kanë lënë kohë mjaftueshëm për reflektim dhe kjo nuk ka ndodhur, por ju keni kryer shkelje të tjera”. Por në asnjë moment nuk më janë vendosur në dispozicion vërejtje të tjera me shkrim, të ketë patur shqetësime apo të adresohen fakte dhe prova për të mbështetur këtë qasje. Punëdhënësi ka nënkuptuar shkaqe të tjera të fshehura dhe të pakomunikuara, të pashkruara dhe të pafaktuara, rreth vendosjes së vërejtjes me shkrim.
7. Jam diskriminuar në mënyrë flagrante nga të drejtat që rrjedhin nga Kontrata e Punës, Shtojca 4. Procedura e Masave Disiplinore, ku përveç shkeljeve të mësipërme, më është mohuar e drejta që rrjedh në pikat 4, 6, 7 dhe 12/a të Shtojcës 4.
8. Jam diskriminuar në mënyrë të qëllimshme dhe të vazhdueshme nga detyrat e mia funksionale dhe pozicioni i punës ende pa nisur periudha zyrtare e njoftimit, ku gjatë periudhës së Tetor 2025, jam përjashtuar nga historiku i komunikimeve email nga Drejtori Ekzekutiv (asistentja ekzekutive gjithnjë është prezente në email së bashku me drejtuesin e kompanisë). Provë është edhe komunikimi me eprorin direkt pa përgjigje. Gjithashtu, Burimet Njerëzore më kanë

përrjashtuar nga kryerja e detyrës funksionale, e deleguar nga Drejtori Ekzekutiv. Prova: Në email e datës 05.11.2025 me subjekt “Organizimet e Udhëtimit në Romë” eprori im direkt, z. K inicioi një email ku më drejtohet për marrjen në dorëzim të detyrës përkatëse, ndërsa fill pas tij, iniciohet një email nga punonjësi L.V drejtuar punonjësës B.P për vijimin e detyrës time funksionale. Pasi adresohem për sqarimin e situatës tek z. K, marr përgjigjen nga znj. D ku më komunikohet se detyrën do e kryej punonjësja B.P, ndërsa unë “mund ta mbështes”.

9. *Jam presionuar për dorëzimin e detyrave funksionale disa herë, pa mbaruar afati i njoftimit, veprime këto të iniciuara nga Drejtoresha e Burimeve Njerëzore, N.D, nga punonjësja A.A dhe punonjësja B.P, ku në historikun email janë iniciuar disa herë kërkesa për dorëzimin e detyrës, edhe pse e kam lënë të qartë se dorëzimet do i bëj brenda periudhës së njoftimit sipas vendimit të njoftuar.*
10. *Në datë 27.11.2024 në faqen zyrtare të Instagram të kompanisë “neptun people”, e cila administrohet nga Burimet Njerëzore, është publikuar një video ku Drejtoresha e Burimeve Njerëzore shprehet: “Ne jemi duke kërkuar elemente, talente në treg me potenciale për zhvillim. Rasti më i fundit është Znj. A.M, është një nga studentet ekselente të Tirana Business University, e cila është pozicionuar këtu në pozicionin e asistentes ekzekutive dhe ajo që ka bërë deri tani është që shumë shpejt është përshtatur me pozicionin dhe ka një interaktivitet të mrekullueshëm me departamentet”. (<https://instagram.com/p/xxxxRM/>)*

Jam diskriminuar nga e drejta për t’u promovuar brenda kompanisë dhe në nivel Grupi, ku përmes Masës Disiplinore me subjekt pamjen e jashtme dhe veshjen time, jam përrjashtuar qëllimisht nga pozicioni i punës për të mos përrfituar nga promovimet e parashikuara sipas Manualit për Promovimet e punonjësve brenda Grupit Balfin. Sqaroj se, Kompania ka një politikë të Brendshme “Manuali i Promovimeve të Brendshme brenda Grupit Balfin”, sipas të cilës punonjësit që kryejnë të paktën 1 vit pune gëzojnë të drejtën e promovimit me kusht që të mos kenë marrë masa disiplinore dhe të kenë një vlerësim mbi mesatare. Masa Disiplinore e dhënë kundrejt personit tim, daton më 06.10.2025, kurse plotësimi i 1 vit punë pranë kompanisë daton në 07.10.2025, referuar Kontratës së Punës. Gjithashtu në shkresën “Kthim Përrgjigje të datës 22.10.2025, Kompania Neptun e ka pohuar se nuk kam një performancë të ulët. Ndërkaq, Komunikimi zyrtar email nga Departamenti i Burimeve Njerëzore me subjekt “Fillimi i procesit të identifikimit të zhvillimit të talenteve (TID) 2025 daton më 15.09.2025. Fill pas tij, ka nisur mobbing institucional kundrejt personit tim, përrmes takimeve të padokumentuara, ofenduese, denigruese, presionuese ndaj meje, nisur me takimin e datës 19.09.2025. Provë e faktuar janë procesverbale, rendi kronologjik i ngjarjeve (datat) dhe Manuali për Promovimet e punonjësve brenda Grupit Balfin, depozituar pranë KMD.

- *Në rastet e promovimeve të brendshme, nuk jam përrfshirë në listat e trajnimeve megjithëse kisha rezultate të verifikueshme më të larta. Në listën e identifikimit të talenteve për vitin 2025 janë përrfshirë kolegë me më pak kohë të punësuar pranë kompanisë, ndërsa unë jam përrjashtuar qëllimisht nga kjo mundësi, pavarësisht rezultateve të mia të larta dhe periudhës më të gjatë të punësimit. Punonjësit që janë trajtuar në mënyrë preferenciale janë: K.C, A.D, P.R, F.C, D.D.*
- *Në procesverbalin e datës 13.10.2025 punonjësja A.A, në cilësinë e Zv. Drejtoreshës së Burimeve Njerëzore u shpreh se “nuk ka një pozicion vakant për ripozicionim”, edhe pse në asnjë moment nuk kam kërkuar të largohem nga pozicioni i punës, as nuk më është njoftuar prezumimi i pozicionit. Gjithashtu, theksoj se, largimi im nga puna ka qenë i paramenduar, keqdashës dhe i*

njëanshëm, pasi vendimi për zgjidhjen e kontratës së punës mban datën 20.10.2025, ndërsa kthim përgjigja e punëdhënësit ndaj observacionit dhe ankimit administrativ është hartuar datë 22.10.2025.

Provat dhe faktet janë data e vendosjes së masës disiplinore dhe njoftimi i vendimit për zgjidhjen e kontratës së punës, manuali i promovimeve brenda Grupit Balfin, dokumenti me punonjësit e identifikuar si talente, proces-verbali i datës 13.10.2025, ngjarjet e përmendura më sipër, Kontrata e Punës dhe dokumentacioni shtesë i depozituar. Ky është trajtim më pak i favorshëm për shkak të gjinisë dhe gjendjes shoqërore (pozicionit të punës/statusi profesional).

11. Në mënyrë të përsëritur kam qenë objekt ngacmimesh, indimidimi dhe nënvlerësimi, nëpërkëmbje të rolit dhe pozicionit të punës në shkelje të strukturës dhe hierarkisë në kompani. Ndaj meje është ushtruar “Mobbing institucional” i vazhdueshëm me qëllim dhënien e dorëheqjes dhe largimin tim përfundimtar nga puna. Provat e faktuara:

- Jam përndjekur në rrjetin social LinkedIn nga N.D, duke shkelur privatësinë time me mesazh rreth përmbajtjes së profilit tim. Jam thirrur më pas prej saj në zyrën e saj për t’u qortuar rreth përmbajtjes në rrjete sociale dhe pse nuk isha angazhuar në bisedën virtuale me të.*
- Jam thirrur sistematikisht në zyrën e Burimeve Njerëzore pa një subjekt apo shkak objektiv dhe logjik me qëllim dëmtimin e imazhit tim dhe nëpërkëmbjen e dinjitetit tim profesional nga Burimet Njerëzore. Mesazhe në celular dhe në Microsoft Teams nga N.D që dëshmojnë takime të njëanshme me shprehi “Gjatë ditës kur të gjej pak kohë flasim pak xp” (21 Nëntor 2024, mesazh në celular), “A vjen pak të lutem (27.11.2024, Teams), A vjen një minutë të lutem (16.12.2024, Teams./ Ky mesazh provon kërkesën e N.D për takim personal pasi nuk isha përgjigjur mesazhit në LinkedIn). Këto takime janë iniciuar personalisht nga N.D, duke më veçuar, ngacmuar, ushtruar presion institucional mbi mua në mënyrë të qëllimshme për shkak të pozicionit të punës.*
- Kam marrë komente të tipit “tani duhet të shesësh në dyqan” nga E.T në grupin ManCom Managers në celular në prezencë të të gjithë bordit drejtues të kompanisë.*
- Më është përdhosur dinjiteti tim, në disa raste, ku më është kërkuar vazhdimisht të bëj rolin e kamarieres gjatë orarit zyrtar, duke më kërkuar vazhdimisht të porosis kafë dhe ti shërbej kolegëve gjatë mbledhjeve.*
- Është nëpërkëmbur identiteti im profesional, moral dhe gjinor, përmes masës disiplinore dhe njoftimit të vendimit për zgjidhjen e kontratës së punës me argument pamjen time të jashtme, duke përmendur “veshje e papërshtatshme për ambientin dhe pozicionin e punës, dekolte e hapur, veshje transparente, etj”, duke lënë të nënkuptohen ofendime kundrejt personit tim. Këto veprime kanë krijuar ambient poshtërues dhe cënues ndaj dinjitetit tim profesional.*
- Jam diskriminuar nga e drejta për të qenë e punësuar, me bazë pamjen time të jashtme dhe veshjen time, teksa punonjëse të tjera nuk janë larguar nga vendi i punës për këto shkaqe, madje foto të tyre me veshje si kanotiere, fustan sipër gjurit, fund sipër gjurit, bluzë me jakë V të theksuar janë të reklamuar dhe të publikuara në faqen zyrtare “Neptun people” nga vet departamenti i Burimeve Njerëzore. Edhe në email e iniciuar nga unë, drejtuar A.A me subjekt “Kodi i Veshjes/Vërejtje me shkrim” e kam lënë të kuptohet se trajtimi im ishte i pabarabartë dhe jo në proporcionalitet me 90-100 punonjës të tjerë të kompanisë, ndaj kam kërkuar që retorika e Burimeve Njerëzore të mos jetë vetëm kundrejt personit tim. Edhe sot jam ende viktimë*

diskriminimi për shkak të pamjes së jashtme dhe veshjes time, me një njoftim të padrejtë për largim nga puna, i cili përfundon më datë 25.11.2025.

- Sqarime sipas kërkesave të KMD (pikat 1–14)

1-7. Për veprimet konkrete diskriminuese

Në vijim, paraqes listën sipas çdo shkakut të mbrojtur:

- *Gjuha: Drejtori Ekzekutiv më ka kërkuar të jap dorëheqjen nga vendi i punës për shkak se në zyrën e tij, e vetmja që nuk flet greqisht është Zv. Drejtoresha Ekzekutive E.T, dhe bezdiset nga ky fakt, që unë dhe drejtori ekzekutiv komunikojmë në gjuhën greke. Fakt për këtë është origjina e Drejtorit Ekzekutiv, grek me lejeqëndrimi në Shqipëri, dhe shkresat që vërtetojnë se kam lindur në Greqi, jam shkolluar dhe kam njohuri të gjuhës greke. E.T nuk di greqisht dhe shpesh bën gjeste ironie për këtë fakt.*
- *Gjendja arsimore: Pavarësisht formimit të thelluar universitar, më është komunikuar të jem “shitëse në dyqan”, ndërsa kolegë me arsim më të ulët janë promovuar brenda ambienteve të zyrave qendrore. Gjithashtu, më është kërkuar shpesh herë të bëj rolin e kamerierit gjatë orarit të punës.*
- *Gjendja shoqërore dhe martesë: Mungesa e statusit martesor është përdorur për të më detyruar të qëndroj në turne të gjata “sepse nuk ke familje”, të mos gëzoj të drejtën e punës nga shtëpia, dhe të bëj detyra jashtë pozicionit tim, si takime me palë të treta jashtë ambienteve të zyrës dhe koordinimi i eventeve në terren, edhe përtej orarit zyrtar.*
- *Pamja e jashtme: Jam përndjekur dhe ngacmuar për imazhin tim dhe pamjen time të jashtme në rrjetin social linkedin nga N.D, jam përjashtuar nga pozicioni i punës dhe kam marrë masë disiplinore me bazë pamjen e jashtme pa zhvillimin e procedurave ligjore administrative, teksa punonjëse të tjera me dekolte dhe fustane të shkurtra vazhdojnë të jenë në punë.*
- *Gjinia & Shprehja gjinore: Jam trajtuar në mënyrë të pabarabartë në krahasim me kolegë meshkuj të të njëjtit nivel pune dhe pagese. Jam manipuluar dhe përdorur nga kompania ku punoj, për të dhënë kontributin tim maksimal, teksa punonjës së tjerë meshkuj janë shpërblyer për punën e tyre ndërsa unë jo. Jam cilësuar “me veshje të papërshtatshme” duke më cenuar në shprehinë time gjinore, dhe moralin im, duke ushtruar paragjykime me bazë gjinore ndaj meje, duke më keqtrajtuar dhe hedhur baltë mbi moralin tim si femër.*

- Lidhur me karakteristikën e veçantë.

Shkakut i mbrojtur është gjendja shoqërore (pozicioni i punës), identiteti gjinor dhe pamja fizike që kanë shërbyer si bazë për diferencimin në trajtim. Ky dallim nuk lidhet me performancën apo detyrat e punës, por me stereotipe gjinore dhe paragjykime shoqërore.

- Lidhur me shkaqet e pretenduara, kërkohet informacion, nëse Shoqëria Neptun, ka qenë në dijeni përpara datës 07.10.2024, kur është nënshkruar Kontrata e Punës.

Shoqëria Neptun ka qenë në dijeni të personit tim, karakteristikave të mia fizike dhe pamjes së jashtme qysh në fazën e zhvillimit të intervistave. Megjithatë, mobbing institucional ka vijuar në mënyrë graduale kundrejt personit tim. Jam shprehur për shqetësimet e mia, pasi i kam raportuar nëpërmjet email-it te Drejtoresha e Burimeve Njerëzore, Zv. Drejtoresha e Burimeve Njerëzore dhe eprori direkt, ku ndër të tjera kam shprehur shqetësimin për gjuhën e komunikimit kundrejt personit

tim, mungesën e respektit dhe sjelljet e papërshtatshme ndaj meje, por nuk është marrë asnjë masë parandaluese.

- Lidhur me të gjitha momentet dhe shkaqet e pretenduara, kërkohet informacion se me cilët punonjës (emër, mbiemër) krahasoheni, për trajtim të pabarabartë.
- E.T (Zv. Drejtoreshë Ekzekutive/ Prezente në eventin Beko në 3 ditë të eventit, Korrik 2025; ka ushtruar sjellje denigruese ndaj personit tim, mobbing, duke më kërkuar vazhdimisht kafe, ka përdorur punonjës të tjerë që të kërkojnë kafe nga unë, në prezencë të palëve të treta me qëllim poshtërimin e personit tim).
- N.D (Drejtoreshë e Burimeve Njerëzore/ Ka përndjekur në rrjete sociale, ka kërkuar takime personale pa subjekt profesional, ka shmangur të drejtën time për të marrë shpërblimet për orët shtesë, ka ushtruar dhunë psikologjike të vazhdueshme, mobbing institucional duke përdorur pamjen time të jashtme, ka nënshkruar masë disiplinore me baza diskriminuese pamjen e jashtme, ka nënshkruar njoftim për zgjidhjen e kontratës së punës e mbështetur në veprimet diskriminuese, ka kërkuar me këmbëngulje të dorëzoj detyrën përpara përfundimit të periudhës së njoftimit, më ka përjashtuar nga detyra funksionale e iniciuar nga eprori direkt).
- A.A (Zv. Drejtoreshë e Burimeve Njerëzore/ Ka marrë pjesë aktivisht në fushatën mobbing kundrejt personit tim, duke qenë prezente në takimet presionuese për kërkesën për dorëheqje, ka komunikuar me gjuhë përjashtuese se nuk ka pozicione vakante për ri-pozicionim, pa një kërkesë paraprake, ka bashkëpunuar në veprime diskriminuese dhe veçuese ndaj meje).
- M.L (Menaxher/Prezent në Eventin Beko në të gjitha ditët e eventit, Korrik 2025).
- N.M (Menaxher/Prezent në Eventin Beko në të gjitha ditët e eventit, Korrik 2025).
- A.S (Specialiste e shitjeve dhe arkëtimit të të ardhurave/ Foto me kanotiere e publikuar/ Nuk është larguar nga puna).
- B.P (Koordinatorë Marketingu për Partnerët/ Foto me fund/fustan e publikuar /nuk është larguar nga puna).
- L.L (Ish Asistente Ekzekutive/ Foto me dekolte e publikuar/ nuk ka patur një vendim për zgjidhjen e kontratës së punës për shkak të veshjes).
- K.C (Supervizore e Thesarit / Identifikuar si talent pa mbushur periudhën 1 vit punë dhe pa vlerësim performance).
- A.D (Zv. Drejtoreshë e Departamentit të Financës/ Identifikuar si talent pa mbushur periudhën 1 vit punë dhe pa vlerësim performance).
- P.R (Menaxher i Shërbimit ndaj Klientit / Identifikuar si talent pa mbushur periudhën 1 vit punë dhe pa vlerësim performance).
- F.C (Menaxher Rajonal/ Identifikuar si talent pa mbushur periudhën 1 vit punë dhe pa vlerësim performance).
- D.D (Menaxher i Shitjeve me Shumicë/ Identifikuar si talent pa mbushur periudhën 1 vit punë dhe pa vlerësim performance).
- V.T (Koordinatorë Marketingu/ Vlerësohet me shpërblime mbi pagën mujore për orët e punës dhe shërbimet jashtë zyrës).
- H.L (Specialiste Marketingu/ Vlerësohet me shpërblime mbi pagën mujore për orët e punës dhe shërbimet jashtë zyrës).

- K.K (Agjent Shitje B2B/ Vlerësohet me shpërblime mbi pagën mujore për orët e punës dhe shërbimet jashtë zyrës).
- D.A (Drejtues i Partneriteteve/ Vlerësohet me shpërblime mbi pagën mujore për orët e punës dhe shërbimet jashtë zyrës).
- B.P (Specialiste e Burimeve Njerëzore/ është përfshirë në diferencim të qëllimshëm ndaj personit tim, të udhëzuar nga N.D, duke refuzuar të asistojë për detyrën funksionale gjatë orarit të punës, ka marrë pjesë në fushatën mobbing kundrejt meje).
- A.K (Ka kryer diskriminim ndaj personit tim, duke më përjashtuar nga komunikimet email, duke kërkuar verbalisht dorëheqjen time, si dhe ka përkrahur mobbing institucional ndaj meje, duke mbështetur masën disiplinore dhe njoftimin për vendim për zgjidhjen e kontratës së punës, ka toleruar të gjithë episodet dhe ngjarjet diskriminuese, ka miratuar diferencimin dhe përjashtimin tim nga mundësitë e promovimit dhe karrierës brenda grupit dhe nga identifikimi i talenteve).

- Lidhur me kërkesën për dorëheqje:

Prova për kërkesën për dorëheqje të menjëhershme, janë seria e takimeve të pasqyruara në procesverbalin e datës 06.10.2025, por të padokumentuara, të zhvilluara pa njoftime paraprake dhe pa lënë gjurmë administrative, të iniciuara qëllimisht për të intimiduar personin tim për t'u larguar nga puna. Gjithashtu, në procesverbalin "Takim me Punëmarrësin" datë 13.10.2025 është përmendur "se në strukturën e shoqërisë nuk ka një pozicion vakant për ripozicionim", kur unë nuk kam bërë kurrë një kërkesë për ndryshim pozicioni, as nuk kam marrë njoftim zyrtar që të jetë suprimuar vendi i punës. Nëpërmjet kësaj rrethane të stisur, mu kërkua të jap dorëheqjen. Të gjitha këto veprime që shkelin afatet ligjore dhe të drejtat e mia janë tregues të mobbingut institucional për të dhënë dorëheqjen e menjëhershme. Pas refuzimit tim të dhënies së dorëheqjes, u iniciua vërejtja me shkrim me natyrë diskriminuese me bazë pamjen time të jashtme, e cila pasoi në njoftimin për vendimin e zgjidhjes së kontratës së punës me arsyetim humbjen e besimit të punëdhënësit".

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

I. Ndjekja e procedurës për shqyrtimin e ankesës nga Komisioneri

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", të ndryshuar⁵, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar se: "Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër".

Neni 3, i ligjit 10221/2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", i ndryshuar, ndalon çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur nga neni 1, që ka si qëllim

⁵ Në vijim do t'i referohemi me akronimin LMD.

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.

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

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

- Me shkresën nr. 1503/4, datë 20.11.2025, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar parashtrime nga subjekti, lidhur me pretendimet e ankueses.

Me shkresën nr. 2371, datë 26.12.2025, Shoqëria Neptun shpk, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: “Shoqëria Neptun shpk operon prej më shumë se 20 vitesh në treg, dhe ka të punësuar më shumë se 400 punonjës. Nga të gjithë punonjësit në 20 vite nuk kemi pasur asnjë indicie, jo vetëm nga stafi menaxherial, por nga asnjë strukturë e shoqërisë të ketë pasur diskriminim për shkak “gjinie, pamje të jashtme, moshe, gjendje arsimore, gjendje shoqërore, gjuhës, çdo shkak tjetër”.

Midis shoqërisë Neptun shpk dhe znj. A.M është lidhur kontrata e punës datë 07.10.2024, sipas së cilës ankuesja do të ushtronte detyrën e Asistentes Ekzekutive. Në nenin 2 të kësaj kontrate parashikohen qëllimi i lidhjes së saj dhe detyrat e vendit të punës si më poshtë:

2.1 Qëllimi i kësaj kontrate është të krijojë marrëdhënie punësimi ndërmjet Punëdhënësit dhe Punëmarrësit. Palët bien dakord që Punëmarrësi do të punësohet në pozicionin Asistente Ekzekutive.

2.2 Detyrat specifike të Punëmarrësit do të jenë ato të parashikuara më poshtë në përshkrimin e punës, bashkëlidhur kësaj Kontrate si Shtojca 1.

2.3 Detyra dhe vendi i punës së Punëmarrësit mund të ndryshohet sipas vendimit të Punëdhënësit brenda kufijve të specialitetit dhe pozicionit të punës së Punëmarrësit.

Sipas përshkrimit të punës, Roli i Asistentes Ekzekutive lidhet me:

- Ndhmon CEO në koordinim dhe menaxhimin ditor të të gjitha detyrave administrative, përmes shpërndarjes së informacionit në raportet e drejtpërdrejtë të CEO dhe menaxherëve të tjerë të interesuar;
- Programon dhe organizon aktivitete të ndryshme, takime, konferenca, komitete dhe projekte të veçanta duke përfshirë axhendën ditore të CEO;
- Harton dhe përgatit raporte, korrespondenca, memorandum, formularë, agjenda, vlerësime, prezantime procesverbale të mbledhjeve, tabela, korrigjon dokumentet për saktësinë, plotësinë dhe përputhshmërinë me formatin e vendosur;

- Administron korrespondencën hyrëse dhe dalëse të CEO-s, duke përfshirë regjistrimin dhe shpërndarjen e korrespondencës përkatëse.
- Mban të dhëna të ndryshme statistikore për dhe në emër të CEO;
- Zhvillon dhe mirëmban fletë llogaritëse komplekse dhe baza të të dhënave.
- Mban lidhjen ndërmjet vetë CEO-së dhe kontakteve të tjera për të siguruar rrjedhjen e qetë të informacionit edhe në rastet kur CEO nuk është i pranishëm.
- Organizon udhëtime për CEO dhe vizitorët, duke përfshirë aranzhimet e udhëtimit dhe akomodimit.
- Mban procesverbalet e takimeve që CEO mban brenda dhe jashtë ambienteve të kompanisë.
- Ndjek direktivat e dhëna nga CEO për menaxherët e funksioneve dhe menaxherët e tjerë të interesuar.
- Monitoron media të ndryshme, të shtypura dhe elektronike dhe informon Drejtorin Ekzekutiv duke sjellë në vëmendje çështje të një rëndësie të veçantë si çështje politike, ekonomike apo të konkurrencës që mund të kenë ndikim në biznesin e kompanisë.
- Mbikëqyr zbatimin e udhëzimeve administrative brenda kompanisë në lidhje me kushtet fizike të Back Office; rekomandon ndryshime sipas rastit.
- Mban inventarin dhe furnizimet e zyrës. Parashikon nevojat e zyrës; Vlerëson produktet e reja të zyrës; Vendosin dhe shpesh përshpejtojnë urdhrat kur është e nevojshme.
- Siguron funksionimin e pajisjeve të zyrës, porosit mirëmbajtjen kur është e nevojshme. Zgjidhja e mosfunksionimit të pajisjeve të zyrës.
- Ofron mbështetje për zyrat e tjera. Deleton detyrat dhe përgjegjësitë tek anëtarët e tjerë të stafit kur është e nevojshme.

Përshkrimi i punës parashikon gjithashtu se: “Ky përshkrim pune nuk është menduar të jetë gjithëpërfshirës. Punonjësi mund të kryejë detyra të tjera të lidhura si negociuar për të plotësuar nevojat e vazhdueshme të Kompanisë”.

Në nenin 4, pika 4.7 të kontratës së punës datë 07.10.2024, parashikohet se: “Punëmarrësi nuk duhet të kryejë orë pune shtesë nëse këto të fundit nuk janë aprovuar me shkrim paraprakisht nga Eprori/Mbikëqyrësi. Nëse nga rrethanat organizative të punës në shoqëri krijohet nevoja për të kërkuar orë pune shtesë, punëdhënësi kërkon nga punëmarrësi kryerjen e tyre për aq sa është e mundur dhe e nevojshme, duke mbajtur parasysh kushtet vetjake dhe familjare të punëmarrësit”.

Pra në referim të kontratës së punës së lidhur me ankuesen, detyra e saj funksionale ka qenë ajo e asistentes ekzekutive, një rol ndihmës në funksion të Drejtorit Ekzekutiv (CEO) të shoqërisë.

Shoqëria “Neptun” sh.p.k ka vlerësuar gjithmonë punën e ankueses dhe e ka reklamuar atë edhe në faqen zyrtare të instagram të shoqërisë, fakt që e pranon edhe vetë ankuesja. Të gjitha detyrat që ajo ka kryer kanë qenë në përputhje me detyrën e saj dhe asnjëherë nga ana e punëdhënësit nuk i është ngarkuar një detyrë e ndryshme nga ajo që përmbante vendi i saj i punës, apo që të kryente punë jashtë orarit zyrtar të punës. Gjatë kohëzgjatjes së marrëdhënieve të punës prej ankueses nuk ka pasur asnjë ankesë në këtë drejtim. Edhe nga ana e punëdhënësit nuk ka pasur ankim lidhur me kryerjen e detyrave funksionale nga ana e ankueses. Rezulton se ankuesja

pas kalimit të një periudhe kohe pune pranë shoqërisë, ka filluar të paraqitet në punë me veshje jo të përshtatshme për mjedisin e punës dhe sidomos për vendin e saj të punës, i cili ishte fytyra, kontakti i parë në shoqëri (asistente ekzekutive e CEO).

Punëdhënësi nëpërmjet strukturave përgjegjëse të tij (burimeve njerëzore) e ka këshilluar shumë herë ankuesen lidhur me veshjen e saj, duke i kërkuar që të vishet me një veshje që i përshtatet vendit të saj të punës, por gjithmonë ka hasur në qëndrimin arrogant të ankueses, madje në disa raste fyese për kolegët e punës. Nisur nga qëndrimi i ankueses e cila me gjithë këshillimet e vazhdueshme të punëdhënësit nuk mori asnjë masë, si lidhur me veshjen e saj ashtu dhe me sjelljen ndaj kolegëve dhe strukturave menaxheriale, drejtuese të shoqërisë, kjo e fundit ka nisur procedurat për zgjidhjen e kontratës së punës me të.

Rezulton se pas nisjes së procedurave të punëdhënësit për zgjidhjen e kontratës së punës, ankuesja ka inicuar fillimisht ankesa në shoqëri dhe më pas te Komisioneri duke pretenduar se është diskriminuar nga ana shoqërisë për shkak të gjuhës, gjendjes arsimore, gjendjes shoqërore dhe shëndetësore, pamjes së jashtme, gjinisë dhe shprehjes gjinore.

Nga faktet konkrete të cilat do t'ju analizojmë më poshtë, do të rezultojë e qartë se në ndryshim nga sa ka pretenduar ankuesja nuk ka pasur asnjë ndryshim në trajtimin e saj gjatë marrëdhënieve të punës nga ana e shoqërisë "Neptun".

- 1. Ankuesja pretendon se gjatë periudhës së punës (Tetor 2024-Nëntor 2025) është trajtuar në mënyrë të pabarabartë në krahasim me kolegë meshkuj të të njëjtit nivel pune dhe pagese. I janë ngarkuar detyra shtesë pa shpërblim, ndërsa kolegët e tjerë kanë marrë orë shtesë dhe bonuse për orët e punës jashtë zyrës dhe për shërbimet që i kanë ofruar kompanisë.*

Në rastin konkret pozicioni i punës së ankueses është një dhe i vetëm në shoqëri dhe detyrat e saj funksionale nuk përputhen me asnjë nga detyrat e punonjësve të tjerë. Nga përshkrimi i punës i cili është bërë i njohur znj. A.M, në momentin e aplikimit për punësim, përshkruhet qartë se ndër detyrat e saj është: "Programon dhe organizon aktivitete të ndryshme, takime, konferenca, komitete dhe projekte të veçanta duke përfshirë axhendën ditore të CEO; dhe Organizon udhëtime për CEO dhe vizitorët, duke përfshirë aranzhimet e udhëtimit dhe akomodimit". Sqarojmë se në tërësinë e tyre eventet organizohen gjatë ditëve të punës dhe gjatë orarit të punës. Mund të zgjasin pak jashtë orarit të punës, vetëm nëse kanë filluar me vonesë. Organizimi i eventeve, menaxhimi i tyre por edhe menaxhimi i udhëtimit për CEO dhe vizitorëve, si më lart cituar ka qenë detyrë e ankueses, detyrë të cilën e ka realizuar brenda orarit dhe ditës së punës, ashtu siç do të realizonte një detyrë në ambientin e zyrës.

Ankueses nuk i është kërkuar asnjëherë të kryejë detyra që nuk janë pjesë e detyrës së saj funksionale dhe jashtë orarit të punës që të pretendojë se nuk është shpërblyer nga punëdhënësi për punën shtesë. Staf i cili me pa të drejtë përmendet në ankimin e znj. A.M është vlerësuar me bonuse, shpërblime për arsye të cilat lidhen me pozicionin e tyre të punës (dhe jo për shkak të kryerjes së punës jashtë orarit zyrtar) dhe specifikisht:

- Znj. L dhe T krahas pozicionit të tyre të punës, shpërblehen nga kompania për vendosjen në pozicion të Kompanisë të imazhit të tyre në rrjetet sociale të Kompanisë (realizimi i videove-reklama);
- Z. K dhe Z. A janë pjesë e departamentit të shitjeve të cilët kanë bonus me arritjen dhe tejkalimin e targetit të shitjeve. Pra këta punonjës jo vetëm që nuk kanë të njëjtin pozicion pune me ankuesen, por edhe shpërblimin nuk e marrin për orë jashtë orarit por për shkak të targetit të shitjeve. Madje vetë ankuesja në ankimin e saj citon se vendi i punës së saj nuk ka të parashikuar skema shpërblimi, por në ndryshim nga sa ka pretenduar ankuesja kjo nuk lidhet me qëndrimin subjektiv të punëdhënësit ndaj saj por me vendin e punës së asistente ekzekutive. Ankuesja që në momentin e lidhjes së kontratës së punës i ka pasur të qarta të drejtat dhe detyrimet që përmbante vendi i saj i punës dhe ka rënë dakord të kryejë këtë punë, kështu që nuk mund të pretendojë se është diskriminuar pasi vendi i saj i punës nuk ka të parashikuar skema shpërblimi.

2. Gjithashtu ankuesja pretendon se ndonëse ka organizuar disa evente ajo është diskriminuar pasi është përjashtuar nga pjesëmarrja në to për shkak të moshës së saj të re dhe për shkak të pozicionit të punës si asistente ekzekutive.

Fillimisht sqarojmë Komisionerin se organizimi i eventeve nuk është realizuar vetëm nga ankuesja, pasi ajo është mbështetur edhe nga Departamenti i Burimeve Njerëzore dhe kryesisht Drejtoresha e Burimeve Njerëzore, kjo vërtetuar nga komunikimet elektronike me email. Edhe Drejtoresha e Burimeve Njerëzore ndonëse ka kontribuar në organizimin e këtyre eventeve nuk ka marrë pjesë në to, sikurse edhe ankuesja pasi nuk ishin në kuadër të detyrës së saj funksionale. Ankuesja që pretendon se është përjashtuar nga pjesëmarrja për shkak të moshës, nuk argumenton se pjesëmarrja e saj në këto evente është pjesë e detyrës së saj funksionale sikurse ka qenë e punonjësve që kanë marrë pjesë, por e bazon pretendimin e saj me argumentin që në raste të tjera ka marrë pjesë dhe se ditën e fundit ka marrë pjesë me urdhër të eprorit. Ky fakt jo vetëm që nuk përbën argument për të pretenduar se është diskriminuar por ankuesja anashkalon faktin që ka qenë asistente ekzekutive e CEO-s dhe pjesëmarrja e saj në event ka qenë për shkak të mbështetjes që mund të kërkohej nga CEO i shoqërisë.

Mënyra e organizimit dhe menaxhimi i eventit nuk mund të bëhet i imponuar dhe gjithmonë vendimet për të merren nga Drejtori Ekzekutiv. Në rastin konkret në event kanë qenë pjesëmarrës Partnerë/Furnitorë me të cilët ka patur bisedime me qëllime të mirëfillta tregtare, me të dhëna konfidenciale, statistikore dhe pjesëmarrës do të ishin vetëm strukturat menaxhuese dhe të përfshira në objektin e eventit. Për këtë arsye znj. A.M ka qenë pjesëmarrëse për aq sa është dashur mbështetja e saj dhe pjesa tjetër duke qenë se kishte informacione konfidenciale të cilat nuk duhet ti bëhen të ditura çdo stafi Neptun, është konsideruar për të mos qenë pjesë.

Vetë ankuesja pranon se pjesëmarrës nga shoqëria kanë qenë pozicionet menaxheriale të shoqërisë dhe në kushtet kur pozicioni i punës së paditëses nuk ishte menaxherial nuk mund të pretendojë se është diskriminuar dhe për më tepër të pretendojë se është diskriminuar për shkak të pozicionit të punës, i cili nuk është një shkak i mbrojtur nga ligji 10221/2010, i ndryshuar, sikurse ankuesja pretendon. Pasi çdo pozicion pune ka limite në detyra dhe të drejta të cilat nëse tejkalohehen cenohen interesat e shoqërisë.

Gjithashtu në ndryshim nga sa ka pretenduar ankuesja, mospjesëmarrja e saj në event nuk lidhet aspak me moshën e saj por me objektin e eventit. Nëse do të qëndronte pretendimi i ankueses se për shkak të pozicionit të punës, ajo duhej të ishte pjesëmarrëse në event por ishte përjashtuar për shkak të moshës, punëdhënësi nuk do të kishte lidhur fare kontratë pune me të.

Trajtimi i pabarabartë për shkak të mosakomodimit. Ankuesja që ngre një pretendim të tillë nuk sqaron dhe nuk argumenton me kë punonjës/pjesëmarrës e bën krahasimin. Personave që iu është ofruar akomodimi në hotel kanë qenë të gjithë pjesëmarrës të eventit të cilët do të merrnin pjesë për katër ditë rresht. Në kushtet kur ankuesja nuk do të merrte pjesë në event dhe kishte përfunduar detyrën e saj me organizimin e tij, qëndrimi në hotel nuk iu mundësua duke qenë se distanca nga kryeqyteti në qytetin e Vlorës nuk konsiderohet si një distancë e tillë që sjell detyrimisht qëndrimin për vijueshmërinë e udhëtimit të nesërmen. Shoqëria ka marrë të gjitha masat për ti siguruar ankueses kthimin e saj të sigurtë në vendin e banimit duke siguruar plotësisht transportin e saj.

Nëse shoqëria do të kishte qëllim diskriminimin e ankueses, nuk do të kishte vlerësuar punën e saj dhe nuk do ti kishte ofruar një bonus “Star Bonus” për kontributin e saj në këtë event edhe pse pozicioni i Asistentit Ekzekutiv, nuk përfshihet në skemën e bonuseve apo shpërblimeve.

3. Lidhur me pretendimin e trajtimit të diferencuar nga përfitimet që lindin nga pozicioni i punës si pjesë e Komunitetit të Drejtuesve të Kompanisë, ju bëjmë me dije se benefitet e shoqërisë lidhen jo me pjesëmarrjen në Komunitetin e Drejtuesve të Kompanisë por me kategoritë, nivelet e menaxhimit dhe pozicionin e punës.

Pjesë e Komunitetit të Drejtuesve të Kompanisë janë:

1. Drejtori Ekzekutiv;
2. Zv. Drejtori Ekzekutiv/Drejtor i Departamentit Komercial, Marketing dhe Logjistik;
3. Drejtori i Shitjeve;
4. Drejtor i Burimeve Njerëzore;
5. Drejtor i Financës;
6. Menaxheri i Transformimit Dixhital dhe Projekteve;
7. Menaxher i Eksperiencës së Klientëve;
8. Menaxher i Shitjeve Online;
9. CEO Elektra-Servis;
10. Këshillues i Lartë Ligjor;
11. Asistenti Ekzekutiv.

Pozicionet e punës bëjnë diferencën edhe në rang benefitesh sipas direktivave dhe procedurave të brendshme të shoqërisë dhe Korporatës/Grupit në të cilën shoqëria bën pjesë. Ky fakt vërtetohet qartë edhe te shtojca nr. 2 e kontratës së punës së lidhur me ankuesen, në të cilën në ndryshim nga sa interpretohet prej saj, nuk është parashikuar si benefit, kartë karburanti për pozicionin e asistentes ekzekutive, por citohet sipas formularit të lëvizjes.

Një fakt tjetër i cili vërteton se znj. A.M nuk është trajtuar në mënyrë të pabarabartë lidhur me karburantin është se dhe pjesëmarrës të tjerë të Komitetit nuk kanë benefit karburantin, siç është dhe Këshilluesi i Lartë Ligjor, pasi këto pozicione janë pozicione të cilat kryesisht lidhen

me punën në zyrë dhe pjesa e lëvizjes së tyre mbulohet ose me transport nga shoqëria ose me taksë të kompensuar nga shoqëria. Sa i përket transportit nga shtëpia në ambientet e punës, punëdhënësi nuk ka asnjë detyrim ligjor ta mbulojë atë, por pavarësisht kësaj shoqëria ofron abonë për transportin publik për të gjithë stafin i cili është i interesuar ta përdorë atë.

4. Lidhur me pretendimin se është përjashtuar nga e drejta për një proces të barabartë mbi vlerësimin e performancës, sqarohet si më poshtë:

Vlerësimi i performancës së çdo punonjësi të shoqërisë është i detyrueshëm në rastet e moskalimit të periudhës së provës nga punëmarrësi dhe në vlerësimin vjetor të tyre. Vlerësimi vjetor i performancës kryhet në të njëjtën periudhë, (në muajin Janar-Shkurt për vitin paraardhës) për të gjithë stafin i cili ka më shumë se 6 (gjashtë) muaj i punësuar në shoqëri. Sa kohë që periudha e provës është kaluar nga ankuesja, vlerësimi i performancës së saj nuk ka qenë i detyrueshëm për tu kryer nga shoqëria. Për vitin 2024 ankuesja kishte më pak se gjatë muaj punë, kështu që për të nuk u krye vlerësimi vjetor, ndërsa për vitin 2025 në periudhë kur kryhet vlerësimi, ankuesja nuk do të jetë e punësuar dhe për këtë shkak për të nuk ka arsye të ketë një vlerësim vjetor performance.

5. Lidhur me pretendimin se në disa raste është përjashtuar nga orari fleksibël i punës. Ankuesja pretendon se është përjashtuar nga oraret fleksibël të punës që iu aplikua kolegëve të tjerë, familjarë me fëmijë.

Orari i detyrueshëm i punës është parashikuar në kontratën e punës së lidhur midis shoqërisë dhe ankueses. Aplikimi i orarit fleksibël nuk është një e drejtë që rrjedh nga marrëdhënia e punës por është një përjashtim nga orari i detyrueshëm, i cili aplikohet nga punëdhënësi për shkaqe objektive të cilat i pranon edhe vetë ankuesja sikurse janë rastet e familjarëve me fëmijë. Fakti që ankuesja është pa fëmijë, së pari, nuk e vë atë në pozita të njëjta me punonjësit e tjerë që kanë fëmijë që të pretendojë se është trajtuar ndryshe nga ata.

Ndërsa në rastin e orarit fleksibël për nënat me fëmijë, ky nuk është një benefit i ofruar nga shoqëria por është një e drejtë ligjore që Kodi i Punës i jep nënave me fëmijë brenda periudhës së barrë lindjes, për të vijuar punësimin me orar të reduktuar.

Shoqëria për shkak të një menaxhmenti shumë pozitiv, shumë pro punëmarrësve, shumë mirëkuptues për të gjithë stafin ka ofruar orare fleksibël apo mundësi për të kryer edhe nevoja personale thjesht duke njoftuar eprorin. Edhe ankuesja, jo pak herë i është dashur të paraqitet me vonesë në pozicionin e punës duke njoftuar dhe duke u mirëkuptuar jo vetëm nga Drejtori Ekzekutiv por edhe nga Departamenti i Burimeve Njerëzore i cili gjithmonë ka mbuluar vendin e Asistentit Ekzekutiv në rastin e mungesave.

6. Lidhur me pretendimin se është keqtrajtuar psikologjikisht dhe profesionalisht nëpërmjet takimeve dyshuese, intimiduese dhe presionuese.

Takimet e kryera me ankuesen nuk kanë patur asnjë qëllim keqtrajtimin e saj psikologjik, pasi jo vetëm që ankuesja nuk ka qenë asnjëherë një person i brishtë dhe i pasigurt në vetvete, por përkundrazi. Nga ana tjetër këto takime kanë qenë këshilluese dhe lidheshin gjithmonë me shkëlqen e Kodit të Etikës, konkretisht mbi veshjen e ankueses gjatë orarit të punës. Kanë qenë të shumta rastet që nga zv. Menaxherja e Burimeve Njerëzore, znj. A, ankueses i është tërhequr vërejtja lidhur

me veshjen e papërshtatshme në orarin dhe vendin e punës. Kur ankuesja nuk bënte asnjë reflektim lidhur me këshillat e znj. A, Drejtoresha e Burimeve Njerëzore, znj. D ka vepruar duke e ftuar në zyrë atë për ta diskutuar shkeljen e Kodit të Etikës, përsa i përket veshjes së saj në punë dhe jo duke e diskutuar në prani të të tjerëve. Znj. D si Drejtoreshë e Burimeve Njerëzore ka të drejtën dhe kompetencën e mbarëvajtjes dhe respektimit të procedurave dhe rregulloreve të brendshme të Shoqërisë. Për këtë arsye nuk ka asnjë shkelje për thirrjen në takim dhe diskutimet që ka patur me znj. A.M mbi shkelje apo këshillime.

Ankuesja jo vetëm që e ka të pabazuar në fakte dhe prova pretendimin se është keqtrajtuar psikologjikisht dhe profesionalisht nëpërmjet takimeve dyshuese, intimiduese dhe presionuese, por duhet thënë se qëndrimi i saj gjatë takimeve këshilluese ka qenë arrogant, me një komunikim i cili tejkalonte komunikimet zyrtare dhe profesionale. Pretendimi i ankueses se takimet nuk janë shoqëruar me shkresa zyrtare si procesverbale, etj, apo me njoftime zyrtare, nuk qëndron pasi, jo çdo takim i cili nuk është pjesë e procedurës së zgjidhjes së marrëdhënies së punësimit, apo i dhënies së një mase disiplinore duhet të ndiqet nga një procedurë shkresore dhe me respektim afatesh. Takimet kanë qenë të gjitha takime informuese, këshilluese dhe bashkëbisedime. Në kushtet kur ankuesja ka vijuar shkeljen e Kodit të Etikës përsa i përket veshjes së saj, atëherë nga ana e punëdhënësit është vijuar me masë disiplinore. Ndjekja e procedurës së zgjidhjes së marrëdhënies së punësimit ka ardhur si pasojë e mosreflektimit mbi shkeljet e kryera madje duke rënduar situatën duke shtuar shkelje të tjera deri tek shkelje e detyrimit të bindjes. Kjo procedurë ka qenë e rregullt edhe sipas përgjigjes së hetimit administrativ që është kryer nga Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore.

7. Lidhur me pretendimin se është diskriminuar në mënyrë flagrante nga të drejtat që rrjedhin nga Kontrata e Punës, për masën disiplinore, sqarojmë Komisionerin se është një tjetër pretendim që nuk qëndron.

Nga provat shkresore që ka paraqitur edhe vetë ankuesja rezulton se punëdhënësi ka zbatuar të gjithë procedurën e parashikuar në ligj duke i dhënë të gjithë mundësinë ankueses që të parashtojë qëndrimin e saj përsa pretendon punëdhënësi. Edhe në kthimin e përgjigjes znj. A.M i është bërë me dije në rend kronologjik vërejtjet verbale që i janë bërë disa herë për të korrigjuar shkeljen e saj lidhur me Kodit e Etikës. Në kushtet kur nuk është vënë re asnjë reflektim por janë vënë re shkelje të tjera më të rënda, si komunikimi arrogant, mosbindja ndaj punëdhënësit, tejkalimi i kompetencave, është ndërmarrë masa me shkrim e cila i është komunikuar në një takim zyrtar i mbajtur me procesverbal. Kërkesa e punëdhënësit për tu veshur në mënyrën e duhur për ambientin e punës nuk përbën diskriminim sikurse pretendon ankuesja.

8. Lidhur me pretendimin se është diskriminuar në mënyrë të qëllimshme nga detyrat funksionale dhe pozicioni i punës pa nisur periudha zyrtare e njoftimit sqarojmë si më poshtë:

Drejtori Ekzekutiv në varësi të llojit të komunikimit, objektit të tij, personave që i drejtohet vendos edhe personat pjesëmarrës në komunikim. Në rast se asistenti ekzekutiv nuk ka asnjë veprim për të ndërmarrë ose nuk i ngarkohet ndonjë detyrë për të kryer në detyrat e ngarkuara në komunikimet me email apo nuk vendoset për dijeni kur nuk është në detyrën e saj funksionale marrja dijeni e detyrës së ngarkuar, kjo nuk përbën diskriminim por thjesht një veprim organizativ, menaxherial

dhe praktikë e njohur. I takon punëdhënësit të përcaktojë personat përgjegjës në kryerjen e një detyre funksionale dhe marrja dijani për udhëzimet apo urdhrat e CEO nga ana e ankueses nuk është e detyrueshme dhe si pasojë nuk përbën diskriminim. Znj. A.M duhet të përmente të gjitha komunikimet që ka qenë deri në ditën e fundit të punësimit ku ka qenë për dijani dhe nuk është hequr nga komunikimet për të cilat ka patur një marrëdhënie sipas pozicionit. Përsa i përket pretendimit se është përjashtuar nga organizimi i udhëtimit në Romë, gjatë periudhës që ankuesja ka qenë në detyrë gjatë afatit të njoftimit, sqarojmë se jo vetëm që nuk është përjashtuar pasi i është kërkuar ta kryejë së bashku me një punonjëse tjetër, (fakt që e pranon edhe ajo) por nga ana tjetër është normale që gjatë afatit të njoftimit të zgjidhjes së kontratës së punës, punëdhënësi të mos i ngarkojë punëmarrësit detyra të cilat mund të përfundojë jashtë këtij afati, pra pas përfundimit të kontratës së punës dhe nuk përbën diskriminim sikurse ankuesja pretendon.

9. Lidhur me pretendimin se është presionuar për dorëzimin e detyrës pa mbaruar afati i njoftimit jo vetëm që nuk konsiderohet një presion, por duhet theksuar këtu se znj. A.M nuk është presionuar por është kërkuar të kryejë procesin e dorëzimit duke i ofruar suportin maksimal që ky proces të kryejë sa më lehtë, sa më shpejt dhe pa krijuar parregullsi, stres, presion për tu realizuar në ditët e fundit. Në çdo rast të zgjidhjes së marrëdhënies të punësimit, stafi merr një kohë të konsiderueshme për të dorëzuar detyrën dhe aq më shumë një pozicion delikat dhe me informacione konfidenciale dhe voluminoze si në rastin e znj. A.M.

10. Pretendimi se znj. A.M është diskriminuar nga e drejta për tu promovuar brenda kompanisë dhe në nivel Grupi ky fakt nuk qëndron.

Znj. A.M nuk ka cituar asnjë provë ose fakt se ka patur pozicione të tjera të cilat i përshtaten profilit të saj, ku mund të promovohet brenda Shoqërisë. Nga ana tjetër vendet vakante brenda korporatës ju bëhen të ditura të gjithë stafit dhe secili ka të drejtë të shprehë vullnetin e tij për të qenë pjesë e atij pozicioni. Punëdhënësi nuk pengon procese të tilla por mjafton njoftimi i cili është një akt i mundësisë për promovim. Nga ana tjetër jo çdo staf që ka mbi një vit punë duhet të promovohet domosdoshmërisht dhe mospromovimi i tij përbën diskriminim sikurse pretendon ankuesja. Në rastin konkret projekti i identifikimit të talenteve është një projekt i cili i atribuohet një kategorie të caktuar punonjësish lidhur me pozicionin e tyre drejtues. Qëllimi i tij është që Drejtorët e Shoqërisë të përzgjedhin nga stafi me pozicion “Menaxher” talente që në të ardhmen do të jenë Drejtorë ose CEO (Drejtorë Ekzekutivë). Ky projekt paraqitet shumë qartë në email e cituar nga znj. A.M. Vetë znj. A.M nuk kategorizohej si pjesë e projektit, por ka dijani vetëm si pjesë e grupit menaxherial në email.

Lidhur me masën disiplinore, ajo është marrë ndaj ankueses për një shkak të arsyeshëm për një shkelje të kryer dhe nuk lidhet me qëllime të tjera diskriminuese, pasi Kompania nuk ka asnjë interes të pengojë promovimin e punonjësve, aq më shumë promovimin e tyre brenda korporatës. Sikurse rezulton edhe nga provat shkresore, shkelja nuk lidhet me performancën e saj në pozicionin e punës, por me sjelljen dhe etikën në veshje të cilat janë po aq të rëndësishme në prezencën e punonjësit në ambientet e punës.

Përsa i përket pretendimit të ankueses, se: “në procesverbalin e datës 13.10.2015, punonjësja A.A, në cilësinë e zv. Drejtoreshës së Burimeve Njerëzore u shpreh se “nuk ka një pozicion vakant për ripozicionim” edhe pse në asnjë moment nuk kam kërkuar të largohem nga pozicioni

i punës, as nuk më është njoftuar prezumimi i pozicionit”, sqarojmë Komisionerin se pavarësisht se ky njoftim është cituar në këtë procesverbal ai është një kthim përgjigje e kërkesës verbale të ankueses për tu pozicionuar në një pozicion pune tjetër. Përsa i përket pretendimeve për zgjidhjen e kontratës së punës nëse zgjidhja është bërë për shkaqe të paarsyeshme, kompetente është gjykata dhe ky fakt nuk përbën shkak diskriminues, pasi në të kundërtën të gjithë punëmarrësit do të pretendonin se janë diskriminuar në rastet e zgjidhjes së kontratës së punës nga ana e punëdhënësit.

11. Lidhur me pretendimin e ankueses se “në mënyrë të përsëritur ka qenë objekt ngacmimesh, intimidimi dhe nënvlerësimi, nëpërkëmbje të rolit dhe pozicionit të punës në shkelje të strukturës dhe hierarkisë në kompani dhe se ndaj saj është ushtruar “Mobbing institucional” i vazhdueshëm me qëllim dhënien e dorëheqjes dhe largimin përfundimtar të saj nga puna”, sqarojmë se edhe ky pretendim nuk qëndron.

- Ankuesja pretendon se është përndjekur në rrjetin social LinkedIn nga znj. D duke shkelur privatësinë nuk qëndron. Së pari ankuesja, e ka shumë të qartë përse një llogari përdoret në platformën LinkedIn dhe në të njëjtën kohë, postimet dhe fotot në to janë publike dhe shfaqen tek llogaria e secilit prej atyre të cilët ajo ju ka lejuar ta ndjekin në këtë rrjet social. Znj. D na ka shpjeguar se ka parë në llogarinë e ankueses në LinkedIn një postim i cili lidhej me një event të punëdhënësit si shumë persona të tjerë të cilët znj. A.M i ka lejuar ta shohin për aq kohë sa e ka publikuar. Znj. D na ka sqaruar se duke parë se postimi ka qenë i lidhur ngushtësisht me një event të Neptun, ka këshilluar znj. A.M se kur postimet të jenë të lidhura me punëdhënësin të kenë një kujdes duke qenë se interpretohen në mënyrë të gabuar duke përfshirë edhe imazhin e Shoqërisë. Nëse nuk do të ishte një komunikim këshillimor dhe gati miqësor midis tyre komunikimet do të ishin në formate të tjera, si email ose shkresa. Nëse do të ishte e kundërta dhe nëse ankuesja do të kishte pretendime se është përndjekur nga Drejtoresha e Burimeve Njerëzore duhej ti ishte drejtuar me ankim eprorit të saj, në cilësinë e punëdhënësit, por nuk rezulton që të ketë ngritur një pretendim të tillë më parë. Për aq kohë sa nga punëmarrësja nuk ka një ankim me shkrim edhe sikur të kishte ndodhur një përndjekje, kjo do të ishte një konflikt personal, për të cilin nuk mban përgjegjësi punëdhënësi.

- Lidhur me pretendimin se “është thirrur sistematikisht në zyrën e Burimeve Njerëzore pa një subjekt apo shkak objektiv dhe logjik me qëllim dëmtimin e imazhit tim dhe nëpërkëmbjen e dinjitetit tim profesional nga Burimet Njerëzore” duke cituar mesazhet në celular me të cilat është kërkuar të takonte Drejtoreshën e Burimeve Njerëzore, sikurse rezulton dhe nga datat e mesazheve (datë 27.11.2024 dhe 16.12.2024) rezulton e qartë se këto mesazhe janë normale në një marrëdhënie pune dhe nuk përbëjnë diskriminim.

- Lidhur me pretendimin e mesazheve nga znj. T, jo vetëm që nuk ka qenë me qëllim uljen e pozicionit të znj. A.M, por edhe nuk përbën diskriminim, pasi vetë kjo e fundit po bën një diskriminim duke e konsideruar personin që shet në dyqan me nivel më të ulët se pozicionin e saj dhe e merr si nënvlerësim pozicionin e “shitësit”. Shprehja për të qenë në dyqan ka qenë pasi znj. A.M ka qenë pjesëmarrëse në eventin Ga, ku ka inicuar vetë një bisedë ku përmend se “më jep të shes” dhe znj. T i ka thënë “Jo... në dyqan” aty ku realizohet shitja dhe se do ti vendoset target duke qenë se ka aftësi në shitje. Komunikimi i znj. A.M dukshëm ka qenë

zhargon dhe me të qeshur, prandaj kjo bisedë nuk fakton asnjë pretendim të saj duke qenë se biseda me humor është iniciuar nga vetë kjo e fundit dhe është vazhduar me të njëjtat tone. Pra znj. A.M së pari i është vënë në dukje një aftësi që ajo ka (dhe kjo përbën vlerësim dhe jo diskriminim) dhe së dyti ka marrë një përgjigje me të njëjtat tone të cilën e ka inicuar.

- Përsa i përket pretendimeve se i është kërkuar vazhdimisht të bëjë rolin e kamariereve gjatë orarit zyrtar duke i kërkuar vazhdimisht të porosisë kafe dhe ti shërbejë kolegëve gjatë mbledhjeve, ky fakt nuk përbën diskriminim pasi çdo kush nga kolegët e punës mund të ndihmojë për të përgatitur kafe të ftuarve gjatë takimeve me CEO-n e shoqërisë, për më tepër që ankuesja ishte edhe asistente ekzekutive e CEO-s. Lidhur me shërbimin e kafes apo dhe gjërave të tjera gjatë mbledhjeve që Departamenti përkatës mund të ketë patur (znj. S, z. L dhe znj. T) nuk ka qenë një kërkesë që t'u ofrohej atyre kafe, por të ftuarve që vijnë si të ftuar edhe për CEO/Drejtorin Ekzekutiv. Në asnjë moment nuk i është komunikuar ky veprim për ta bërë të ndjehet në pozicione të tjera por si suport të cilin mund ta ofrojnë dhe e kanë ofruar edhe staf tjetër si ai i Burimeve Njerëzore.

- Lidhur me pretendimin se është nëpërkëmbur, identiteti profesional duke i përmendur veshjet jo etike, nuk qëndron. Së pari kërkesa e punëdhënësit për të respektuar Kodin e Etikës duke u paraqitur në detyrë me veshjet e përshtatshme për vendin e punës nuk përbën as persekutim dhe as diskriminim, por ishte një detyrim që ankuesja kishte në bazë të rregullave të brendshme të punëdhënësit. Nga ana tjetër punëdhënësi nëpërmjet strukturave të tij është kujdesur që të gjitha takimet dhe tërheqjet e vërejtjes lidhur me veshjen e papërshtatshme të ankueses, janë bërë në ambiente shumë konfidenciale, në takime të veçanta me të dhe më pas në shkresa kur ka qenë e detyrueshme për shkak të mosreflektimit prej saj.

- Lidhur me pretendimin se ka patur staf tjetër i cili ka përdorur një veshje jo etike, kjo nuk qëndron pasi edhe kur ka një shkelje minimale në veshje brenda ambienteve të punës, Departamenti i Burimeve Njerëzore vepron po njësoj, dërgon rikujtesë Kodin e Veshjes, këshillon punëmarrësin. Në të gjitha rastet punëmarrësit kanë patur të gjithë vullnetin e mirë të reflektojnë dhe të mos të përsëritet si shkelje duke mos respektuar edhe detyrimin e bindjes. Znj. A.M nuk ka nga ta dijë dhe nuk mund të dijë se si Departamenti i Burimeve Njerëzore zhvillon takimet me stafin, sa persona janë të pranishëm, etj. Ndërkohë që znj. A.M pavarësisht se është këshilluar, i është vënë në dispozicion Kodi i Veshjes nuk ka reflektuar madje ka vepruar po njësoj në shenjë revolte dhe mos bindje. Nuk ka imazhe të stafit i promovuar në rrjetet sociale ku stafi shfaqet me veshje të papërshtatshme.

Ankuesja pretendon se edhe sot është ende viktimë diskriminimi për shkak të pamjes së jashtme dhe veshjes së saj. Shoqëria asnjëherë nuk ka vlerësuar punonjësit e saj për shkak të pamjes së jashtme, për më tepër që nëse do të ishte sikurse pretendon ankuesja, punëdhënësi nuk do të kishte lidhur kontratë pune me të. Ankuesja konfondon me qëllim veshjen e papërshtatshme që përbën edhe shkakun e vërejtjeve dhe të largimit të saj nga puna, me pamjen e jashtme të saj dhe këtë e bën me qëllim nisur nga fakti që pamja e jashtme është një shkak i mbrojtur nga ligji. Por kur ligjvënësi ka vendosur si shkak të mbrojtur nga ligji pamjen e jashtme, i referohet rasteve kur punëmarrësi ka një pamje të jashtme jo të bukur (zakonisht të shëmtuar) dhe jo rasteve kur

punëmarrësi është i paraqitshëm, sikurse është në rastin e ankueses. Lidhur me pretendimin se Shoqëria ka qenë në dijeni të karakteristikave fizike dhe pamjes së jashtme të znj. A.M, kjo nuk do të thotë të paragjykonte mbi punësimin e saj për këto shkaqe kur për më tepër që punëdhënësi si më lart kemi shpjeguar nuk ka patur asnjë pretendim mbi pamjen e jashtme të ankueses.

Lidhur me pretendimin se është trajtuar në mënyrë të pabarabartë në krahasim me kolegët meshkuj të të njëjtit nivel pune dhe pagese kjo nuk qëndron. Në strukturën e shoqërisë është vetëm një pozicion Asistent Ekzekutiv i cili është unik dhe shumë i ndryshëm nga pozicionet e tjera. Në të gjithë historikun e këtij pozicioni të punësuar kanë qenë vetëm vajza të cilat janë trajtuar njësoj në të gjitha drejtimet, duke mos folur për pjesën e pagesës e cila është një dakordësi mes punëdhënësit dhe punëmarrësit dhe është individuale.

12. Lidhur me punonjësit krahasues:

- a. Znj. E.T mban pozicionin e Drejtorit të Departamentit të Komercialit, Marketingut dhe Logjistikës si dhe njëkohësisht është edhe zv. Drejtor Ekzekutiv. Patjetër që në raste të takimeve të rëndësishme, me të ftuar të rëndësishëm të cilët janë ftuar, edhe nga vetë Drejtori Ekzekutiv është kërkuar suporti i znj. A.M për të shërbyer diçka ashtu si në shumë raste të tjera është kërkuar nga stafi i Burimeve Njerëzore. Qëllimi nuk ka qenë absolutisht poshtërimi por kërkimi i një suporti për të respektuar të ftuarit dhe takimin. Por nëse ankuesja kishte pretendime lidhur me sjelljen diskriminuese të znj. T sikurse pretendon, në kushtet kur sjellja e çdo punonjësi është në përgjegjësinë individuale të tij, ankuesja mund të kishte njoftuar eprorin direkt dhe të paraqiste ankim pranë tij, lidhur me rastin.*
- b. Znj. N.D - ka zhvilluar takime këshilluese, ka parë në rrjetet LinkedIn postimin e shfaqur nga znj. A.M si shumë të tjerë e kanë bërë pasi znj. A.M ja u ka dhënë këtë të drejtë në momentin e publikimit. Suporti që znj. D i ka dhënë në të gjitha eventet e organizuara nuk e ka penguar të aprovojë edhe “Star Bonus” për ankuesen. Nëse znj. D kishte për qëllim diskriminimin e ankueses për ndonjë shkak të mbrojtur nga ligji, nuk do ta kishte vlerësuar ankuesen në postimin e saj në faqen zyrtare të shoqërisë sikurse edhe vetë ankuesja pranon. Znj. D ka nënshkruar dokumentacionet përkatëse si përfaqësues me prokurë nga Drejtori Ekzekutiv për nënshkrimin e Kontratave të Punës, masave disiplinore dhe dokumentacionit për zgjidhjen e Kontratës).*
- c. Znj. A.A ka qenë personi i parë i cili është përpjekur të këshillojë znj. A.M për shkeljen e Kodit të Etikës mbi veshjen. Ka qenë prezente në takim pasi mban pozicionin e zv. Menaxherit të Burimeve Njerëzore dhe ndjek zhvillimet e takimeve, dhe respektimin e procedurave të caktuara. Znj. A nga znj. A.M është diskriminuar si një individ tradicional i cili ka një veshje “vetëm me këmishë”, shumë zyrtare, pra që i përket një moshe më të madhe se ajo që ka realisht. Gjithashtu në një moment spontan, duke vulosur një dokument, papritur i është komentuar nga znj. A.M se në pozicionin e ri që znj. A do të mbante jashtë Kompanisë “uronte të ishte më e mirë me njerëzit” duke nënkuptuar se e konsideronte “të keqe”.*
- d. M.L dhe N.M kanë qenë prezent në eventin e Beko pasi mbajnë pozicionin Menaxher Kategorie për produkte të furnizuara nga Beko. Pra ata janë personat përgjegjës të komunikimit dhe mbarëvajtjes të marrëdhënies me ta dhe detyrimisht duhet të jenë prezent pranë tyre.*

- e. *A.S, B.P, L.L jo vetëm që nuk kanë patur shfaqje të veshjeve në kundërshtim me Kodin e Etikës mbi veshjen por edhe në rastet e çdo punëmarrësi që evidentohet kjo shkëlqje, ndiqet e njëjta rrugë komunikimi. Por theksojmë se në çdo rast kur Departamenti i Burimeve Njerëzore ka këshilluar çdo staf i cili ka patur një veshje jo shumë të përshtatshme, reflektimi ka qenë i menjëhershëm dhe kjo problematikë nuk është eskaluar më tej.*
- f. *K.C, A.D, P.R, F.C, D.D, nuk ka asnjë provë që janë vlerësuar si talente dhe të jenë promovuar. Ata janë punësuar në Neptun, janë trajnuar sipas pozicionit përkatës i cili është shumë i ndryshëm nga njëri-tjetri dhe shumë i ndryshëm nga pozicioni i znj. A.M dhe janë vlerësuar për punën që kanë bërë deri në atë moment.*
- g. *V.T dhe H.L shpërblehen mbi pagë për shkak të përdorimit të imazhit të tyre si imazh për videot në rrjetet sociale të kompanisë.*
- h. *K.K dhe D.A, për shkak të pozicionit kanë të drejtën e bonusit për arritjen dhe tejkalimin e targetit të shitjes.*
- i. *B.P - jo vetëm që nuk është përfshirë në asnjë diferencim të qëllimshëm apo të ketë refuzuar për të asistuar në detyrat funksionale gjatë orarit të punës por ka qenë personi i cili ka suportuar më shumë znj. A.M gjatë mungesave të saj në vendin e punës të cilat ishin për shkak të mbërritjes me vonesë në pozicionin e punës, mungesa gjatë lejeve vjetore, mungesave gjatë raporteve shëndetësore, etj. Nga ana tjetër znj. A.M ndaj B.P ka patur komunikime arrogante dhe bullizuese duke përmendur këtu, gjatë ditës së fundit të dorëzimit të detyrës vazhdimisht znj. A.M i ka thënë znj. P “Largohu nga këtu sepse po më bezdis prania jote”. I ka bërë komente si forma këshillimi se “Je si gur shahu që të lëvizin sa në një detyrë në një tjetër”, komente mbi veshjen dhe pamjen si “ Vish këpucë me taka se me këpucë të thjeshta dukesh më e shëndoshë”. Pra, në ndryshim nga sa ka pretenduar ankuesja asnjë nga stafi i punëdhënësit nuk ka diskriminuar ankuesen për pamjen e saj apo për veshjen e saj. Kërkesa e punëdhënësit për tu veshur në mënyrën e duhur për ambientin e punës nuk është diskriminim por një e drejtë e punëdhënësit. Ka qenë ankuesja ajo që ka bullizuar punonjëset e tjera për shkak të veshjes së tyre minimaliste në vendin e punës.*
- j. *Z. A.K, i ka dhënë kohën e mjaftueshme dhe e ka trajtuar në çdo kohë njësoj, me respekt dhe dinjitet deri në ditën e fundit të punësimit. Nuk ka dhënë asnjë indicie tek ajo ose të tjerët se situata e znj. A.M ka qenë në këto kushte.*

Sikurse më lart kemi cituar që të jemi përpara një diskriminimi duhet të ekzistojë qëllimi dhe pasoja. Pra, në ndryshim nga sa ka pretenduar ankuesja shoqëria nuk ka kryer asnjë veprim apo mosveprim për të diskriminuar ankuesen. Nuk ekziston as qëllimi i punëdhënësit dhe as pasoja.

Shoqëria nuk e ka penguar në asnjë moment ankuesen as në të drejtën e saj për punësim dhe as në të drejtën e saj për profesion, nuk e ka diskriminuar në asnjë moment për shkak të pamjes së jashtme të saj, por ka kërkuar zbatimin e rregullave dhe Kodit të Etikës lidhur me veshjen dhe sjelljen e saj, si një e drejtë që ia njih ligji (Kodi i Punës).

Sa më sipër rezulton plotësisht e qartë se pretendimi i ankueses se është diskriminuar për shkak se është diskriminuar nga ana e Punëdhënësit, shoqëria “Neptun” sh.p.k për shkak të gjuhës, gjendjes arsimore, gjendjes shoqërore dhe shëndetësore, pamjes së jashtme, gjinisë dhe shprehjes gjinore, nuk qëndron”.

Në zbatim të parimit të kontradiktoritetit e transparencës, për një gjykim sa më të drejtë të çështjes, ankuesja nëpërmjet e-mail-it datë 08.01.2026, është njohur me përgjigjen e Shoqërisë Neptun, por nuk ka kthyer përgjigje.

- 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. 264, datë 03.02.2026 njoftoi, palët për zhvillimin e seancës dëgjimore me datë 12.02.2026, për të parashtruar dhe argumentuar në mënyrë të drejtpërdrejtë pretendimet e palëve në proces.

Seanca u zhvillua me praninë e palëve në proces: ankuesja znj. A.M dhe përfaqësuesja e saj me deklaram Av. N.Q, dhe palës kundër së cilës është paraqitur ankesa, përfaqësueseve me autorizim përfaqësimi datë 11.02.2026, të Shoqërisë Neptun shpk, znj. A.B dhe znj. N.D.

Bazuar në nenin 80/1/b të Kodit të Procedurave Administrative dhe Rregullores së Brendshme të Komisionerit, seanca dëgjimore u regjistrua audio dhe përmbajtja e saj do të përdoret si provë gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës.

Gjatë seancës dëgjimore, ankuesja i qëndroi të njëjtave parashtrime që kishte bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor dhe me email me KMD-në, dhe në mes të tjerash deklaroi se: *“Kam filluar punë në datë 07.10.2025, nëpërmjet një procesi intervistime me tre faza. Në procesin e marrjes në punë kam pasur intervistën e parë me stafin e drejtorisë së burimeve njerëzore, intervistën e dytë me drejtoreshën e burimeve njerëzore dhe intervistën e tretë jam takuar drejtpërdrejtë me drejtorin ekzekutiv, i cili dha dakordësinë që të punonte me mua. Në kontratën e punës nuk ka qenë e parashikuar orët jashtë orari, prandaj dhe unë nuk jam ankuar për këtë gjë, pavarësisht që rrija jashtë orari.*

Kam pasur marrëdhënie pozitive pune me eprorin direkt dhe me stafin tjetër. Nga mesi i muajit shtator 2025, filluan problematikat për të cilat kam ngritur pretendimet. Jam njohur me shkeljen e kodit të veshjes apo kodit të etikës, e cila nuk më ishte komunikuar më përpara. Më është dhënë direkt masa vërejtje për shkelje të kodit të etikës. Më pas kam bërë observacionin tim për këtë masë disiplinore. Unë me eprorin tim kam pasur marrëdhënie shumë të mira, nuk ka pasur ankesa apo qasje negative ndaj meje.

Në eventin e Vlorës të gjithë personat e përmendur kanë qenë katër ditë, vetëm unë isha vetëm ditën e fundit, ndonëse e kam ndjekur eventin për problematikat e dala për tre ditët e para të eventit. Drejtori ekzekutiv më ka thënë që nuk na duhesh për tre ditët e para të eventit”.

Gjatë seancës dëgjimore, përfaqësuesit e Neptun shpk, i qëndruan të njëjtave parashtrime që kishin bërë të njohur gjatë komunikimit shkresor me KMD-në, dhe në mes të tjerash deklaruan se: *“Këshillimet për veshjen e ankuses në mjediset e punës kanë qenë që më përpara, por nuk kemi iniciuar shkresa, duke mos i konsideruar këto si takime zyrtare të mirëfillta, për të mos e vënë A në pozita për tu ndjerë keq, si psh. “Që sot dukesh e papërshtatshme në vendin e punës”. Vërejtja i është dhënë pas disa takimeve dhe nuk i është dhënë direkt me procesverbal. Deri në muajin shtator ka qenë problematika e kodit të veshjes së A, pastaj ka dalë problematika e etikës së sjelljes, me arrogancë dhe prepotencë.*

Kodi i veshjes komunikohet dy herë në vit me email të gjithë stafit, duke qenë se është pjesë e ndërrimit të sezonit të verës dhe dimrit. Për kodin e veshjes A ka pasur dijeni, sepse është tek dokumentet e kompanisë (share folders). Presion për dorëheqjen nuk i është bërë asnjëherë.

Pozicioni i punës së znj. A.M nuk ka lidhje fare me pozicionet e tjera e të cilët është krahasuar, që janë pozicione të menaxhimit të shitjeve, të cilët kanë skemë tjetër shpërblimesh/bonusesh. Stafit në strukturën e administratës së burimeve njerëzore, si marketingu, financa dhe A që është asistente e drejtorit ekzekutiv, nuk është pozicion ekzekutiv, por është pozicion specialist (junior specialist), pozicion i cili në paketën tonë ka pagën fikse dhe bonusin e performancës, që jepet çdo fillim muaji të vitit pasardhës, i cili është i ndryshëm me kolegët e tjerë”.

Në vijim të seancës dëgjimore, ankuesja me email-in datë 10.03.2026, në mes të tjerash informoi se: *“Lidhur me pretendimin e punëdhënësit se veshja justifikon masën disiplinore, informoj se: punëdhënësi nuk ka paraqitur: - një rregullore të qartë të kodit të veshjes; evidenca të barabarta të zbatimit të këtij kodi për të gjithë punonjësit. Nëse rregullat nuk aplikohen në mënyrë të njëjtë për të gjithë punonjësit, atëherë kemi standard të dyfishtë. Në rastin konkret, nga provat rezulton se punonjëse të tjera kanë pasur veshje të ngjashme pa u penalizuar.*

Nga analiza e pretendimeve të paraqitura nga shoqëria “Neptun” sh.p.k. rezulton se:

- shumica e argumenteve të saj kanë karakter organizativ dhe jo juridik;*
- nuk jepet asnjë justifikim objektiv për trajtimin e diferencuar ndaj ankueses;*
- disa nga pretendimet bien në kundërshtim me provat e paraqitura në dosje.*
- nuk ka asnjë argument ligjor, të bazuar në prova dhe fakte lidhur me rastet e njëpasnjëshme të akteve diskriminuese ndaj ankueses.*
- shoqëria Neptun sh.p.k nuk ka vendosur në dispozicion provat e cituara që dëshmojnë pretendimet, si: Kontratat e punës të Komitetit Drejtues, Skemat e shpërblimeve, Rregulloret përkatëse që trajtojnë benefitet e punonjësve, Listë prezencën e gjeneruar nga sistemi për ankuesen, si dhe mungon praktika e plotë e masës disiplinore për ankuesen.*
- shoqëria Neptun sh.p.k nuk ka vendosur në dispozicion të Komisionerit dokumentacionin zyrtar të lidhur me kompaninë që ofron kartat e karburantit, listën e përfituesve që përfshihet në kontratën përkatëse, si dhe Rregulloren që vendos kush përfiton nga ky benefit”.*

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

Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 3/1, parashikon se: *“‘Diskriminim’ është çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”.*

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 12/1/c, ku përcaktohet

se: “Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: ... c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.”, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, bazuar në karakteristika të veçanta të punonjësit.

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

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

Sa më sipër, për të vlerësuar pretendimin për diskriminim të parashtruar nga ankuesja, në radhë të parë Komisioneri do të vlerësojë nëse ankuesja i është nënshtruar ndonjë trajtimi të padrejtë, të pabarabartë dhe më pak të favorshëm, në të drejtën e saj për punësim dhe më konkretisht në lidhje me mungesën e përfitimit nga skemat e benefiteve të kompanisë, shkelje të kodit të veshjes dhe të masave disiplinore ndaj ankueses.

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

Referuar kontratës së punës me afat të pacaktuar të lidhur mes palëve, rezulton se znj. A.M në datë 07.10.2024, ka filluar punë në pozicionin, “Asistente Ekzekutive”.

Me shkresën nr. 2209, datë 06.10.2025, punëdhënësi ka marrë masën disiplinore “Vërejtje me shkrim” për znj. A.M, për shkelje të kodit të veshjes, si dhe komunikim jo etik kundrejt përfaqësuesve të Departamentit të Burimeve Njerëzore.

Me shkresën datë 20.10.2025, punëdhënësi ka njoftuar znj. A.M për përfundimin e marrëdhënieve të punës në datë 24.11.2025, për arsye se punëdhënësi ka humbur besimin tek znj. A.M, për shkak se ka pasur shkelje të Kodit të Etikës lidhur me veshjen dhe komunikimin.

A/1. Lidhur me trajtimin e pafavorshëm dhe të pabarabartë, sa i përket pretendimit të ankueses për mosdhënien e bonuseve, benefiteve dhe orëve jashtë orari

Në lidhje me këtë pretendim, Komisioneri vlerëson se, për të arritur në një përfundim nëse ankuesja është vendosur në një pozitë të padrejtë, të pafavorshme dhe të pabarabartë nga ana e shoqërisë “Neptun” sh.p.k., është e nevojshme të analizohen jo vetëm pretendimet e saj, por edhe baza kontraktore, dokumentet e brendshme të punëdhënësit, praktika e ndjekur për punonjësit e tjerë dhe provat konkrete të administruara gjatë shqyrtimit administrativ.

Ankuesja ka pretenduar se, gjatë marrëdhënies së punës, i janë ngarkuar detyra shtesë, ka kryer punë jashtë orarit të punës, ka organizuar evente të rëndësishme të kompanisë dhe, pavarësisht kësaj, nuk është trajtuar në mënyrë të barabartë me punonjës të tjerë, të cilët sipas saj kanë përfituar shpërblime, benefite, pagesa për orë shtesë ose trajtim më të favorshëm në evente dhe aktivitete. Sipas saj, ky trajtim ka cenuar pozitën e saj profesionale dhe ka krijuar pabarazi në raport me punonjës të tjerë të administratës dhe strukturave të kompanisë.

Në kuptim të Kodit të Punës, marrëdhënia e punës duhet të vlerësohet në tërësinë e saj. Neni 12 i Kodit të Punës përcakton se kontrata e punës quhet e lidhur kur punëmarrësi pranon kryerjen e një pune ose shërbimi brenda kuadrit të organizimit dhe sipas urdhrave të punëdhënësit, kundrejt pagesës. Ndërsa neni 21 i Kodit të Punës parashikon se kontrata individuale e punës duhet të përmbajë, ndër të tjera, përshkrimin e përgjithshëm të punës, elementet përbërës të pagës, kohën normale javore të punës dhe llojet/procedurat e masave disiplinore. Këto dispozita marrin rëndësi në rastin konkret, pasi pretendimi i ankueses nuk lidhet vetëm me pagën bazë, por edhe me elementë të tjerë të marrëdhënies së punës, si shpërblimet, benefitet, kompensimet, vlerësimi i performancës dhe trajtimi i barabartë në raport me punonjës të tjerë.

Nga dokumentacioni i administruar rezulton se ndërmjet shoqërisë “Neptun” sh.p.k. dhe ankueses është lidhur kontrata individuale e punës datë 07.10.2024, sipas së cilës ankuesja do të ushtronte detyrën e “Asistentes Ekzekutive”. Sipas nenit 2.1 të kontratës, qëllimi i saj ishte krijimi i marrëdhënies së punësimit ndërmjet punëdhënësit dhe punëmarrëses, ndërsa sipas nenit 2.2, detyrat specifike të punëmarrëses ishin ato të parashikuara në përshkrimin e punës, bashkëlidhur kontratës si Shtojca 1. Në këtë kuadër, marrëdhënia e punës së ankueses duhet të analizohet në raport me pozicionin konkret, detyrat e saj funksionale dhe kategorinë ku ajo bënte pjesë në strukturën e brendshme të shoqërisë.

Nga Manuali i Burimeve Njerëzore, konkretisht pika 4.1, rezulton se për qëllime të vlerësimit më transparent dhe të lidhur me rolin e çdo pozicioni, punonjësit e kompanisë kategorizohen në tre grupe: “Drejtues”, “Menaxherë” dhe “Punonjës jo menaxherë”. Sipas këtij përcaktimi:

- “Drejtues” janë punonjësit që kanë përgjegjësi strategjike për biznesin dhe raportojnë drejtpërdrejt tek CEO i kompanisë;
- “Menaxherë” janë të gjithë menaxherët që kanë përgjegjësi për drejtimin dhe vlerësimin e punonjësve;
- “Punonjës jo menaxherë” janë punonjësit e tjerë që nuk kanë përgjegjësi në menaxhimin e punonjësve.

Referuar strukturës organizative të shoqërisë, rezulton se pozicioni i ankueses si “Asistente Ekzekutive”, ndonëse në varësi direkte të Drejtorit Ekzekutiv, nuk hyn në grupin e pozicioneve drejtuese të kompanisë.

Komisioneri vlerëson se ky dallim është i rëndësishëm për analizën e pretendimit për trajtim të pabarabartë, pasi përfitimet, shpërblimet apo vlerësimet e punonjësve nuk mund të krahasohen në mënyrë abstrakte, por duhet të shqyrtohen në raport me pozicionin, kategorinë, përgjegjësitë funksionale dhe kriteret konkrete mbi bazën e të cilave jepen ato përfitime.

Në kontratën e punës së ankueses janë parashikuar rregulla të posaçme mbi orarin e punës dhe orët shtesë. Sipas pikës 4.2 të kontratës, orari ditor i punës është nga ora 08:30 deri në 17:00, nga e hëna deri të premten, duke përfshirë pushimin prej 30 minutash. Ndërsa pika 4.7 e kontratës përcakton se punëmarrësi nuk duhet të kryejë orë pune shtesë nëse ato nuk janë aprovuar paraprakisht me shkrim nga eprori. Po sipas kësaj pike, nëse nga rrethanat organizative të punës krijohet nevoja për orë shtesë, punëdhënësi i kërkon punëmarrësit kryerjen e tyre për aq sa është e mundur dhe e nevojshme, duke mbajtur parasysh kushtet vetjake dhe familjare të punëmarrësit.

Po kështu, neni 9.1 i kontratës së punës parashikon se punëdhënësi rimbursion çdo lloj shpenzimi të kryer nga punëmarrësi që lidhet me kryerjen e detyrave të tij, vetëm në rast se këto shpenzime janë autorizuar paraprakisht nga punëdhënësi. Nga këto parashikime rezulton se kontrata ka përcaktuar rregulla të qarta për orët shtesë dhe shpenzimet: ato duhet të jenë të lidhura me detyrën, të kërkuara ose të autorizuara nga punëdhënësi dhe, në rastin e orëve shtesë, të miratuara paraprakisht me shkrim.

Në këto kushte, Komisioneri vlerëson se Manuali i Burimeve Njerëzore dhe kontrata e punës dëshmojnë se punëdhënësi kishte formalizuar standarde të brendshme për trajtimin e punonjësve, duke përfshirë shpërblimet, shpenzimet, kohën e punës dhe vlerësimin e performancës. Megjithatë, për të konstatuar trajtim të pabarabartë, nuk mjafton vetëm ekzistenca e pretendimit të ankueses; është e nevojshme të provohet se këto standarde janë zbatuar ndryshe ndaj saj në krahasim me punonjës të tjerë në situata të njëjta ose të ngjashme.

A/1.1. Lidhur me mosdhënien e bonuseve, shpërblimeve dhe orëve shtesë.

Ankuesja ka pretenduar se gjatë periudhës tetor 2024 – nëntor 2025 ka qenë e përfshirë në organizimin dhe menaxhimin e disa eventeve të kompanisë, por nuk është shpërblyer në mënyrë të barabartë me punonjës të tjerë. Ajo ka referuar konkretisht punonjës si znj. H.L., znj. V.T., z. K.K. dhe z. D.A., të cilët sipas saj kanë përfunduar shpërblime për performancën dhe shërbimet jashtë ambienteve të zyrës, ndërsa ajo, ndonëse ka organizuar dhe menaxhuar evente jashtë ambienteve të zyrës, nuk ka marrë shpërblime të tilla. Ankuesja ka identifikuar pesë evente ku pretendon se ka dhënë kontribut: “Konferenca vjetore Neptun 2025”, “Fuego AC LINE UP”, “Eventi Beko-Neptun 2025”, “Retail Operations Meeting” dhe “Pre-Strategy Meeting”.

Nga ana tjetër, shoqëria “Neptun” sh.p.k. ka prapësuar se skemat e bonusit dhe shpërblimeve lidhen me pozicionin e punës, objektivat përkatëse dhe targetet e shitjeve, duke theksuar se pozicioni “Asistente Ekzekutive” nuk ishte pjesë e këtyre skemave.

Komisioneri vëren se nga dokumentacioni i administruar rezulton se shoqëria ka pasur skema të formalizuara për pagesa të ndryshme, si “Skema e pagesave të ndryshueshme për Departamentin Komercial”, “Skema e pagesave të ndryshueshme për Departamentin e Shumicës dhe Franchise” dhe “Skema e bonusit target për pozicionet e agjentëve të shitjeve me shumicë”. Këto skema parashikojnë bonuse për arritjen e objektivave të shitjes, të ndryshme sipas objektit të departamentit dhe pozicionit të punonjësve.

Në këtë drejtim, Komisioneri vlerëson se këto dokumente tregojnë se skemat e bonusit janë të lidhura me objektiva të matshme tregtare dhe me punonjës që mbulojnë drejtpërdrejt ato objektiva. Për pozicionin e ankueses, “Asistente Ekzekutive”, nuk rezulton të ketë qenë parashikuar një skemë bonusi sipas objektivave tregtarë. Për rrjedhojë, ankuesja nuk mund të konsiderohet automatikisht në të njëjtën situatë me punonjësit e departamenteve tregtare, të shitjeve, marketingut, brand ambasador apo strukturave që përfitojnë shpërblim mbi bazën e objektivave specifike të shitjes.

Nga dokumentacioni i shqyrtuar rezulton se disa punonjës kanë marrë shpërblim/bonus në lidhje me detyra apo objektiva të lidhura me pozicionet e tyre specifike. Kështu, rezulton se znj. V.T., me pozicion koordinator marketing, ka përfituar shpërblim për brand ambasador; z. D.A., me pozicion supervisor Nova & dealers, ka përfituar shpërblim për muajin prill lidhur me TV; znj. H.L. ka përfituar shpërblim si brand ambasador; ndërsa z. K.K. ka përfituar shpërblim për TV LG. Këto shpërblime rezultojnë të lidhura me funksione dhe objektiva specifike të pozicioneve përkatëse dhe jo me detyra të përgjithshme administrative apo asistuese.

Në të njëjtën kohë, nga dokumentacioni rezulton se punëdhënësi e ka njohur kontributin e ankueses në organizimin e eventit Beko-Neptun 2025, duke i dhënë shumën prej 10.000 lekësh, të cilësuar si “Star Bonus”, në kuadër të parashikimeve të dokumentit për bonus special për performancë të shkëlqyer. Ky veprim tregon se punëdhënësi nuk e ka përjashtuar apriori ankuesen nga çdo formë vlerësimi, por ka njohur dhe vlerësuar kontributin e saj në rastin konkret për organizimin e eventit.

Komisioneri vlerëson se dhënia e këtij bonusi special është një element me rëndësi, pasi dobëson pretendimin se kontributi i ankueses nuk është njohur ose është injoruar nga punëdhënësi. Përkundrazi, nga provat e administruara rezulton se kontributi i saj në eventin Beko-Neptun është marrë në konsideratë dhe është shpërblyer nëpërmjet një mekanizmi që nuk lidhej me targetet e shitjes, por me performancën e veçantë.

Sa i përket pretendimit për orë jashtë orarit, ankuesja ka pretenduar se ka kryer punë jashtë orarit, kryesisht në kuadër të organizimit të eventeve, përgatitjeve paraprake, koordinimit me hotele, partnerë, organizatorë eventesh dhe pjesëmarrës. Sipas saj, kjo punë nuk është evidentuar dhe nuk është kompensuar në mënyrë të barabartë me punonjës të tjerë.

Në kuptim të Kodit të Punës, neni 88 përcakton se orë shtesë është çdo orë pune e kryer mbi kohëzgjatjen ditore normale ose javore maksimale të punës. Neni 89 parashikon se, kur rrethanat kërkojnë kryerjen e orëve shtesë, punëdhënësi mund t’i kërkojë punëmarrësit kryerjen e tyre për aq kohë sa është e mundur dhe e nevojshme, duke marrë parasysh kushtet vetjake dhe familjare të punëmarrësit. Megjithatë, në rastin konkret, përveç parashikimeve të Kodit të Punës, duhet të merret parasysh edhe pika 4.7 e kontratës së punës, sipas së cilës punëmarrësi nuk duhet të kryejë orë shtesë pa miratim paraprak me shkrim nga eprori.

Nga dokumentacioni i paraqitur nuk rezulton që ankuesja të ketë evidentuar në mënyrë konkrete datat, oraret dhe kohëzgjatjen e punës së pretenduar jashtë orarit, as të ketë paraqitur kërkesa për orar fleksibël, për miratim të orëve shtesë apo për kompensim, të cilat të jenë refuzuar nga punëdhënësi. Referuar provave të administruara, rezulton se ankuesja vetëm në pak raste ka dërguar email-e jashtë orarit të punës, ndër të cilat evidentohet email-i i datës 05.06.2025, ora 18:01.

Nga ana tjetër, shoqëria “Neptun” sh.p.k. ka paraqitur dokumentacion ku rezulton se ankuesja ka njoftuar, me email-in datë 26.02.2025, se do të paraqitej me vonesë, si dhe evidenca ku pasqyrohet se në datat 28.03.2025 dhe 06.05.2025 ankuesja ka qenë me leje për gjysmë dite. Këto elementë nuk provojnë vetvetiu trajtim të pafavorshëm, por tregojnë se marrëdhënia e punës është administruar mbi bazë komunikimesh konkrete dhe se pretendimi për punë të vazhdueshme jashtë orarit nuk është mbështetur me evidenca të mjaftueshme.

Në këto kushte, Komisioneri vlerëson se, nga provat e administruara, nuk rezulton që ankuesja të ketë kryer orë shtesë të miratuara ose të kërkuara nga punëdhënësi, të cilat më pas të mos jenë kompensuar. Po ashtu, nuk rezulton që punëdhënësi të ketë kompensuar punonjës të tjerë për orë të krahasueshme jashtë orarit, ndërsa të ketë refuzuar ankuesen në të njëjtat rrethana.

Për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se pretendimi për trajtim të pabarabartë lidhur me mosdhënien e bonuseve, shpërblimeve dhe kompensimit për orë shtesë nuk provohet në nivelin e kërkuar. Skemat e bonusit rezultojnë të lidhura me pozicione dhe objektiva të ndryshëm nga pozicioni i ankueses, ndërsa kontributi i saj në eventin Beko-Neptun 2025 rezulton të jetë njohur me “Star Bonus”. Sa i përket orëve shtesë, nuk rezulton të jenë paraqitur prova të mjaftueshme për orë të miratuara, të kërkuara ose të refuzuara për kompensim.

A/1.2. Lidhur me benefitet, kartën e karburantit dhe akomodimin në eventin Beko-Neptun 2025.

Ankuesja ka pretenduar se është trajtuar në mënyrë të diferencuar nga përfitimet që rridhnin nga pozicioni i saj, duke argumentuar se ishte pjesë e komunitetit drejtues të kompanisë dhe në varësi direkte nga Drejtori Ekzekutiv. Në këtë kuadër, ajo ka pretenduar se nuk ka përfituar në mënyrë të barabartë benefite të lidhura me funksionin, si karta e karburantit, transporti, akomodimi apo përfitime të tjera të lidhura me pjesëmarrjen në evente.

Komisioneri vlerëson se benefitet që lidhen me funksionin, si karta e karburantit, transporti, dieta, shpenzimet, akomodimi ose pjesëmarrja në evente, përbëjnë pjesë të kushteve reale të punës kur ato parashikohen në kontratë, në shtojca, në manuale ose në praktikën e punëdhënësit. Megjithatë, dhënia e tyre duhet vlerësuar në raport me kategorinë e pozicionit, nivelin e menaxhimit, detyrat konkrete dhe kriteret e brendshme të punëdhënësit.

Lidhur me këtë pretendim, shoqëria “Neptun” sh.p.k. ka parashtruar se benefitet e shoqërisë nuk lidhen me pjesëmarrjen në komunitetin e drejtuesve të kompanisë, por me kategoritë, nivelet e menaxhimit dhe pozicionin e punës. Komisioneri vëren se ky prapësim gjen mbështetje në Manualin e Burimeve Njerëzore, ku në pikën 4.1 bëhet kategorizimi i punonjësve në drejtues, menaxherë dhe punonjës jo menaxherë, si dhe në strukturën organizative të kompanisë, nga e cila rezulton se pozicioni i ankueses si “Asistente Ekzekutive” nuk bën pjesë në grupin drejtues të kompanisë.

Nga ana tjetër, referuar kontratës së punës së ankueses, rezulton se në të janë nuk janë parashikuar benefite për të, si: numër telefoni me kontratë dhe limit shpenzimesh, karburant dhe makinë kompanie. Ky fakt tregon se ankuesja nuk është përjashtuar nga benefitet e lidhura me pozicionin

e saj, por nuk ka pasur një paketë përfitimesh të parashikuara në kontratën individuale të punës. Për rrjedhojë, pretendimi për mungesë benefitesh nuk mbështetet nga kontrata e punës.

Sa i përket pretendimit të ankueses se ishte pjesë e komunitetit drejtues të kompanisë, Komisioneri vlerëson se pjesëmarrja në komunikime apo në një komunitet të brendshëm të drejtuesve nuk e barazon automatikisht pozitën e saj me pozicionet drejtuese në kuptim të Manualit të Burimeve Njerëzore. Rezulton se ky komunitet kryesohej nga Drejtori Ekzekutiv, i cili ishte njëkohësisht edhe eprori i drejtpërdrejtë i ankueses, ndërsa pjesëmarrja e ankueses në këtë komunitet lidhej me pozicionin e saj funksional si asistente ekzekutive dhe jo me përgjegjësi strategjike apo menaxheriale.

Në lidhje me akomodimin në eventin Beko-Neptun 2025, ankuesja ka pretenduar se, ndonëse ishte organizatore e eventit, nuk iu mundësua akomodimi në hotel njësoj si pjesëmarrësve të tjerë, por udhëtoi vajtje-ardhje Tiranë-Vlorë-Tiranë brenda ditës. Nga ana tjetër, shoqëria “Neptun” sh.p.k. ka prapësuar se në event kanë marrë pjesë partnerë/furnitorë dhe përfaqësues të ndryshëm me të cilët do të zhvilloheshin bisedime me qëllime të mirëfillta tregtare, përfshirë të dhëna konfidenciale dhe statistikore tregtare, dhe se pjesëmarrësit e përzgjedhur janë akomoduar për katër ditë rresht.

Nga dokumentacioni i shqyrtuar lidhur me organizimin e eventit rezulton se pjesë e organizimit të tij nuk ka qenë vetëm ankuesja, por edhe punonjës të tjerë, si Drejtoresha e Burimeve Njerëzore dhe stafi i kësaj drejtorie. Nga korrespondenca me email e mbajtur me hotelin ku do të organizohej eventit, rezulton se drejtues të kompanisë kanë komunikuar me hotelin lidhur me numrin e dhomave, çmimet dhe shërbimet e kërkuara e të ofruara. Gjithashtu rezulton se pjesëmarrësit që do të akomodoheshin në këtë event ishin përfaqësues të ndryshëm të Neptun Kosovë, Neptun Maqedoni e Veriut, kompani partnere/furnitorë dhe punonjës të Neptun Shqipëri, të përzgjedhur nga Drejtori Ekzekutiv për të ndjekur eventin për katër ditë.

Komisioneri vlerëson se, në kushtet kur eventit kishte objektiva tregtare, përfshinte bisedime me partnerë dhe furnitorë, si dhe trajtim të të dhënave konfidenciale e statistikore, përzgjedhja e stafit që do të merrte pjesë për të gjithë kohëzgjatjen e eventit hynte në hapësirën e organizimit dhe drejtimit të aktivitetit nga drejtuesi ekzekutiv i kompanisë. Nuk rezulton nga provat se ankuesja, për shkak të pozicionit të saj, kishte të drejtë të domosdoshme për akomodim katërditor ose pjesëmarrje të plotë në të gjitha seancat e eventit.

Për më tepër, nga materiali i administruar rezulton se edhe Drejtoresha e Burimeve Njerëzore, e cila kishte rol aktiv në organizimin e eventit, nuk ka marrë pjesë për katër ditë në event, pasi pjesëmarrja e plotë nuk rezultonte të ishte pjesë e detyrave të saj funksionale. Ky element ka rëndësi krahasuese, pasi tregon se mosakomodimi ose mospjesëmarrja e plotë nuk ka qenë një trajtim i aplikuar vetëm ndaj ankueses, por lidhej me rolin funksional dhe nevojën konkrete për pjesëmarrje në event.

Në këto kushte, Komisioneri vlerëson se nuk rezulton që ankuesja të jetë trajtuar në mënyrë të pabarabartë lidhur me akomodimin në eventin Beko-Neptun 2025. Përzgjedhja e pjesëmarrësve dhe akomodimi i tyre rezultojnë të kenë qenë të lidhura me objektivat tregtare të eventit, rolet funksionale, pjesëmarrjen në bisedime dhe vendimmarrjen organizative të Drejtorit Ekzekutiv. Në

mungesë të provave që tregojnë se punonjës të tjerë në pozitë të njëjtë ose të ngjashme me ankuesen kanë përfitur akomodim, ndërsa ajo është përjashtuar, nuk provohet trajtim i pabarabartë dhe i pafavorshëm i ankueses.

Në konkluzion për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, nga analiza në tërësi e pretendimeve të ankueses, prapësimeve të shoqërisë “Neptun” sh.p.k. dhe dokumentacionit të administruar, nuk rezulton se ankuesja është vendosur në pozita të pabarabarta apo të pafavorshme nga ana e punëdhënësit lidhur me mosdhënien e bonuseve, shpërblimeve, kompensimit për orë jashtë orarit, benefiteve apo akomodimit në eventin Beko-Neptun 2025.

Komisioneri çmon se skemat e bonuseve të administruara në dosje kanë qenë të lidhura me pozicione, objektiva dhe targete të caktuara tregtare, të ndryshme nga pozicioni i ankueses si “Asistente Ekzekutive”. Ndërkohë, kontributi i saj në organizimin e eventit Beko-Neptun 2025 rezulton të jetë njohur nga punëdhënësi nëpërmjet dhënies së “Star Bonus” në shumën 10.000 lekë. Sa i përket orëve shtesë, nuk rezulton të jenë paraqitur prova të mjaftueshme se ankuesja ka kryer orë shtesë të miratuara ose të kërkuara nga punëdhënësi, të cilat më pas nuk janë kompensuar.

Po ashtu, lidhur me benefitet dhe akomodimin, rezulton se ankuesja nuk ka pasur benefite të parashikuara në kontratën e saj të punës dhe se mosakomodimi i saj për të gjithë kohëzgjatjen e eventit Beko-Neptun 2025 ka qenë i lidhur me rolin funksional, objektivat e eventit dhe përzgjedhjen e pjesëmarrësve nga Drejtori Ekzekutiv, dhe jo me një trajtim të diferencuar apo të pafavorshëm ndaj saj.

Në këto kushte, mbështetur në ligjin nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, si dhe në analizimin në tërësi të fakteve dhe provave të administruara, Komisioneri vlerëson se nuk rezulton e provuar që znj. A.M të jetë vendosur në pozita të pabarabarta, të padrejta apo të pafavorshme nga ana e shoqërisë “Neptun” sh.p.k. sa i përket trajtimit të saj gjatë marrëdhënies së punësimit në lidhje me bonuset, benefitet, orët jashtë orarit dhe akomodimin në event.

A/2. Lidhur me trajtimin e padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë të ankueses në procedurën e masës disiplinore “Vërejtje me shkrim” dhe zgjidhjes së kontratës së punës

Ankuesja gjatë parashtrimeve në ankesë ka pretenduar se: “.. jam përjashtuar nga pozicioni i punës dhe kam marrë masë disiplinore me bazë pamjen e jashtme pa zhvillimin e procedurave ligjore administrative....”.

Ankuesja pretendon⁶ se për shkak të imazhit dhe pamjes së jashtme i është dhënë masa disiplinore dhe është larguar nga pozicioni i punës. Ankuesja është shprehur se ka pamje të rregull, vishet pastër dhe me veshje sipas stinës.

Në lidhje me pretendimin e ankueses për diskriminim për shkak të “pamjes së jashtme”, Komisioneri vlerëson se “pamja e jashtme” duhet të lidhet me një karakteristikë specifike dhe të

⁶ “.. jam përjashtuar nga pozicioni i punës dhe kam marrë masë disiplinore me bazë pamjen e jashtme pa zhvillimin e procedurave ligjore administrative....”.

shpjegueshme të ankueses. Ankuesja gjatë parashtrimeve të saj nuk arriti të provojë se kush ishte veçantia në pamjen e saj dhe si kjo ka ndikuar në marrëdhënien e punësimit të ankueses.

Në këtë kuptim, Komisioneri vlerëson se ky shkak i pretenduar nga ankuesja nuk është i bazuar dhe nuk mund të pranohet. Për këtë arsye, në mungesë të një shkak, Komisioneri nuk do të trajtojë pretendimin e ankueses lidhur me dhënien e masës disiplinore dhe zgjidhjen e kontratës së punës.

Diskriminimi përkufizohet në nenin 3, pika 1 të Ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, si: “Çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”.

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

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

Sa më sipër, mbështetur në ligjin 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, si dhe nga analizimi në tërësi i fakteve të sipërpërmendura, Komisioneri vlerëson se, referuar provave të administruara nuk rezultoi se ankuesja është vendosur në pozita të pabarabarta nga ana e Shoqërisë Neptun shpk, sa i përket marrëdhënieve të punësimit.

Në mungesë të trajtimit të pabarabartë të subjektit ankues, bie poshtë edhe pretendimi për diskriminim, i cili në thelb do të duhet të kishte pikërisht konstatimin e trajtimit të pabarabartë të saj, të lidhur domosdoshmërisht me “shkakun” e pretenduar.

Komisioneri, vlerëson se për sa më sipër, nuk konstatohet se ka shkelje të ligjit 10221/2020 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, nga ana e Shoqërisë Neptun shpk, lidhur me trajtimin e ankueses, gjatë marrëdhënieve të punësimit.

PËR KËTO ARSYE:

Bazuar në nenet 32 dhe nenin 33, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I:

1. Konstatimin e mosdiskriminimit, të ankueses Znj. A.M, në të drejtën për punësim, nga ana e Shoqërisë Neptun shpk.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONER

Genta Tafa (Bungo)