



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 937 prot.

Tiranë, më 10.08.2023

V E N D I M

Nr. 161, datë 10.08.2023

Mbështetur në nenin 32, pika 1, shkronja a), të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, mori në shqyrtim ankesën nr. 44 Regj., datë 17.03.2023, paraqitur nga subjekti ankues Gj. Ll, kundër Drejtorisë së Përgjithshme të Burgjeve, me pretendimin e diskriminimit për shkak të moshës.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Subjekti ankues, ka qenë në marrëdhënie pune dhe ka mbajtur detyrën e Përgjegjës të Sektorit të Njesisë së Auditimit, pranë Drejtorisë së Financës, Burimeve Njerëzore, Shërbimeve dhe Projekteve, në Drejtorinë e Përgjithshme të Burgjeve (në vijim referuar me akronimin DPB).

Z. Gj. Ll, me datë 27.01.2023 ka paraqitur para Drejtorit të Përgjithshëm të Burgjeve një kërkesë për shtyrjen e daljes në pension, duke parashtruar edhe arsyet e tij, kërkesë e cila i është përcjellë titullarit të Institucionit në formën e një memoje.

¹ Në vijim do t'i referohemi me akronimin KMD ose si Komisioneri.

Ndëkaq, ankuesi shprehet se, pa iu kthyer asnjë përgjigje lidhur me kërkesën e paraqitur prej tij, nëpërmjet Urdhrit me nr. 500, datë 08.03.2023 “Për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil, për shkak të ligjit”, Drejtori i Përgjithshëm ka urdhëruar:

“Përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil, për shkak të ligjit, të nëpunësit civil z. Gj. Ll me detyrë Përgjegjës i Sektorit të Auditimit të Brendshëm, në DBP, për shkak se plotësohet moshë për pensionin e plotë të pleqërisë”.

Ankuesi ka pretenduar se është diskriminuar duke u trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme, për shkak të moshës nga ana e DPB-së dhe ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, që në përfundim të shqyrtimit të ankesës së tij të konstatojë diskriminimin nga ana e DPB-së, si dhe punëdhënësi të shtyjë daljen e tij në pension deri në dy vite².

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

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën e sipërcituar, në referencë të kompetencës së parashikuar në nenin 32, pika 1, shkronja a), të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”³, të ndryshuar, që i atribuon të drejtën të shqyrtojë ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, sikurse parashikohet në këtë ligj.

Ligji nr.10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë, bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, por në mënyrë të shprehur neni 1, i ligjit parashikon mbrojtjen nga diskriminimi për shkak të *“aftësisë së kufizuar”*, duke përcaktuar se: *“Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër.”*

Neni 7, i LMD, të ndryshuar, parashikon shprehimisht: *“1. Çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash, përbën diskriminim. 2. Eliminimi i të gjitha privilegjeve dhe i diskriminimit të*

² Deklaruar edhe gjatë seancës dëgjimore datë 26.06.2023.

³ Në vijim do t'i referohemi me shkurtësën LMD.

padrejtë, garantohet për cilindo, në bazë të të drejtave vetjake, politike, ekonomike, shoqërore dhe kulturore të siguruara nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë dhe aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi. 3. Autoritetet publike kanë detyrimin për të promovuar barazinë dhe për të parandaluar diskriminimin gjatë ushtrimit të funksioneve të tyre.”

Në Kreun II, të ligjit të sipërcituar parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ky ligj në nenin 12, të tij parashikon se: *“1. 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.....”*

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

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

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga LMD.

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

1. Nëpërmjet shkresës me nr. 417/1 prot., datë 29.03.2023, Komisioneri ka njoftuar dhe i ka kërkuar parashtrime DPB-së⁴, lidhur me pretendimin e subjektit ankues.

-
- ⁴ Komisioneri ka kërkuar, specifikaisht:
 - *“Kopje të dokumentacionit të dosjes personale të ankuesit.*
 - *Kopje të plotë të procedurës së ndjekur lidhur me përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ligjit me ankuesin.*
 - *Informacion lidhur me kërkesën e paraqitur nga ankuesi për mundësinë e shtyrjes së daljes në pension.*
 - *A është marrë në konsideratë një kërkesë e tillë? Kopje e procedurës së ndjekur. (Kërkesa dhe kthimi i përgjigjes)*
 - *Cila është praktika e DPB-së apo aktet ligjore e nënligjore mbi bazën e të cilave parashikohet e rregullohet një situatë e tillë mbi diskrecionin e punëdhënësit për shtyrjen e daljes në pension të punonjësit edhe pasi ka mbushur moshën e përcaktuar në ligj?*
 - *A ka patur kërkesa të tjera, nga punonjës të tjerë, në kushte të njëjta me ankuesin, të cilët kanë kërkuar shtyrjen e daljes në pension? Nëse po, kopje të kërkesave të tyre, si dhe informacion dhe dokumentacion provues lidhur me shqyrtimin e secilës.*
 - *Çdo informacion tjetër që DPB e gjykon të arsyeshëm se do të ndihmonte në sqarimin e plotë të kësaj çështjeje”.*

- NËpërmjet shkresës me nr. 4136/1 prot., datë 11.04.2023, DPB, lidhur me pretendimet e subjektit ankues, ka paraqitur para Komisionerit shpjegimet si më poshtë citohen:

“Marrëdhëniet e punës në DPB rregullohen nëpërmjet shërbimit civil dhe konkretisht ligjit me nr. 152/2013 “Për NËpunësin Civil”, i cili rregullon marrëdhënien juridike të natyrës administrative, si dhe me Kodin e punës, për pozicionet mbështetëse.

Lidhur me objektin e kërkesës, evidentojmë se:

DPB u përfshi në një proces ristrukturimi (ndryshim emërtesash, shkurtime funksioni, ndarje sektorësh, krijim sektorësh dhe drejtori), ku në përfundim të implementimit të organikës së re, nr. 174, datë 19.10.2022, ndër të tjera, rezultoi se:

- *Spektori i Auditimit të Brendshëm pati një ndryshim rrënjësor si strukturë, pasi referuar organikës së re nuk do të funksionojë më si Spektori i Auditimit të Brendshëm por si Drejtoria e Auditimit të Brendshëm, ku pozicioni i përgjegjës të Spektorit nuk ekziston më.*
- *Fillimisht, nisur nga ky fakt dhe në zbatim të nenit 50, të ligjit “Për NËpunësin Civil”, z. Ll ju afrua pozicioni i Përgjegjës të Spektorit të Ushqimeve, Veshmbathjeve e Gazermim, të cilin e refuzoi.*

Më pas, iu propozua pozicioni i Përgjegjës të Spektorit të Monitorimit të Kontratave, të cilin e pranoi.

Përsa i përket ndërprerjes së marrëdhënieve në shërbimin civil, ju informojmë se:

Njësia e Burimeve Njerëzore pas verifikimit të dosjeve të personelit dhe në bazë të kartës së identitetit që disponohet në dosjen e çdo nëpunësi, konstatoi dhe arriti në konkluzionin se z. Ll në datën 09.03.2023 mbush moshën për pension të plotë pleqërie.

Pas këtij konstatimi, z. Ll u thirr në një takim dhe u njoftua për këtë konstatim nga Drejtori i Burimeve Njerëzore, ku më pas u bë dhe përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ligjit.

Në lidhje me pretendimet për procedurat jo transparente dhe antiligjore të ndjekura nga strukturat e institucionit ndaj z. Ll të paraqitura në kërkesën e tij, sqarojmë se ato nuk qëndrojnë, mbasi:

- *Në përgjigje të kërkesës së tij drejtuar DPB, me datë 27.01.2023, duke u vlerësuar si drejtues i këtij sektori, z. Ll është thirrur nga titullari i institucionit në një takim mbi mundësitë ligjore për shtyrjen e datës së daljes në pension të plotë pleqërie deri në një*

vit, ku në përfundim ju ofrua një pozicion pune në një institucion varësie, të cilën e refuzoi.

- Akti administrativ është firmosur nga Përgjegjësi i Sektorit dhe Drejtori i Burimeve Njerzore.
- Para daljes së aktit administrativ mbi përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ligjit, z. Ll është thirrur nga Dejtori, ku dhe është njoftuar.

Ndërsa, lidhur me pretendimin se për shkak të detyrës janë marrë veprime të padrejta në dëm të tij dhe familjes, evidentojmë se, z. Ll është trajtuar me vullnet pozitiv nga institucioni, mbasi:

- Bashkëshortja e ankuesit, L. Ll, punonjëse policie, u lirua nga detyra për shkak të daljes në pension të plotë pleqërie në datën 01.06.2022 ose një vit më vonë se dita e daljes në pension.
- Dhëndrri i ankuesit, F. D, ka qenë i punësuar me detyrë magazinier pranë IEVP Vaqarr, dhe për shkak të mbylljes së institucionit u lirua nga detyra në datë 23.01.2023.
- Djali i ankuesit, S. Ll, aktualisht është punonjës pranë IEVP “Mine Peza” ”.

DPB, informon Komisionerin lidhur me rastet kur kanë shtyrë afatin e daljes në pension për disa punonjës, duke cituar si më poshtë:

- M. M me detyrë specialiste e Sektorit të Arkiv-Protokllit, së cilës, për shkak të natyrës dhe rëndësisë së veçantë që ka ky sektor, ju shty afati i daljes në pension të plotë pleqërie nga DPB, deri në momentin e dorëzimit të plotë të të gjithë dokumentacionit shumë vjeçar që disponon ky sektor.
- M. L (Artiste) me detyrë specialiste në Sektorin e Çështjeve Sociale, të cilës për shkak të detyrës së ngarkuar në organizimin e aktiviteteve sociale, kulturore, sportive dhe të planifikuara për t’u kryer përgjatë gjithë vitit, ju shty daja në pension deri në përfundimin e plotë të këtyre aktiviteteve nëpër institucione.
- Si dhe raste të tjera nëpër institucionet e varësisë për pozicione të veçanta specifike, si “teknik i mesëm i specialiteteve të ndryshme”, “kuzhinier”, “mjek”, si dhe për shkak të mungesës së kërkesave për punësim, lidhur me këto profesionë, ju është shtyrë dalja në pension deri në 6 muaj.

Në konkluzion, DPB, shprehet se z. Ll nuk është diskriminuar duke u trajtuar në mënyrë të pafavorshme apo të padrejtë për shkak të moshës, pasi DPB ka vepruar në koherencë të plotë me parashikimet dhe konform legjislacionit përkatës.

2. Me qëllim marrjen e një mendimi të specializuar, nëpërmjet shkresë me nr. 417/4 prot, datë 16.05.2023, Komisioneri, iu drejtua, Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil⁵/ KMSHC.
3. Parashtrimet e DPB iu komunikuan nëpërmjet e-mailit subjektit ankues, dhe ai në vijim, nëpërmjet shkresës datë 22.05.2023 (protokolluar pranë KMD-së me nr. 417/5 prot., datë 22.05.2023), ka prapësuar lidhur me parashtrimet e DPB.
4. Në vijim, nëpërmjet shkresës me nr. 486/1 prot., datë 26.05.2023, KMSHC, ndër të tjera, konkludon se:

“Në këndvështrim të rrethanave të çështjes që po analizohet, plotësimi i moshës për pension të plotë pleqërie, përbën shkak ligjor për përfundimin e marrëdhënieve të punës, dhe nuk ka asnjë rregullim tjetër ligjor, apo dispozitë specifike ligjore që ta lidhë marrëdhënien e punës, pas plotësimit të këtij kushti ligjor, me ndonjë mundësi tjetër punësimi në shërbimin civil.

Ligji për nëpunësin civil, nuk i ka dhënë të drejtë nëpunësit civil që të luajë rol aktiv nëpërmjet kërkesës drejtuar institucionit ku ka ushtruar aktivitetin e tij, për të vazhduar marrëdhënien e punës në një pozicion të shërbimit civil, e nga ana tjetër, edhe institucionit nuk i është dhënë e drejta për të zgatur afatin e lirit nga shërbimi civil, përtej afatit të parashikuar ligjor.

Dispozitat e ligjit për nëpunësin civil, e detyrojnë njësinë e burimeve njerëzore të institucionit, që pas plotësimit të kushtit ligjor, që është mosha për pension të plotë pleqërie, të konstatojë brenda një afati të caktuar prej 5 ditësh, përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil.

Pas ndërprerjes së marrëdhënies së punonjësit në shërbimin civil, pozicioni i punës duhet të jetë efektivisht i lirë, e pasqyruar kjo edhe në Regjistrin Qendror të Personelit, me qëllim që të mundësohet shpallja e pozicionit për realizimin e procedurave të rekrutimit, për të plotësuar më tej pozicionin e punës, sipas rregullave të ligjit për nëpunësin civil.

Sa i përket ligjshmërisë së veprimeve administrative të realizuara nga DPB, vlerësohet se ato janë kryer në zbatim të ligjit, pasi është konstatuar fakti i plotësimit të kushtit ligjor sipas afateve dhe është njoftuar nëpunësi për përfundimin e marrëdhënies së punës”.

KMSHC ka sqaruar se, lidhur me sa më sipër, e vlerëson marrëdhënien e punës me institucionin në këtë rast, vetëm në raport me pozicionet e punës që janë pjesë e sistemit të shërbimit civil dhe jo me ndonjë marrëdhënie tjetër kontraktore pune, në pozicione që nuk

⁵ A mundet një punëdhënës në raste të veçanta, përjashtimore të përmbushë një kërkesë të tillë, kur bëhet fjalë për punonjës me status nëpunësi civil? Nëse po, të citohen rastet specifike.

janë pjesë e këtij sistemi, e që, mund të lidhen në bazë të Kodit të Punës, pas përfundimit të marrëdhënies me shërbimin civil, e natyrës këshillimore, apo e ndonjë natyre tjetër të lejuar.

5. Mbështetur në nenin 33, pika 8, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të kësaj ankese, Komisioneri, nëpërmjet shkresës me nr. 417/7 prot., datë 09.06.2023, njoftoi dhe ftoi palët për pjesëmarrje në seancë dëgjimore. Palëve iu është komunikuar paraprakisht se gjatë seancës ato mund të depozitojnë parashtrime, fakte e prova në mbështetje të qëndrimeve të tyre.
6. Seanca u zhvillua në datë 26.06.2022, me praninë e subjektit ankues dhe përfaqësuesve me autorizim⁶, të DPB-së: B. P, i cili mban detyrën e Specialistit të Sektorit të Përfaqësimit Ligjor dhe Asistencës Ligjore dhe A. K, me detyrë Specialist i Sektorit të Burimeve Njerëzore, pranë DPB-së.

Gjatë seancës dëgjimore, si subjekti ankues, ashtu edhe përfaqësuesit e DPB-së, iu qëndruan të njëjtave parashtrime që kishin bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në dhe që do të shtjellohen në vijim, gjatë arsytimit të vendimit.

1. Në vijim të seancës dëgjimore, me datë 10.07.2023, subjekti ankues depozitoi parashtrime me shkrim, të cilat në thelb janë të njëjta me qëndrimin e mbajtur në seancë prej tij, si dhe një kopje të kërkesë-padisë paraqitur në Gjykatë, akte të cilat do të referohen në vijim të analizës e arsytimit të Komisionerit në pjesën e tretë (III-të) të këtij vendimi.

Në objekt të kësaj kërkesë-padie, ankuesi ka kërkuar para Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, *ndër të tjera*, si më poshtë citohet;

- *“Shfuqizimin e Urdhrit nr. 500, datë 08.03.2023, të Drejtorit të Përgjithshëm të Drejtorisë së Burgjeve “Për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ligjit, të nëpunësit civil Gj. Ll, me detyrë Përgjegjës i Sektorit të Auditimit të Brendshëm në DPB, për shkak se “Plotësohet mosha për pensionin e plotë të pleqërisë”.*
- *Detyrimin e të paditurit që të kthejë paditësin, në vendin e punës, në pozicionin e audituesit, në Drejtorinë e Auditimit të Brendshëm në DPB.*
- *Konstatimin e pavlefshmërisë absolute të Urdhrit nr. 500, datë 08.03.2023, të Drejtorit të Përgjithshëm të DPB-së”.*

⁶ Autorizim me nr. 8173 prot., datë 22.06.2023, i DPB-së.

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

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

Si rregull, me qëllimin për të përcaktuar nëse subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë apo të pafavorshme krahasuar me shtetas/individë të tjerë në një situatë të njëjtë apo të ngjashme me të, nevojitet “krahasuesi”. Në këtë kontekst, në ankesën në fjalë, është analizuar dhe vlerësuar nëse subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të pabarabartë e të pafavorshme krahasuar me punonjësit që gëzojnë statusin e nëpunësit civil dhe që vazhdonin të ishin në marrëdhënie pune me DPB, tej moshës së pensionit: M. M (me detyrë Specialiste e Arkiv-Protokollit) dhe M. L (me detyrë Specialiste e Sektorit të Çështjeve Sociale). Komisioneri në analizën e tij nuk është marrë me trajtimin e rasteve të ngjashme të punonjësve të tjerë, sjellë si shëmbuj nga DPB (H. V, M. K, M. D, Sh. Zh, S. K, H. K) marrëdhëniet e punës me të cilët rregullohen në bazë të Kodit të Punës, pasi nuk ndodhen në kushte të njëjta me ankuesin, i cili kishte statusin e nëpunësit civil, dhe marrëdhënia e tij e punës rregullohet bazuar në ligjin e posaçëm për nëpunësit civil, ligjin nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar.

Pretendimet lidhur me mosrespektimin e afatit të njoftimit, procedurës së zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, akordimin e dëmshpërblimit për vjetërsinë e punës, etj, subjekti ankues i ka ngritur si kërtime pranë Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, ndërsa Komisioneri ka analizuar trajtimin e tij nga ana e DPB-së, krahasuar me punonjësit M. M dhe M. L, ndodhur në të njëjta kushte me të, përse i takon respektimit të parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, lidhur me shtyrjen e datës së daljes në pension të plotë pleqërie.

A. 1. Lidhur me trajtimin e pabarabartë e të pafavorshëm të ankuesit nga ana e Drejtorisë së Përgjithshme të Burgjeve.

Bazuar në parashtrimet, kronologjinë e ngjarjeve dhe dokumentacionin e depozituar nga palët në këtë proces, Komisioneri vëren se:

Subjekti ankues, ka mbajtur detyrën e Përgjegjës të Sektorit të Njesisë së Auditimit, pranë Drejtorisë së Financës, Burimeve Njerëzore, Shërbimeve dhe Projekteve, në Drejtorinë e Përgjithshme të Burgjeve, deri me datë 10.03.2023.

Me shkresën me nr. 226 prot., datë 27.01.2023 ka paraqitur para Drejtorit të Përgjithshëm të Burgjeve një kërkesë për shtyrjen e daljes në pension, duke parashtruar edhe arsyet e tij.

Kjo kërkesë e ankuesit i është përcjellë titullarit të Institucionit në formën e një memoje, nëpërmjet shkresës me nr. 226/1 prot., datë 07.03.2023, nga Drejtoria e Financës, Burimeve Njerëzore dhe Projekteve.

Pa i kthyer asnjë përgjigje lidhur me kërkesën e paraqitur prej tij, nëpërmjet Urdhrit me nr. 500, datë 08.03.2023 “Për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil, për shkak të ligjit”, Drejtori i Përgjithshëm ka urdhëruar:

“1. Përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil, për shkak të ligjit, të nëpunësit civil z. Gj. Ll me detyrë Përgjegjës i Sektorit të Auditimit të Brendshëm, në DBP, për shkak se plotësohet mosha për pensionin e plotë të pleqërisë.

2. Marrëdhëniet e punës t’i ndërpriten me datë 10.03.2023, ndërsa ato financiare t’i ndërpriten me përfundimin e dorëzimit të detyrës.

3. T’i paguhet 8 ditë nga leja vjetore e pakryer për vitin 2022, si dhe 5 ditë nga leja vjetore e viti 2023.

4. Ngarkohet Sektori i Financës dhe i Burimeve Njerëzore në DPB, si dhe personi në pikën 1, të këtij Urdhri, për plotësimin e të gjithë dokumentacionit dhe kryerjen e procedurave përkatëse për dorëzimin e detyrës, sipas akteve ligjore e nënligjore në fuqi”.

Subjekti ankues ka kërkuar që të vijojë marrëdhëniet e punës në detyrën për të cilën ai ishte i certifikuar, atë të Specialistit të Auditit dhe jo domosdoshmërisht si Përgjegjës i Sektorit.

Nga ana e DPB-së është argumentuar pamundësia për të sistemuar ankuesin në këtë pozicion pune, duke parashtruar se:

- Si pasojë e përfshirjes së DPB në një proces ristrukturimi, në përfundim të së cilit rezultoi se Sektori i Auditimit të Brendshëm pati ndryshim rrënjësor dhe nuk do të funksionojë më si Sektor Auditimi por si Drejtori Auditimi dhe për pasojë pozicioni i përgjegjësit të këtij Sektori nuk ekziston më.
- Ju ofruan dy pozicione pune (marrëdhënia e punës e të cilëve rregullohej me Kod Pune), të cilat ai i refuzoi.

Pra, nga ana e DPB është konsideruar mundësia ligjore për mbajtjen e ankuesit në punë, por në një pozicion pune, marrëdhëniet e të cilit rregullohen bazuar në Kodin e punës dhe jo bazuar me legjislacionin për nëpunësit civilë.

Lidhur me sa më sipër, Komisioneri vlerëson se:

Së pari, nga DPB nuk sollli asnjë dokument a provë që të faktonte se ristrukturimi DPB-së kishte ndodhur, kur dhe si ishte realizuar, në mënyrë që të evidentoheshin edhe ndryshimet përkatëse reflektuar në strukturat e brendshme të DPB-së apo dhe të personelit të tij.

Së dyti, pavarësisht faktit të deklaruar nga DPB lidhur me ofrimin e mundësisë për vijimin e marrëdhënieve të punës, duke i ofruar pozicione që rregulloheshin me Kod Pune, dhe mospranimin të këtyre propozimeve nga ankuesi, Komisioneri vëren se, edhe nëse kjo do të ishte e vërtetë, ankuesi ka insistuar që të vijonte marrëdhënien e punës në pozicionin e Specialistit të Auditit të Brendshëm/DPB, si nëpunës civil, duke u krahasuar në praktikën e ndjekur nga DPB, me dy punonjëset e tjera (M. M, M. L), të cilat po si ai gëzonin statusin e nëpunësit civil dhe po ashtu kishin mbushur moshën, sipas përcaktimeve ligjore për daljen në pension pleqërie dhe

punëdhënësi u kishte shtyrë datën e daljes në pension të plotë pleqërie, tej afatit të përcaktuar në ligjin për nëpunësin civil.

Ligji nr. 7703, datë 11.05.1993 “Për Sigurimet Shoqërore në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar, në nenin 31 dhe 92, të tij, ka parashikuar se:

“Personat e siguruar kanë të drejtë për pension pleqërie të plotë në moshën 65 vjeç burrat dhe 60 vjeç gratë, pasi të kenë plotësuar 35 vjet sigurim. Për periudhën e tranzicionit bëhet përjashtim nga ky rregull dhe zbatohet neni 92 i dispozitave tranzitore të këtij ligji.

... Moshë dhe periudha e sigurimit për pension të plotë pleqërie, deri në arritjen e moshës dhe plotësimin e periudhës së sigurimit, që përcaktohen në pikën 1 të nenit 31 të ligjit, rriten sipas tabelave që vijojnë:

...për gratë, kategoria e III-të, për periudhën 01.01.2022-31.12.2022, dalin në pension pleqërie, në moshën 61 vjeç dhe 4 muaj”.

Duke qenë se ankuesi ka gëzuar statusin e nëpunësit civil, referuar nenit 65, të ligjit nr. 152/2013 “Për Nëpunësin Civil”, të ndryshuar, lidhur me sa më sipër, parashikohet se:

“1. Marrëdhënia në shërbimin civil përfundon për shkak të ligjit kur:

c) plotësohet moshë për pensionin e plotë të pleqërisë...”

Bazuar në sa më lart, ankuesi është i datëlindjes 09.03.1958, dhe ky kriter është plotësuar në datën 10.03.2023, datë në të cilën i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës, me mbushjen e moshës për daljen në pension. Ligji “Për Nëpunësin Civil”, i ndryshuar, shprehet qartë se me plotësimin e moshës për pensionim, punonjësit, për shkak të ligjit, i përfundon marrëdhënia në shërbimin civil.

Përsa i përket, trajtimit të pabarabartë e të pafavorshëm, krahasur me dy punonjëset e tjera të DPB-së, për të cilët ankuesi ka pretenduar se janë favorizuar nga ana e titullarit të Institucionit, Komisioneri, bazuar në aktet e disponuara në këtë proces, ka konstatuar se:

- Bazuar në deklaratimet e DPB-së, nëpunësit civilë të cilët kanë plotësuar moshën për pension të plotë pleqërie dhe aktualisht vazhdojnë marrëdhëniet e punës janë 2 (dy), konkretisht:
- M. M, me detyrë Specialiste e Sektorit të Arkiv-Protokollit, të cilës për shkak të natyrës dhe rëndësisë së veçantë që ka ky sektor, ju shty afati i daljes në pension pleqërie deri në momentin e dorëzimit të plotë të gjithë dokumentacionit shumëvjeçar që disponon ky sektor.
- M. L, me detyrë Specialiste e Sektorit të Çështjeve Sociale, të cilës për shkak të detyrës së ngarkuar në organizimin e aktiviteteve sociale, kulturore, sportive dhe të planifikuar për t’u kryer gjatë gjithë viti, ju shty dalja në pension deri në përfundimin e plotë të këtyre aktiviteteve.

Duke u bazuar në sa më lart, për dy pozicionet sipërcituar, punëdhënësi ka shtyrë afatin e daljes në pension për një periudhë kohore të papërcaktuar⁷, për punonjëset M. M dhe M. L, ndërsa me ankuesin ka vijuar procedurën për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil, për shkak të ligjit.

Komisioneri vlerëson se, vijimi i marrëdhënieve të punës edhe pas plotësimit të moshës për daljen në pension është në kompetencën e të drejtën diskreionale të punëdhënësit dhe vlerësimin e nevojës e situatës aktuale të institucionit.

Shtyrja e afatit të daljes në pension të punonjësit/nëpunësit është parashikuar në legjislacionin përkatës si *një mundësi* kur përmbushen këto kushte njëkohësisht:

- Kërkesa e bazuar në vullnetin e punonjësit për të vazhduar marrëdhëniet e punës tej moshës së pensionit;
- Nevoja e punëdhënësit për të vazhduar edhe më tej marrëdhëniet e punës me personin/punonjësin që i ka lindur e drejta e pensionit, për shkak të përvojës së punonjësit aktual dhe mungesës së personelit rekrutues, etj;
- Si dhe, miratimit të punëdhënësit për sa më sipër.

Për ankuesin, por edhe për çdo punonjës tjetër në kushtet e tij, e drejta për të dalë në pension kur plotësohen kushtet ligjore, është një e drejtë themelore dhe që mbrohet me ligj.

Mos nxjerrja në pension pleqërie e punonjësit nga punëdhënësi (kur janë përmbushur kushtet ligjore) do të përbënte shkelje e diskriminim, dhe kjo e drejtë mbrohet me ligj.

Komisioneri, vëren se, vazhdimi i punës tej moshës së caktuar për të dalë në pension, është një *mundësi*, sipas kushteve sipërcituar, dhe se, mos realizimi i kësaj mundësie, në parim, nuk cenon asnjë të drejtë të punonjësit, dhe për më tepër të shihet si sjellje diskriminuese.

Për rrjedhojë, kushti themelor për vazhdimin e marrëdhënieve të punës, tej afatit të plotësimit të moshës së caktuar për pension, është dakordësia mes palëve: punëdhënës-punëmarrës.

Ashtu sikundër punëdhënësi nuk mund të mbajë në punë punëmarrësin, pa dëshirën e këtij të fundit, ashtu dhe punëmarrësi nuk mund të vazhdojë marrëdhënien e punës (kur ka plotësuar moshën për daljen në pension) pa dakordësinë e punëdhënësit.

Gjykata e Lartë⁸ në jurisprudencën e saj ka vendosur që njerëzit që kanë arritur një moshë të caktuar, nuk mund të qëndrojnë më në sektorin publik; autoritetet shtetërore që veprojnë në cilësinë e punëdhënësit, në rast të arritjes së moshës së pensionit nga nëpunësi civil, duhet të vazhdojnë me zgjidhjen e kontratës së punës. Në këtë kontekst vlerësohet edhe interesi dhe e drejta e personave të tjerë për t'u punësuar, ushtruar profesionin dhe për dhënien e kontributit profesional nga ana e tyre.

⁷ Nuk është depozituar dokumentacion nga DPB, lidhur me afatin, kohëzgjatjes të shtyrjes së daljes në pension për punonjëset M. M dhe M. L.

⁸ Kolegji Administrativ i Gjykatës së Lartë, Mehmet Paja kundër Drejtorisë Arsimore të Beratit, datë 03.04.2014

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, ankuesi ka qenë në marrëdhënie pune në sektorin publik dhe punëdhënësi është institucion publik shtetëror. Shteti, si rregullator dhe zbatues i politikave të punësimit, ka detyrim të krijojë vende pune ndër të tjera edhe në sektorin publik duke përfunduar marrëdhëniet e punës të personave që mbushin moshën e pensionit dhe punësimin e të papunëve.

Komisioneri vlerëson se, në frymën e mësipërme ka dalë dhe VKM nr. 478, datë 16.06.2010 *“Për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, nga organet e administratës shtetërore, pas plotësimit të kushteve për pension pleqërie”*, dhe sipas pikës 4 të këtij vendimi, organet shtetërore me cilësinë e punëdhënësit kur punëmarrësit mbushin moshën për pension pleqërie, sipas dispozitave të ligjit nr. 7703, datë 11.005.1993 *“Për Sigurimet Shoqërore në Republikën e Shqipërisë”*, të ndryshuar, dhe ligjit *“Për Nëpunësin Civil”*, të ndryshuar, kanë detyrimin të ndërpresin menjëherë marrëdhëniet e punës.

Në këto kushte nuk mund të vazhdojnë marrëdhëniet e punës të një personi të punësuar në administratën publike që ka mbushur moshën për pension. Në bazë të këtij rregullimi nënligjor punëdhënësi/organi shtetëror ka detyrimin të përfundojë marrëdhënien e punës, duke bërë përjashtim rastet e veçanta dhe specifike, bazuar në nevojat e institucionit dhe vullnetin reciprok punëdhënës-punëmarrës.

Duke u bazuar, pikërisht në këto raste përjashtimore dhe të veçanta, Komisioneri vëren se DPB, bazuar në kompetencën e të drejtën diskrecionale të tij, ka të drejtën e vlerësimit se kur dhe me cilët punonjës janë mundësitë e kushtet për shtyrjen e daljes në pension të tyre, (bazuar dhe në vullnetin reciprok), por njëherësh ka dhe detyrimin për respektimin e trajtimit në mënyrë të barabartë të shanseve e mundësive, lidhur me vlerësimin e shtyrjes së afatit të daljes në pension për të gjithë punonjësit që plotësojnë moshën për daljen në pension pleqërie. (përfshirë edhe vetë ankuesin, dhe dy punonjëset M. M dhe M. L, me të cilat ai është krahasuar dhe ka pretenduar trajtim të pabarabartë e të pafavorshëm nga ana e DPB-së).

Në analizë të sa më sipër, Komisioneri gjykon se ankuesi haptazi është trajtuar në mënyrë të pabarabartë e të pafavorshme, pasi ai ndodhej në kushte të njëjta me dy punonjëset e tjera M .M dhe M. L.

Nga ana e DPB-së nuk u sollën prova e fakte që të dëshmonin se deklaratimet e tyre lidhur me shtyrjen e daljes në pension për M. M dhe M. L ishin të justifikuar e të mbështetura në prova e dokumentacion konkret.

Kështu DPB nuk depozitoi pranë Komisionerit:

- dokumentacion që të provonte se sa ishte ngarkesa konkrete e koha e nevojshme për dorëzimin e gjithë materialeve të Arkivë-Protokollit nga punonjësja M. M;
- dokumentacion që të provonte se cili ishte angazhimi e detyra e ngarkuar M. L, Specialiste e Sektorit të Çështjeve Sociale, lidhur me organizimin e aktiviteteve

sociale, kulturore, sportive, si dhe cili ishte afati për realizimin e këtij programi, gjë që lidhej drejtëpërdrejtë edhe me kohëzgjatjen e shtyrjes së afatit të daljes në pension për këtë punonjëse;

- prova e fakte që të dëshmonin se vendimi për shtyrjen e afatit të daljes në pension për këto dy punonjëse ishte i arsyetuar, i diktuar në kushtet e nevojës a domosdoshmërisë për vijimin e detyrës prej tyre, e i justifikuar objektivisht;
- prova e fakte që të dëshmonin pamundësinë e zëvendësimit të këtyre dy punonjëseve nga punonjës të tjerë, apo faktin se DPB i kishte shpallur këto pozicione pune por kishte mungesë të shprehjes së interesimit nga kandidatë të mundshëm për këto vende pune.

Në përfundim të analizës sa më sipër, Komisioneri vlerëson se DPB, ka trajtuar në mënyrë të pabarabartë dhe të pafavorshme subjektin ankues, krahasuar me punonjëset M. M dhe M. L, ndodhur në kushte të njëjta me të, lidhur me vlerësimin e shtyrjes së afatit të daljes në pension tej plotësimit të moshës për daljen në pension pleqërie.

Për rrjedhojë, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues, është ekspozuar para një trajtimi të pabarabartë dhe të pafavorshëm nga ana e DPB-së.

B. Shkaku i mbrojtur, “mosha”

Mbështetur në nenin 2⁹, të ligjit nr. 10 221, date 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në ushtrimin e detyrës së tij siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që parashikon ky ligj. Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi ndalon situatat kur persona ose grupe personash në një situatë të njëjtë trajtohen në mënyra të ndryshme, dhe situatat kur personat ose grupet e personave në situata të ndryshme trajtohen njësoj.

Subjekti ankues pretendon diskriminim për shkak të “moshës”, nga ana e DPB-së.

“Mosha” është një prej shkaqeve, për të cilat, ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, ofron mbrojtje. Në nenin 1 të tij, përcaktohet 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,

⁹“Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për: a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b)barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga cdo forme sjelljeje që nxit diskriminim.”

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.”

Në lidhje me pretendimin e ankuesit për diskriminim për shkak të “moshës”, Komisioneri vlerëson se “mosha” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi parashikohet në bazën ligjore të sipërpërmendur, ankuesi ka lindur në datë 09.03.1958 dhe në momentin përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil, për shkak të ligjit, të plotësimit të moshës për pension të plotë pleqërie, ka qenë 65 vjeç.

Një nga përkufizimet e cituara të Gjykatës Evropiane për të Drejtat e Njeriut (GjEDN), është “*veçoria personale*” në bazë të së cilës, personat ose grupet e personave dallohen mes njëri-tjetrit. Sipas GjEDN, shkak i diskriminimit është individual, karakteristik për një individ, dhe nuk duhet konsideruar si relevant në kuptimin e trajtimit të ndryshëm ose gjatë gëzimit të disa përfitimeve të caktuara¹⁰.

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë dhe më pak të favorshëm me shkakun e mbrojtur

Mbështetur në faktet dhe provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, si dhe analizimit të legjislacionit përkatës, Komisioneri ka vlerësuar se z. Gj. Ll i është nënshtruar një trajtimi të pabarabartë e të pafavorshëm nga ana e DPB-së, krahasuar me dy punonjëset M. M dhe M. L, sa i takon vendimit të punëdhënësit/DPB-së, për shtyrjen e daljes në pension të nëpunësit civil te joshës së caktuar nga ligji për daljen në pension të plotë pleqërie.

Në kontekst të mbrojtjes ligjore që i garantohet individit lidhur me këtë shkak, Komisioneri është mbështetur në analizimin e legjislacionit kombëtar dhe atij ndërkombëtar, lidhur me këtë fakt.

Parimi i barazisë dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët. Ky parim përshkon edhe nenin 49 të Kushtetutës sipas të cilit “*Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional*”.

Sipas nenit 116 të Kushtetutës, marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara me ligj, në hierarkinë e normave juridike renditen menjëherë pas Kushtetutës. Për pasojë, ato zënë një vend të rëndësishëm në të drejtën e brendshme e bëhen të detyrueshme për t’u zbatuar për çdo shtet, për të gjithë organet shtetërore.

¹⁰ Handbook on European Non-discrimination Law’. EU FRA and CoE, 2010.97

Shqipëria ka nënshkruar e ratifikuar disa akte ndërkombëtare, që në thelb kanë të bëjnë me trajtimin e barabartë, mosdiskriminimin, mbrojtjen dhe respektimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut në përgjithësi, ndër të cilat është edhe Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut, e cila jo vetëm që është pjesë e e legjislacionit të brendshëm të Republikës së Shqipërisë, por zë një vend të veçantë brenda tij. Konventa njih dhe parashikon kufizime të përgjithshme dhe kufizime specifike për të drejta të veçanta. Neni 14 i Konventës garanton barazinë “në gëzimin e të drejtave dhe lirive” të përcaktuara në të. Protokollin 12-të i saj ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe në fushëveprimin e tij sesa Neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.¹¹

Njëkohësisht, eliminimi i diskriminimit u ripohua si një kriter i pandarë i çdo politike të ILO-s¹² që prej adoptimit në vitin 1998 të “Deklaratës së ILOS mbi kriteret themelore dhe të Drejtat në Punë”. Kjo Deklaratë përcakton se të gjitha të drejtat themelore të njeriut duke përfshirë edhe eliminimin e diskriminimit përsa i përket punësimit dhe profesionit janë shumë të domosdoshme për mandatin e ILO-s. Në Deklaratë citohet se anëtarësia në Organizatë nga një shtet krijon në vetvete një detyrim për të promovuar këto të drejta edhe sikur shteti të mos këtë ratifikuar Konventat Themelore që parashtrjnë këto kritere.

Karta Sociale Europiane¹³ parashikon si detyrim të të gjithë vendeve nënshkruese përmbushjen dhe zbatimin e disa parimeve. Në pjesën e parë të kësaj Karte parashikohet: *“Palët pranojnë si synim të politikës së tyre, që do të ndiqet me të gjitha mjetet e përshtatshme, si të karakterit kombëtar, ashtu edhe ndërkombëtar, arritjen e kushteve në të cilat të drejtat dhe parimet e mëposhtme mund të realizohen në mënyrë efektive: Cilido do të ketë mundësinë të fitojë jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht”*.

Ky parashikim është në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të LMD-së. Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, është një ligj që rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë, si dhe përcakton shkaqet për të cilat ky ligj ofron mbrojtje. Gjithashtu në nenin¹⁴ 12/1/c) të ligjit 10221/2010, të ndryshuar, parashikohet se ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën për punësim, për shkaqet e parashikuara në nenin 1.

¹¹ https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discrimination_law_SQL.pdf, faqet 47 dhe 49.

¹² International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës)

¹³ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

¹⁴ Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 12/1/c, parashikon 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”*.

Në rastin në fjalë kemi të bëjmë me një marrëdhënie pune midis shtetit dhe individit, e cila rregullohet nga ligji i posaçëm nr. 152/2013 “Për Nëpunësin Civil”, i ndryshuar.

Parimi i mosdiskriminimit, përbën një nga parimet mbi bazën e të cilit udhëhiqet administrimi i shërbimit civil, përfshirë këtu rekrutimin e individëve në pozicione pune që bëjnë pjesë në shërbimin civil, parashikuar nga neni 5¹⁵, i ligjit nr. 152/2013 “Për Nëpunësin Civil”, i ndryshuar.

Për të vërtetuar faktin se ankuesi është ekspozuar ndaj një sjellje diskriminuese nga ana e punëdhënësit/DPB-së, duhet të ekzistojë një lidhje objektive shkakësore ndërmjet shkakut të mbrojtur nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar dhe trajtimit të pabarabartë të ankuesit.

Bazuar në konkluzionet e pjesës A, të Vendimit, Komisioneri konkludoi se, subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të pabarabartë e të pafavorshme nga ana e DPB-së, krahasuar me dy punonjëset M . M dhe M. L, sa i takon vendimit të punëdhënësit/DPB-së, për mosshtrjen e daljes në pension të tij, tej moshës së caktuar nga ligji për daljen në pension të plotë pleqërie.

Por, Komisioneri vlerëson se, pavarësisht konstatimit të këtij fakti, ankuesi nuk arriti të provojë se shkak i pretenduar prej tij, ka shërbyer si shkak për të cilin ai është diskriminuar nga ana e punëdhënësit.

- Në analizë të deklarimeve të bëra gjatë seancës dëgjimore, si dhe parashtrimeve me shkrim, (pranuar gjithashtu, nga të dy palët në proces), rezulton se të gjithë punonjësit e cituar nga DPB-ja (por edhe ankuesi), të cilëve u është miratuar shtrja e daljes në pension pleqërie (tej kësaj moshe) nga ana e punëdhënësit, kanë mbushur moshën e caktuar për daljen në pension të plotë pleqërie, sipas përcatimit në ligj. Pasi varësisht nga gjinia e punonjësve, mosha e daljes në pension të plotë pleqërie ndryshon dhe nuk është e njëjtë për të dyja gjinitë. (Referuar rasteve konkrete, ankuesi krahasohet me dy punonjëse/nëpunëse civile femra)
- Por, pavarësisht sa më sipër, të gjithë punonjësit e marrë si krahasim, bashkë me ankuesin, konsiderohen se kanë plotësuar moshën e caktuar në ligj, për daljen e tyre në pension të plotë pleqërie. (Ankuesi, M. M dhe M. L)
- Në këtë kontekst, Komisioneri vlerëson se, mosha e ankuesit (mosha e caktuar në ligj për pension të plotë pleqërie), nuk mund të ketë shërbyer si shkak për trajtimin e tij të pabarabartë krahasuar me M. M dhe M. L, nga ana e DPB-së, pasi këtë shkak e mbartin të gjithë këta punonjës.(sipas specifikimeve përkatëse në ligj).

Bazuar në faktet dhe provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, pavarësisht konstatimit të trajtimit të pabarabartë e të pafavorshëm ndaj ankuesit nga ana e punëdhënësit,

¹⁵“Administrimi i shërbimit civil udhëhiqet nga ligji dhe bazohet në parimin e shanseve të barabarta, mosdiskriminimit, meritës, transparencës, profesionalizmit dhe paanësisë politike, si dhe garanton qëndrueshmërinë në detyrë të nëpunësit civil dhe vazhdimësinë e shërbimit civil”.

krahasuar me dy punonjëset M. M dhe M. L, sa i takon vendimit të DPB-së, për shtyrjen e daljes në pension të nëpunësit civil tej moshës së caktuar nga ligji, dhe ekzistencës së shkakut të mbrojtur të diskriminimit; faktet dhe provat e administruara janë të pamjaftueshme për të krijuar prezumimin se kjo sjellje të cilës i është nënshtruar subjekti ankues, është për shkak të moshës.

Komisioneri vlerëson se, në kushtet kur bazuar në faktet dhe provat e administruara nuk mund të prezumohet se diskriminimi ka ndodhur, DPB, nuk mund të ngarkohet me detyrimin për të provuar se trajtimi i pabarabartë të cilit i është nënshtruar ankuesi, përbën diskriminim.

Konstatimi i trajtimit të padrejtë, të pabarabartë apo më pak të favorshëm dhe ekzistenca e shkakut të pretenduar të diskriminimit, nuk mund të çojnë *apriori* në përfundimin se jemi përpara një sjellje diskriminuese, për sa kohë që nuk mund të prezumohet lidhja shkakësore, pra se shpjegimi i vetëm, i arsyeshëm për mosmiratimin e shtyrjes së daljes në pension të plotë pleqërie, është moshë e tij në raport me punonjësit e tjerë me status nëpunësi civil, të DPB-së.

Sjellja diskriminuese në çdo rast është një sjellje e paligjshme, por jo çdo paligjshmëri përbën diskriminim, pasi për t'u konsideruar i tillë duhet të lidhet domosdoshmërisht me një shkak të mbrojtur të LMD-së.

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se ankesa e paraqitur nga subjekti ankues me pretendimin për diskriminim, për shkak të "*moshës*", është e pabazuar, pasi nuk rezultoi e provuar që DPB, të ketë shkelur dispozitat e ligjit nr. 10221/2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar.

PËR KËTO ARSYE:

Bazuar në nenet 32 dhe 33, të ligjit 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 subjektit ankues, Gj. Ll, në të drejtën për punësim, për shkak të moshës nga ana e Drejtorisë së Përgjithshme të Burgjeve.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankimim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë

Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja djeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

Fusha: Punësim

Shkaku: Moshë