



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr.335/1Prot.

Tiranë, më 25/02/ 2020

V E N D I M

Nr.22 , Datë 25 /02/ 2020

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, bazuar në nenin 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, mori në shqyrtim ankesën nr.117 regj, datë 20.09.2019, që i përket ankuesit Sh.Q, i cili pretendon se është diskriminuar për shkak të “*bindjeve politike*” nga znj. Frida Krifca, Drejtore e Përgjithshme e Agjencisë për Zhvillim Bujqësor dhe Rural (AZHBR) dhe z. Ilir Pajenga Drejtor në Drejtorinë e Kontrollit pranë AZHBR. 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.

Ankuesi shpjegon se, ai ka mbajtur detyrën inspektor në Sektorin e Kontrollit të Skemave Kombëtare, në Drejtorinë e Kontrollit, pranë Agjencisë për Zhvillim Bujqësor dhe Rural. Me shkresën nr. 5812, datë 19.08.2019, ankuesi është njoftuar se ndaj tij është marrë masë disiplinore nëpërmjet urdhërit nr. 518, datë 19.08.2019 “Për ndërprejten e marrëdhënieve financiare”, me motivacionin e mospërbushjes së detyrave funksionale dhe rezultateve të dobëta në vlerësimin e punës.

Sipas ankuesit të gjitha motivacionet që janë referuar në propozimin për masë administrative janë të paarsyetura dhe të paprovuara me prova konkrete, së pari në asnjë moment nuk provohet se ankuesi nuk ka zbatuar me korrektësi detyrat e përcaktuara dhe së dyti, nuk provohet se ankuesi ka qenë i paafte të përmbushë detyrat funksionale apo që ankuesi ka patur rezultate të dobëta në vlerësimin e punës. Ankuesi shprehet se ai ka punuar me 2 inspektorë të tjerë dhe konkretisht me z. Sh.H dhe z. A.Ç, me të cilët ka firmosur akte-verifikimi të përbashkëta. Sipas ankuesit këta dy punonjës për të njëjtën punë me ankuesin janë vlerësuar *kënaqshëm*, ndërkohë që ankuesi është vlerësuar *jokënaqshëm*. Ankuesi shprehet se, largimi i tij nga puna është marrë në kundërshtim me

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

dispozitat e ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe VKM nr. 1037, datë 16.12.2015, “Për procedurat e vlerësimit të nëpunësve civil për përfitimin dhe përditësimin e njohurive shtesë” dhe udhëzimit nr. 1, datë 02.04.2014 “ Për elementët kryesorë proceduralë dhe materialë të ecurisë dhe shqyrtimit të shkeljeve disiplinore”, të Departamentit të Administratës Publike.

Ankuesi pretendon se nuk është lejuar të marrë pjesë në trajnime për ngritje profesionale dhe nuk i janë krijuar kushtet elementare për të punuar, pasi nuk i është siguruar zyrë ku të mund të punojë, e si pasojë i është dashur të qëndrojë në korridor. Ankuesi shpjegon se, trajtimi i pafavorshëm dhe i padrejtë, përmes largimit nga puna ka ardhur për shkak të bindjeve të tij politike. Ankuesi shprehet se, trajtimi i pafavorshëm dhe largimi i tij nga puna, ka ardhur pasi ankuesi nuk ka marrë pjesë në zgjedhjet e 30 qershorit, duke mos votuar, ashtu edhe duke mos marrë përsipër pozicionin e komisionerit, për partitë që morrën pjesë në zgjedhje. Ankuesi shprehet se, është anëtar i Partisë Socialiste për Integrim (LSI) dhe ky fakt, sipas ankuesit përforcon shkakun e diskriminimit ndaj tij.

Sa më sipër ankuesi pretendon se largimi i tij nga puna është në shkelje të nenit 9, të Kodit të Punës, i ndryshuar dhe nenit 12 e vijues të ligjit nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi” dhe si rrjedhojë urdhri nr. 518 datë 19.08.2019 për largimin e ankuesit nga puna është absolutisht i pavlefshëm. Në përfundim, ankuesi kërkon rikthimin në pozicionin e mëparshëm të punës: Inspektor në Sektorin e Kontrollit të Skemave Kombëtare, në Drejtorinë e Kontrollit, pranë Agjencisë për Zhvillim Bujqësor dhe Rural

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

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën bazuar në kompetencën e parashikuar nga neni 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”², që i jep të drejtën për të shqyrtuar ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, sipas parashikimeve të këtij ligji.

Ligji Nr. 10 221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, rregullon ndër të tjera, zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me bindjet politike, pretenduar nga ankuesi (neni 1³). Në nenin 3, Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, ndalon çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur nga neni 1, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi. Në Kreun II, të LMD parashikohet mbrojtje e

² Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën LMD.

³ Neni 1, të ligjit nr. 10221/2010: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, **bindjet politike**, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër.”

posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. LMD në nenin 12/1/c⁴, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, *bazuar në bindjet politike*, që i bëhet një punëmarrësi në gëzimin e të drejtës për punësim, duke përfshirë këtu *pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës*.

Mbrojtja nga diskriminimi, sipas nenti 7 të LMD-së, garantohej *ndaj çdo veprimi apo mosveprimi* të autoriteteve publike ose personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët *publikë apo 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 apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë apo grupe personash.

Ankesa e paraqitur është në përputhje me kërkesat e nenit 33, pika 3, të LMD-së dhe u pranua për shqyrtim, pasi nuk ekziston asnjë nga shkaqet për mospranim të përcaktuara nga neni 33, pika 4, të LMD. Në zbatim të parashikimeve ligjore, të neneve 32 dhe 33, të ligjit nr. 10 221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

- Me shkresën me nr. 1414/2 prot., datë 02.10.2019, Komisioneri ka kërkuar informacion nga subjektet kundër të cilëve është paraqitur ankesa.
- Me shkresën nr. 8311 prot, datë 10.10.2019, Agjencia për Zhvillim Bujqësor dhe Rural (AZHBR), ka kthyer përgjigje duke dërguar parashtrimet në lidhje me çështjen dhe dokumentacionin shoqërues.
- Me shkresën nr. 1414/4 prot., datë 25.10.2019 është kërkuar informacion plotësues, pasi nuk ishte dërguar i gjithë dokumentacioni dhe informacioni i kërkuar me shkresën nr. 1414/2 prot, datë 02.10.2019.
- Me shkresën nr. 9268/1 prot, datë 05.11.2019, AZHBR ka kthyer përgjigje, por nuk ka dërguar të gjithë informacionin dhe dokumentacionin e kërkuar, me pretendimin se vënia në dispozicion e vlerësimeve të punës për dy punonjësit me të cilët kishte punuar ankuesi gjatë dy periudhave kur ishte vlerësuar negativisht, çënon të dhënat personale të këtyre punonjësve dhe ky informacion për shkak të karakterit konfidencial nuk mund të vendoseshin në dispozicion.
- Bazuar në nenin 33/8, të ligjit nr. 10221/2010 “*Për mbrojtjen nga diskriminimi*”⁵ dhe për të sqaruar të gjitha faktet dhe rrethanat e çështjes, në datën 11.12.2019, Komisioneri zhvilloi një senacë dëgjimore publike. Seanca u zhvillua me praninë e ankuesit i cili ishte personalisht prezent dhe përfaqësuesve të znj. Frida Krifca Drejtore e Përgjithshme e AZHBR-së të pajisur me autorizimin nr. 8088/4 prot, datë 11.12.2019. Prezent në seancë ishte edhe z. K. H, i cili sipas autorizimit nr. 8088/4 prot, datë 11.12.2019, të lëshuar nga

⁴ Neni 12/1/c, të ligjit nr. 10221/2010: “*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.*”

⁵ Neni 33/8, ligji nr. 10221/2010 “*Për mbrojtjen nga diskriminimi*”: “*Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri zhvillon një seancë dëgjimore publike dhe fton palët dhe çdo person tjetër të interesuar.*”

titullari i AZHBR-së merrte pjesë në cilësinë e përfaqësuesit të z. Ilir Pajenga. Në lidhje me këtë moment, Komisioneri sqaron se, të gjitha komunikimet e realizuara deri në momentin e seancës dëgjimore i janë njoftuar z. Ilir Pajenga, por nga ana e tij nuk është mbajtur asnjë qëndrim në lidhje me çështjen. Ndërkohë autorizimi nr. 8088/4 prot, datë 11.12.2019, i lëshuar nga titullari i AZHBR-së, nuk mund të shërbejë për përfaqësimin e z. Ilir Pajenga, kundër të cilit ishte drejtuar ankesa si individ. Në mungesë të prezencës personalisht, për të qenë i përfaqësuar në seancë duhet të kishte lëshuar një akt përfaqësimi të firmosur nga ai vetë. Ai nuk e ka bërë një gjë të tillë edhe pse ka patur rregullisht dijeni për të gjitha komunikimet e realizuara si dhe për datën e seancës dëgjimore.

- Në vijim të seancës dëgjimore me shkresën nr. 8088/5 prot., datë 20.12.2019 AZHBR ka dërguar urdhrat e punës ku ankuesi ka qënë pjesë gjatë periudhës së dy vlerësimeve 6 mujore.

Ankesa është drejtuar ndaj dy subjekteve që janë, znj. Frida Krifca, Drejtore e Përgjithshme e AZHBR-së dhe z. Ilir Pajenga Drejtor në Drejtorinë e Kontrollit pranë AZHBR-së. I pyetur gjatë seancës dëgjimore ankuesi sqaroi se ai ka identifikuar këta subjekte brenda punëdhënësit, pra AZHBR-së pasi janë ata që kanë firmosur vlerësimet e tij, por ai nuk ka ndonjë gjë kundër tyre personalisht.

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

A.Lidhur me trajtimin e padrejtë dhe më pak të favorshëm

Bazuar në provat e administruara gjatë shqyrtimit administrativ rezulton se ankuesi ka qenë në marrëdhënie pune pranë Agjencisë për Zhvillim Bujqësor dhe Rural (AZHBR). Ankuesi ka filluar punë pranë AZHBR-së në vitin 2014 duke u emëruar përkohësisht si Inspektor në Drejtorinë e Autorizimit të Pagesave për Skemat Kombëtare, bazuar në urdhrin nr. 44, datë 30.01.2014 dhe kontratën individuale të punës nr. 196/1 prot date 30.01.2014. Me urdhrin nr. 76 datë 25.02.2014 dhe kontratën nr. 363/22 prot datë 25.02.2014, ankuesi ka kaluar në pozicionin Inspektor Kontrolli në Drejtorinë e Kontrollit në AZHBR. Ankuesi ka marrë statusin e nëpunësit civil bazuar në Aktin e Deklarimit nr. 1272/52 prot datë 22.05.2017, të nxjerrë nga Departamenti i Administratës Publike. Në datën 26.01.2018 pas ristrukturimit të AZHBR-së ankuesi është transferuar Inspektor në Sektorin e Kontrollit të Skemave Kombëtare, në Drejtorinë e Kontrollit, pozicion të cilin e ka mbajtur deri në momentin e lirimimit nga shërbimi civil.

Ankuesi është liruar nga shërbimi civil me vendimin nr. 5813 prot, datë 19.08.2019 të njësisë së burimeve njerëzore pranë AZHBR, pas dy vlerësimeve negative (jokënaqshëm) radhazi, bazuar në nenin 66/1/c të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, pikës 22 dhe 25 të Kreut III, të VKM nr. 124, datë 17.02.2016 “Për pezullimin dhe lirimimin nga shërbimi civil” si dhe VKM nr. 109 datë 26.02.2014 “Për vlerësimin rezultateve në punë të nëpunësve civil”, të ndryshuar. Me urdhrin nr.518 datë 19.08.2019, protokolluar me nr. 5812 prot., datë 19.08.2019, të Drejtores së Përgjithshme të AZHBR-së, ankuesit i janë ndërprerë marrëdhëniet financiare më datë 20.08.2019.

Dy vlerësimet jokënaqshëm radhazi për të cilat ankuesi është liruar nga shërbimi civil janë: vlerësimi i parë negativ i përket periudhës 01.07.2018 deri 31.12.2018 dhe vlerësimi i dytë negativ i përket periudhës 01.01.2019 deri 30.06.2019. Ankuesi pretendon se këto vlerësime nuk janë bërë në përputhje me kërkesat ligjore dhe se në asnjë moment punëdhënësi nuk ka provuar se ai si nëpunës civil nuk ka zbatuar detyrat që i janë caktuar apo që ai nuk është i aftë të përmbush detyrat funksionale dhe rezultatet e dobëta. Duke mbajtur parasysh pretendimet e ankuesit si dhe arsyen e përfundimit të marrëdhënies së punës në shërbimin civil që është lirimi nga shërbimi civil për shkak të dy vlerësimeve jokënaqshëm (negative), Komisioneri vlerëson se lind nevoja për të analizuar legjislacionin mbi bazën e të cilit rregullohet marrëdhënia e punës e nëpunësit civil dhe në mënyrë të veçantë si realizohet vlerësimi i rezultateve në punë.

Bazuar në nenin 63, të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*⁶, i ndryshuar, lirimi nga shërbimi civil është një nga mënyrat e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil. Rastet e lirimimit janë të përcaktuara në nenin 66, të ligjit *“Për statusin e nëpunësit civil”*. Sipas nenit 66/1/c⁷, të këtij ligji, marrëdhënia në shërbimin civil përfundon nëpërmjet lirimimit pas dy vlerësimeve “jokënaqshëm”, të rezultateve në punë. Vlerësimi i nëpunësit civil si një proces i rëndësishëm dhe që sjell edhe përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil nëpërmjet lirimimit nga shërbimi civil për shkak të rezultateve jokënaqshëm, gjen rregullim në nenin 62, të ligjit *“Për statusin e nëpunësit civil”*, të ndryshuar. Sipas pikës 1, të nenit 62, të ligjit *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, përcaktohet se: *“Vlerësimi i rezultateve në punë është procesi i verifikimit të realizimit të përgjithshëm të objektivave të përcaktuar në fillim të periudhës së vlerësimit, si edhe i aftësive ose dobësive të nëpunësit në kryerjen e detyrave, që realizohet çdo 6 muaj. Vlerësimi i rezultateve në punë synon përmirësimin e aftësive profesionale të nëpunësit civil dhe të cilësisë së shërbimit.*

Procedurat e hollësishme të vlerësimit të rezultateve në punë dhe mënyra e realizimit të procesit të vlerësimit përcaktohen në VKM nr. 109, datë 26.02.2014 *“Për vlerësimin e rezultateve në punë të nëpunësve civilë”*, të ndryshuar. Sipas pikës 1, të Kreut II, të VKM nr. 109, datë 26.02.2014, përcaktohet se: *“1. Sistemi i vlerësimit të rezultateve në punë: a) është procesi i verifikimit të realizimit të përgjithshëm të objektivave të përcaktuar në fillim të periudhës së vlerësimit, si dhe i aftësive apo i dobësive të nëpunësit në kryerjen e detyrave, që realizohet çdo 6 muaj të vitit kalendarik. b) shërben për të marrë vendime objektive në lidhje me periudhën e provës, ngritjen në detyrë, lirimimin nga shërbimi civil, përparimin në hapat e pagës, si dhe në përcaktimin e nevojave për trajnim dhe zhvillim profesional të nëpunësit civil.”*

⁶ Neni 63, i ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar: *“Marrëdhënia në shërbimin civil përfundon nëpërmjet: a) lirimimit nga shërbimi civil; b) largimit nga shërbimi civil, si masë disiplinore; c) pranisë së një shkakut të parashikuar nga neni 65 i këtij ligji”*

⁷ Neni 63, i ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, i ndryshuar: *“1. Marrëdhënia në shërbimin civil përfundon nëpërmjet lirimimit në këto raste:c) pas dy vlerësimeve “jokënaqshëm”, të rezultateve në punë;.....”*

Sipas pikës 12, të Kreut II, të VKM nr. 109, datë 26.02.2014, përcaktohet se: “12. *Procesi i vlerësimit të rezultateve në punë është i vazhdueshëm dhe konsiston në tri faza: a) Planifikimi: Zyrtari raportues përkatësisht për secilën periudhë vlerësimi, gjatë 15-ditëshit të dytë të muajit dhjetor dhe gjatë 15-ditëshit të dytë të muajit qershor takohet me nëpunësin që do të vlerësohet për të përcaktuar objektivat kryesorë të punës dhe sjelljet përkatëse profesionale që bëjnë të mundur realizimin e planit të punës, përmbushjen e objektivave dhe të misionit të institucionit. Në fazën e planifikimit përfshihet përgatitja e objektivave dhe e një plani veprimtarish për arritjen e objektivave kryesorë. Objektivat kryesorë të punës duhet të jenë të matshëm, kurse veprimet të dukshme. Në këtë fazë zyrtari raportues dhe nëpunësi që do të vlerësohet diskutojnë së bashku qëllimet e nëpunësit për karrierë, aspiratat dhe çdo gjë tjetër që lidhet me trajnimin dhe zhvillimin profesional. b) Bisedimet e ndërmjetme: Në mes të periudhës së vlerësimit, zyrtarët raportues takohen me secilin prej nëpunësve që do të vlerësohet për të rishikuar progresin e bërë në arritjen e objektivave të planifikuar për të shprehur mendime dhe për të dhënë komente, si dhe për të bërë përmirësimet e nevojshme në planin e hartuar me shkrim.c) Vlerësimi përfundimtar i rezultateve në punë: Gjatë vlerësimit përfundimtar të rezultateve në punë, zyrtari raportues bën një vlerësim të përmblendhur të suksesit të nëpunësit që do të vlerësohet në arritjen e objektivave kryesorë të punës, të përcaktuar në fazën e planifikimit dhe të rishikuar gjatë bisedimeve të ndërmjetme. Kjo fazë për secilën periudhë vlerësimi realizohet përkatësisht në periudhën 1–15 korrik dhe 1–15 janar.”*

Sa më sipër vlerësimi i rezultateve të nëpunësit civil është një proces dhe jo një veprim i vetëm, siç është vlerësimi përfundimtar. Vlerësimi i rezultateve në punë është i vazhdueshëm dhe kalon në tre faza, planifikim, bisedimet e ndërmjetme dhe vlerësimi përfundimtar. Në mënyrë që vlerësimi i rezultateve në punë për nëpunësin civil të jetë në përputhje me kërkesat ligjore si më sipër ai duhet të kalojë në këto tre faza. Nuk rezultoi e provuar gjatë shqyrtimit të ankesës që vlerësimet e rezultateve në punë për ankuesin të kishin kaluar në fazat e kërkuara nga ligji. Nuk është realizuar faza e quajtur planifikim, pra që punëdhënësi dhe ankuesi të jenë takuar gjatë 15 ditëshit të dytë të muajit dhjetor dhe gjatë 15- ditëshit të dytë të muajit janar për të përcaktuar objektivat. Nuk është realizuar faza e bisedimeve të ndërmjetme, pasi në mes të periudhës së vlerësimit nuk rezultoi e provuar që të jetë realizuar ndonjë takim me ankuesin për të rishikuar progresin por dhe për të diskutuar në lidhje me përmirësimet që janë të nevojshme në mënyrë që të arrihen objektivat e përcaktuara.

Në dispozicion të Komisionerit u vendosën vetëm dy vlerësimet përfundimtare dhe jo procedura e ndjekur për planifikimin dhe bisedimet e ndërmjetme. Vlerësimi i rezultateve në punë synon njëkohësisht cilësinë e shërbimit por edhe përmirësimin e aftësive profesionale të nëpunësit dhe përcaktimin e nevojës për trajnim. Vlerësimi shërben për të marrë vendime objektive në lidhje me lirimin nga shërbimi civil. Por që vlerësimi të shërbejë për të marrë vendime objektive do të duhet që ai vetë, pra vlerësimi i rezultateve në punë të jetë marrë në kushte objektive. Kjo do të thotë që vendimi për të vlerësuar nëpunësin civil duhet të tregojë se përse objektivat janë realizuar jokënaqshëm apo përse sjellja profesionale e nëpunësit është realizuar jokënaqshëm, cilat detyra nuk janë realizuar në kohë dhe cilësinë e kërkuar etj.

AZHBR nuk provoi edhe pse iu kërkua në mënyrë të përsëritur se mbi çfarë bazash, pra cilat ishin punët të cilat ankuesi nuk kishte realizuar në kohë apo në cilësinë e kërkuar. Ky fakt tregon se vlerësimi i rezultateve në punë për ankuesin nuk është marrë mbi baza objektive dhe si i tillë ai nuk mund të shërbejë për të marrë vendime objektive në lidhje me lirimimin nga shërbimi civil të ankuesit, për rrjedhojë edhe për përfundimin e marrëdhënies së punës midis ankuesit dhe punëdhënësit.

Në lidhje me pretendimet e ankuesit se nuk është lejuar të marrë pjesë në trajnime për ngritje profesionale dhe nuk i janë krijuar kushtet elementare për të punuar, pasi nuk i është siguruar zyrë ku të mund të punojë, e si pasojë i është dashur të qëndrojë në korridor, bazuar në dokumentacionin dhe informacionin e administruar nuk u arritën që të provoheshin.

Për sa më lart, Komisioneri gjykon se, të dy vlerësimet e punës që i janë bërë ankuesit dhe konkretisht vlerësimi i rezultateve në punë për periudhën 01.07.2018 deri 31.12.2018 dhe 01.01.2019 deri 30.06.2019, nuk janë realizuar në përputhje me dispozitat ligjore në fuqi. Për këtë arsye vendimi për lirimimin nga shërbimi civil dhe përfundimin e marrëdhënies së punës në shërbimin civil të ankuesit, është një vendim i marrë në kundërshtim me dispozitat ligjore në fuqi. Sa më sipër, provohet se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme.

B. Shkak i mbrojtur

Neni 1, i ligjit nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”⁸, i cili përcakton objektin e këtij ligji, shprehet se ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë jo shteruese shkaqesh. Ky nen parashikon një sërë shkaqesh, por ndërkohë përcakton se lista e shkaqeve të mbrojtura mbetet e hapur.

Bazuar në shkaqet e mbrojtura të përcaktuara në nenin 1 si dhe duke ju referuar përkufizimit të diskriminimit që ligji ka bërë në nenin 3, të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim më pak i favorshëm gëzon mbrojtje nga ligji. Mbrojtja nga diskriminimi sipas ligjit garantohet vetëm për ato diferenca në trajtim apo trajtime më pak të favorshme që kanë për bazë një nga shkaqet e mbrojtura. Në mungesë të një shkak të mbrojtur jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim i pafavorshëm konsiderohet diskriminim sipas ligjit.

Ankuesi ka pretenduar diskriminim për shkak të “*bindjeve politike*” duke shpjeguar se largimi nga shërbimi civil nëpërmjet dy vlerësimeve jokënaqshëm (negative) radhazi, ka ndodhur për shkak se ai është anëtar i Lëvizjes Socialiste për Integrim. Referuar nenit 1, të ligjit nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, ky shkak i pretenduar nga ankuesi konsiderohet si shkak i mbrojtur. Rezulton e provuar se ankuesi mbart shkakun e pretenduar, pasi në bazë të dokumentacionit të administruar Kartë Anëtarësimi nr. 00208, lëshuar më datë 12.17.2012, nga strukturat e Partisë

⁸ Shih më lart *footnote* nr. 3.

Lëvizja Socialiste për Integrim, në Njësinë Nr.8, Tiranë, ankuesi është anëtar i Partisë Lëvizja Socialiste për Integrim.

Ankuesi ka pretenduar se diskriminimi i tij ka ndodhur edhe si pasojë e ndonjë shkakut tjetër por nuk ka identifikuar se cili është ky shkak. Neni 1 i ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi” e lë të hapur listën e shkaqeve të mbrojtura që do të thotë se përtej shkaqeve të përcaktuara shprehimisht në këtë nen, mbrojtja nga diskriminimi garantohet edhe për shkaqe të tjera jo të përcaktuara shprehimisht. Megjithatë që të pretendosh se diskriminimi ka ndodhur për shkaqe të tjera të cilat nuk përcaktohen shprehimisht në ligj është e nevojshme që ankuesi të identifikojë se cili është ky shkak. Gjatë shqyrtimit të ankesës ankuesi nuk arriti të identifikojë shkak tjetër diskriminimi përveç bindjeve politike. Kur pretendon diskriminim nën përcaktimin “për çdo shkak tjetër” duhet të identifikohet një shkak i cili sipas ankuesit ka shërbyer si bazë për diskriminimin e pretenduar. Për këto arsye, pretendimi i ankuesit për diskriminim “për çdo shkak tjetër” është i pabazuar.

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

Parimi i barazisë para ligjit 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”. Dispozita kushtetuese i garanton çdo personi të drejtën për punë. Neni 14 i Konventës Evropiane të Drejtave të Njeriut garanton barazinë “në gëzimin e të drejtave dhe lirive” të përcaktuara në të, por nuk ka të parashikuar shprehimisht të drejtën për punë. Ndërkohë Protokollin 12-të të Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe se sa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja. Marrëdhëniet e punësimit për ankuesin i cili është nëpunës civil, rregullohen nga ligji nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, i cili sanksionon në nenin 5, se një nga parimet e administrimit të shërbimit civil është ai i mosdiskriminimit.

Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” parashikon shprehimisht parimin e barazisë përpara ligjit dhe mosdiskriminimin. E në fakt mosdiskriminimi dhe parimi i barazisë janë të ndërthurura ngushtë. Parimi i barazisë kërkon që situata të barabarta trajtohen në mënyrë të barabartë dhe situata jo të barabarta të mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme.⁹ Sipas nenit 3, pika 1 të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, diskriminimi përkufizohet si: çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi.

⁹ Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

Adresa: Rruga e Durrësit, Nr.27, Kodi Postar 1001, Tiranë, Tel: +355 4 2431078, e-mail: info@kmd.al, web: www.kmd.al

Një nga format e diskriminimit parashikuar nga ligji, është diskriminimi i drejtpërdrejtë, i cili përkufizohet nga neni 3/2, i ligjit si një situatë diskriminimi që ndodh kur një person apo grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, apo një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji. Përveç këtij parashikimi të përgjithshëm për fushën e veprimit të Ligjit Për Mbrojtjen nga Diskriminimi, mbi të gjitha të drejtat dhe liritë e garantuara me Kushtetutë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara dhe ligjet në fuqi, ky ligj trajton në mënyrë të veçantë mbrojtjen nga diskriminimi në fushën e punësimit, pra të drejtën për puësim dhe profesion. Bazuar në nenin 12/1/c, Ligji Për Mbrojtjen nga Diskriminimi ofron mbrojtje nga diskriminimi në lidhje me momentin e përfundimit të marrëdhënies së punësimit.

Bazuar në nenin 7, të ligjit *“Për mbrojtjen nga diskriminimi”*, diskriminimi konsumohet si me veprim ashtu edhe me mosveprim nga ana e autoriteteve publike ashtu edhe subjekteve private, që e ekspozojnë personin apo grupin e personave ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona ose grupe personash të tjerë. Në bazë të ligjit *“Për mbrojtjen nga diskriminimi”*, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në bazë të nenit 6, të ligjit *“Për mbrojtjen nga diskriminimi”*, përcaktohet se: *“Ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në rastet kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të përligjur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi”*. Gjithashtu, Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se trajtimi i diferencuar është diskriminues nëse ai nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, nëse trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim ose nëse nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet.

Në konkluzion të gjithë sa më sipër, rezulton se për të arritur në përfundimin se ankuesi është diskriminuar duhet të plotësohen njekohësisht 3 elementë:

- Ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme. Ky trajtim mund të realizohet me veprime ose mosveprime, duke dalluar, përjashtuar apo kufizuar ankuesin në të drejtën e tij 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 shkaët që gëzojnë mbrojtje nga ligji Për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, ankuesi e ka të vështirë apo të pamundur t'i mbledhë provat, ndonjëherë provat e drejtpërdrejta as nuk ekzistojnë. Subjektet që konsumojnë sjelljen diskriminuese nuk e pranojnë asnjëherë se kanë diskriminuar. Për të kompensuar këtë disavantazh të madh, legjislacioni ka parashikuar parimin e zhvendosjes së barrës së provës. Duke qenë se pala

kundër të cilës drejtohet ankesa disponon gjithë informacionin dhe dokumentacionin e nevojshëm për të provuar bazueshmërinë e pretendimeve, ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” dhe Kodi i Procedurave Administrative i kanë transferuar barrën e provës palës kundër të cilës është paraqitur ankimi, kur vihet re se *prima facie* është ngritur një pretendim për diskriminim. Pala kundër të cilës është paraqitur ankesa ka barrën e provës të provojë se nuk ka trajtim të diferencuar, ose që ky trajtim nuk është diskriminues.

Bazuar në nenin 82, pika 2, të Kodit të Procedurave Administrative, parashikohet se: “Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj”.

Në aspektin procedural, si fillim pala ankuese duhet të provojë se i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar është shkaku i mbrojtur nda diskriminimi dhe në kushtet kur arrihet ky nivel provueshmërie barra e provës për të provuar të kundërtën, që veprimet nuk përbëjnë diskriminim i bie palës tjetër.

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se përfundimi i marrëdhënieve në shërbimin civil nëpërmjet liritimit nga shërbimi civil, pas dy vlerësimeve radhazi negative nuk ishte bërë konform kërkesave ligjore, duke sjellë si pasojë ekspozimin e ankuesit ndaj një qëndrimi të padrejtë dhe të pafavorshëm. Njëkohësisht sa më sipër, rezultuan të provuara bindjet politike të pretenduara nga ankuesi si anëtar i Partisë Socialiste për Integritet. Diskriminimi kërkon që ankuesi të jetë trajtuar në mënyrë më pak të favorshme në krahasim me të tjerë persona të ndodhur në situatë të njëjtë ose të ngjashme. Ankuesi përveç faktit se vlerësimet e tij janë në kundërshtim me legjislacionin në fuqi për nëpunësin civil, pretendon se edhe pse gjatë dy periudhave të vlerësimit të rezultateve në punë për të cilat është vlerësuar negativisht ai ka punuar me dy inspektorë të tjerë të AZHBR-së, ai është vlerësuar negativisht ndërkohë që dy kolegët e tjerë kanë marrë vlerësim kënaqshëm gjë që i ka lejuar ata të vazhdojnë marrëdhënien e punës.

Gjatë periudhës së parë të vlerësimit të rezultateve në punë që përfshin periudhën **korrik–dhjetor 2018**, ankuesi pretendon se ka punuar me inspektorin Sh.H ndërsa gjatë periudhës së dytë të vlerësimit të rezultateve të punës të vlerësuar negativisht që i përket periudhës kohore **janar-qershor 2019** ka punuar me inspektorin A.Ç. Për të verifikuar këto pretendime AZHBR-së i’u kërkua të depozitonte vlerësimet e punës për inspektorët A.Ç dhe Sh.H. AZHBR refuzoi të depozitonte vlerësimet për këta dy inspektorë me pretendimin se dokumentacioni i kërkuar ishte konfidencial dhe cënonte të dhënat personale të dy punonjësve.

Ky pretendim është i pabazuar, për këto arsye: së pari, bazuar në pikën 5, gërma “ë”, të VKM Nr.117, datë 05.03.2014, “Për përmbajtjen, procedurën dhe administrimin e dosjeve të personelit e të regjistrit qëndror të personelit”, të drejtën për t’u njohur me dosjen e personelit, pjesë e të cilës janë vlerësimet e rezultateve individuale në punë, e kanë edhe institucione të tjera të ngarkuara nga ligji. Në bazë të ligjit nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, Komisioneri është ngarkuar nga ligji për të shqyrtuar ankesat për diskriminim në fushën e punësimit. Në ushtrim të

kësaj kompetence ligjore dhe bazuar në nenin 32, pika 2, të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, ku përcaktohet se: “Të gjitha institucionet publike dhe subjektet private janë të detyruara të mbështesin komisionerin në përmbushjen e detyrave të tij, veçanërisht duke i dhënë informacionin që i nevojitet atij”, Komisioneri ka të drejtën të njihet me informacionin dhe dokumentacionin që administrohet në dosjet e personelit; së dyti, informacioni i kërkuar për dy punonjësit e tjerë, me të cilët ankuesi krahasohet, ka të bëjë me aktivitetin publik dhe administrativ të ushtruar prej tyre dhe ka lidhje me detyrën e tyre. Në zbatim të pikës 4, të nenit 4, të ligjit nr. 9889, datë 10.03.2008 “Për mbrojtjen e të dhënave personale”, të ndryshuar, informacioni i kërkuar nuk ka të bëjë me sferën private të këtyre individëve dhe përjashtohet nga fusha e zbatimit të këtij ligji; së treti, bazuar në nenin 6, pika 1, gërma ç”, të ligjit “Për mbrojtjen e të dhënave personale”, vënia në dispozicion e dokumentacionit të kërkuar, është detyrim ligjor i përcaktuar në nenin 32, pika 2, të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.

Gjatë seancës dëgjimore të datës 11.12.2019, përfaqësuesit e AZHBR konfirmuan se të dy këta punonjës nuk ishin vlerësuar negativisht dhe vazhdonin punën pranë AZHBR-së. Gjatë seancës në mënyrë të përsëritur i’u kërkua përfaqësuesve të AZHBR-së që të tregonin se cilat ishin urdhrat dhe detyrat që nuk ishin zbatuar apo ishin realizuar jo kënaqshëm. Në vijim të seancës dëgjimore përfaqësuesve të AZHBR-së i’u kërkua që të depozitonin urdhrat dhe planet e punës mbi bazën e të cilave kishte punuar ankuesi gjatë dy periudhave të vlerësimit. Me shkresën nr. 8088/5 prot., datë 20.12.2019 AZHBR ka depozituar pranë Komisionerit kopje të urdhrave të punës ku ankuesi ka qënë pjesë e tyre gjatë periudhës së dy vlerësimeve gjashtëmujore. Për periudhën korrik-dhjetor 2018 sipas urdhrave të depozituar, edhe pse nuk japin informacion për të gjithë periudhën 6 mujore të vlerësimit, mbështesin pretendimin e ankuesit se gjatë kësaj periudhe ai ka punuar me inspektorin Sh.H.

Sipas shpjegimeve të dhëna nga AZHBR me shkresën nr. 8311 prot datë 10.10.2019, i vetmi rast konkret i deklaruar kur ankuesi nuk ka përmbushur detyrat e tij funksionale dhe me kosto financiare për institucionin është rasti i verifikimit në terren të aplikimeve të skemave mbështetëse direkte 2018, për subjektin Z.M, me Kod 2828 në qytetin e Gramshit. Verifikimi i këtij subjekti nga ana e ankuesit dhe inspektorit Sh. H bëhej në zbatim të urdhrit të punës nr.1681/5 prot datë 25.05.2018, të Drejtores së Përgjithshme të AZHBR-së. Rezulton se ankuesi dhe inspektori Sh.H kanë plotësuar saktë formularin e verifikimit në terren por kanë ngarkuar gabimisht në sistemin elektronik formularin e verifikimit nën një kod tjetër duke sjellë si pasojë që subjekti Z.M të përfitojë një shumë monetare më të madhe se i takonte. Sipas Rregullores së Brendshme të AZHBR-së, neni 23 pika 23.3 dokumentacioni shkresor është baza e punës, ndërsa sistemi elektronik ka funksion mbështetës. Rezulton gjithashtu se subjekti Z.M e ka kthyer shumën e përfituar tepër me pa të drejtë.

Gjatë seancës ankuesi deklaroi se formulari ishte ngarkuar në sistem nga inspektori Sh.H dhe jo nga ana e tij. Nga dokumentacioni i vënë në dispozicion nga AZHBR kopje e sistemit elektronik skemat kombëtare 2018, rezulton e provuar se formulari është ngarkuar në sistem më datë 13.07.2018 nga inspektori Sh.H. Ndaj ankuesit dhe inspektorit Sh.H është proceduar me masë disiplinore “pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë për 6 muaj”. Ky është rasti i vetëm i sjellë

nga AZHBR për të provuar performancën jo të mirë të ankuesit dhe që i përket periudhës së vlerësimit korrik-dhjetor 2018. Ky rast dhe kjo masë disiplinore nuk ka ndikuar në vlerësimin e rezultateve në punë për inspektorin Sh.H në atë nivel që të sjellë vlerësimin jo kënaqshëm të tij për periudhën korrik-dhjetor 2018, ndërkohë që për ankuesin ky rast dhe kjo masë përbën të vetmin rast të provuar nga ana e AZHBR-së kur ankuesi nuk ka përmbushur detyrat e tij funksionale, pavarësisht nga rëndësia e shkeljes.

Urdhrat e punës të vëna në dispozicion nga AZHBR të cilat i përkasin periudhës **janar - qershor 2019**, të cilat edhe pse nuk mbulojnë të gjithë periudhën 6 mujore të vlerësimit, mbështesin pretendimin e ankuesit se gjatë kësaj periudhe ai ka punuar në pjesën më të madhe të kohës me inspektorin A.Ç. AZHBR nuk provoi me raste konkrete se gjatë kësaj periudhë ankuesi nuk ka përmbushur në cilësi dhe kohë detyrat që i janë ngarkuar.

Sipas pretendimeve të ankuesit situata dhe vlerësimi i punës kishte ndryshuar duke u përkeqësuar në momentin që kishin ardhur drejtuesit e rinj. Ankuesi ka filluar punë pranë AZHBR-së në vitin 2014, kur marrëdhëniet e punës rregulloheshin në bazë të Kodit të Punës. Ai ka marrë statusin e nëpunësit civil në 22.05.2017 ndërsa është emëruar pas ristrukturimit të institucionit në pozicionin e inspektorit në Sektorin e Kontrollit të Skemave Kombëtare, në Drejtorinë e Kontrollit më datë 26.01.2018. Bazuar në dokumentacionin e administruar rezulton se për periudhën janar-qershor 2017 ankuesi është vlerësuar me 2 “mirë”. Ndërsa në 6 mujorin e dytë të vitit 2017, pra korrik-dhjetor 2017 ankuesi nga vlerësimi me 2 “mirë” që ka marrë në gjashtë mujorin e parë është vlerësuar me 4 “jo kënaqshëm”. Referuar formularit të vlerësimit rezulton se ankuesi nuk ka qënë dakort me vlerësimin 4 “jo kënaqshëm”, për periudhën e vlerësimit korrik-dhjetor 2017, por nuk rezulton nga dokumentacioni i vënë në dispozicion që AZHBR të ketë marrë masa për të shqyrtuar pretendimet e nëpunësit lidhur me këtë vlerësim.

Në vijim për gjashtë mujorin e parë të vitit 2018, pra në periudhën janar-qershor 2018, rezulton se ankuesi është vlerësuar me 3 “kënaqshëm” duke vazhduar më pas me dy vlerësimet radhazi negativë që kanë sjellë si pasojë lirimin e tij nga shërbimi civil. Për të dyja vlerësimet radhazi negative ankuesi ka deklaruar në formularin e vlerësimit se nuk është dakort. Titullari i AZHBR-së në cilësinë e zyrtarit autorizues ka deklaruar se ka rishqyrtuar dhe nuk është dakort që vlerësimet me 4 “jo kënaqshëm” për ankuesin të ndryshonin, por nuk rezulton që gjatë procesit të rishqyrtimit ankuesi të jetë dëgjuar në lidhje me pretendimet e tij.

Në këtë periudhë rezulton se bazuar në urdhrin nr. 108 datë 17.07.2017 të Kryeministrit, është liruar nga detyra z. Fadil Shahini, si Drejtor i Përgjithshëm i AZHBR-së dhe në vend të tij është emëruar znj. Frida Krifca, Drejtore e Përgjithshme aktuale e AZHBR-së. AZHBR është një institucion në varësi të Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, e cila në periudhën 2.9.2013 – 13.9.2017 është drejtuar nga ministri Edmond Panariti¹⁰, si një propozim dhe figure e njohur publikisht që i përket Partisë Lëvizja Socialiste për Integrim. Sipas të dhënave të pasqyruara në

¹⁰ Referuar të dhënave të pasqyruara në faqen zyrtare të Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural <https://bujqesia.gov.al/historiku/>.

Adresa: Rruga e Durrësit, Nr.27, Kodi Postar 1001, Tiranë, Tel: +355 4 2431078, e-mail: info@kmd.al, web: www.kmd.al

faqen zyrtare të Bashkisë Tiranë¹¹, në lidhje me personat anëtarë të Këshillit Bashkiak Tiranë, rezulton se znj. Frida Krifca është aktualisht anëtare e këtij këshilli si përfaqësuese e subjektit politik Partia Socialiste. Për faktet që janë të njohura publikisht, bazuar në nenin 80/3 të Kodit të Procedurave Administrative, ku sanksionohet se: *"Për faktet të cilat janë të njohura publikisht, si dhe për ato fakte të cilat janë të ditura për organin administrativ për shkak të funksioneve të tij, nuk nevojitet verifikim"*, nuk lind nevoja për verifikim. Ardhja e drejtuesit të ri të AZHBR përkon me momentin kur në vlerësimin e punës së ankuesit vihet re një ndryshim i konsiderueshëm në vlerësimin e tij nga vlerësimi me 2 "mire" në 6 mujorin e parë të 2017 në vlerësimin me 4 "jokënaqshëm" në gjashtë mujorin e dytë të 2017. Nga ana tjetër titullari i ri i AZHBR-së rezulton që të jetë një person i cili në mënyrë të hapur ka bërë publike lidhjet me subjektin politik Partia Socialiste, duke qënë pjesë e Këshillit Bashkiak të Tiranës.

Por jo detyrimisht trajtimi i padrejtë ndaj të cilit është ekspozuar ankuesi mund të vijë si pasojë e bindjeve të tij politike. Për të vërtetuar faktin se ankuesi është ekspozuar ndaj një sjellje diskriminuese nga ana e AZHBR-së, duhet të ekzistojë një lidhje shkakësore ndërmjet bindjeve politike si anëtar i Partisë Lëvizja Socialiste për Integrim për të cilin ankuesi pretendon diskriminim dhe trajtimin të pafavorshëm të tij. Pra, do të duhet të provohet se vlerësimet negative që kanë sjellë si rezultat lirimin nga shërbimi civil të ankuesit e për rrjedhojë përfundimin e marrëdhënies së tij të punës në shërbimin civil duhet të kenë ardhur pikërisht për shkak të bindjeve politike.

Sa më sipër: **a)** fakti që, dy vlerësimet radhazi negative të ankuesit që kanë sjellë lirimin e tij nga shërbimi civil nuk janë realizuar në përputhje me kërkesat e ligjit *"Për nëpunësin civil"* dhe aktet e tij nënligjore, si më sipër është arsyetuar në detaje, **b)** fakti që, AZHBR nuk provoi në asnjë moment me prova dhe fakte konkrete performancën e dobët të ankuesit, **c)** faktin që, në kushtet kur AZHBR ka dështuar për të provuar me fakte dhe prova performancën e dobën në punë të ankuesit ndërkohë që u provua se për të njëjtat periudha vlerësimi ankuesi ka punuar në pjesën më të madhe të kohës me dy inspektorë të tjerë performanca e të cilëve është vlerësuar e tillë që të përlligjë vazhdimin e marrëdhënies së tyre të punës, **ç)** fakti që, nuk rezultoi të jetë respektuar e drejta e ankuesit për t'u dëgjuar në lidhje me pretendimet e tij kur ankuesi nuk ka qënë dakort me vlerësimin, gjatë fazës së rishqyrtimit që realizohet nga zyrtari autorizues, **d)** fakti që, rasti i vetëm i provuar nga AZHBR kur ankuesi nuk kishte realizuar ashtu siç duhej detyrat e tij funksionale dhe ndaj tij për këtë arsye është marrë masë disiplinore ishte rasti i subjektit Z.M, një rast ky kur dëmi i shkakuar ishte rregulluar dhe ajo që në thelb kërkohet nga rregullorja e brendshme e institucionit, pra dokumentacioni shkresor ishte mbajtur në rregull, por ishte pasqyruar gabim në sistemin elektronik që në bazë të rregullores ka funksion mbështetës, **dh)** fakti që, masa disiplinore për rastin e subjektit Z.M që njëkohësisht është marrë ndaj ankuesit dhe inspektorit tjetër Sh.H, nuk kishte ndikuar për këtë të fundit në vlerësimin e tij me 4 "jokënaqshëm" por vetëm për vlerësimin jokënaqshëm të ankuesit, **e)** fakti që, AZHBR nuk vendosi në dispozicion vlerësimet e punës për dy inspektorët SH.H dhe A.Ç, **ë)** fakti që, pretendimi i ankuesit se vlerësimi i tij i punës kishte ndryshuar ndjeshëm me ndërrimin e titullarëve të institucionit rezultoi i bazuar nga vlerësimet e

¹¹Shiko: <https://www.tirana.al/faqe/keshilli-bashkiak>

punës që u administruar. nga ku rezultoi se, nga vlerësimi me 2 në gjashtëmujorin e parë të 2017 ankuesi ishte vlerësuar me 4 për gjashtëmujorin e dytë të 2017, pikërisht në gjashtëmujorin kur është ndërruar drejtuesi i AZHBR-së, krijojnë bindjen se procedura e ndjekur për përfundimin e marrëdhënieve të punës në shërbimin civil për ankuesin, nuk motivohet nga shkaqe që lidhen me performancën dhe rezultatet në punë të ankuesit. Duke iu referuar faktit se ankuesi është anëtar i subjektit politik Lëvizja Socialiste për Integrim dhe faktit që AZHBR nuk arriti të provojë se procedurat e vlerësimit për ankuesin janë kryer në përputhje me kërkesat ligjore krijohet dyshimi i arsyeshëm se veprimet e AZHBR kanë qenë të motivuara politikisht.

Bazuar në nenin 82 të Kodit të Procedurave Administrative, në rastet kur pala paraqet prova mbi bazën e të cilave mund të prezumohet se ka patur diskriminim atëherë i takon palës tjetër që të provojë të kundërtën, se veprimet ose mosveprimet nuk përbëjnë diskriminim. Në rastin konkret argumentat dhe pretendimet e paraqitura nga ankuesi janë në përputhje me provat dhe informacionin e administruar dhe krijojnë prezumimin se trajtimi i tij në këtë mënyrë, pra lirimi i tij nga shërbimi civil është kryer për motive politike. Në këto kushte AZHBR kishte barrën e provës që të provonte ligjshmërinë e veprimeve të saj, në mënyrë që hidhte poshtë pretendimet e ankuesit se këto veprime janë kryer për motive politike. Në mungesë të një justifikimi mbi ligjshmërinë e veprimeve nga ana e AZHBR, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për lirimin nga shërbimi civil të ankuesit mbetet shkak i diskriminimit i pretenduar nga ankuesi, pra bindjet politike.

Në këtë mënyrë plotësohet edhe elementi i tretë i nevojshëm për të përcaktuar nëse diskriminimi ka ndodhur, pra lidhja shkakësore, pasi në mungesë të një justifikimi për ligjshmërinë e veprimeve nga ana e AZHBR në lidhje me lirimin nga shërbimi civil të ankuesit, shkak i mbrojtur, pra bindjet politike të ankuesit mbeten i vetmi shpjegim i arsyeshëm për lirimin nga shërbimi civil.

Në kushtet kur ndalimi i diskriminimit është një e drejtë kushtetuese, e detyrueshme për t'u zbatuar drejtpërsëdrejti nga institucionet, është një parimet e administrimit të shërbimit civil sipas “*Për nëpunësin civil*”, është një e drejtë e mbrojtur shprehimisht me ligjin nr. 10221 datë 04.02.2010 “*Për mbrojtjen nga diskriminimi*”, është e natyrshme që kjo e drejtë vendos detyrime negative mbi çdo punëdhënës që krijon, ndryshon apo i jep fund marrëdhënies së punës, të ndër marrë veprime në përputhje me të drejtën e punëmarrësve për mbrojtjen nga diskriminimi. Në rastin konkret bindjet politike përbëjnë shkak diskriminues për përfundimin e marrëdhënies së punës në shërbimin civil, sa kohë që punëdhënësi AZHBR ka dështuar të japë shpjegime alternative e të besueshme se largimi nga puna i ankuesit nuk është bërë për shkak të bindjeve të tij politike, ose se largimi i tij ishte bërë në prani të rrethanave objektive dhe të justifikueshme.

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri konstaton se Agjencia për Zhvillim Bujqësor dhe Rural ka diskriminuar ankuesin Sh.Q në të drejtën e tij për punësim, pasi përfundimi i marrëdhënieve të punës në shërbimin civil nëpërmjet lirimimit nga shërbimi civil nuk rezultoi të ketë ndodhur për shkak të performances, por për shkak të bindjeve politike të ankuesit. Për rrjedhojë Agjencia për Zhvillim Bujqësor dhe Rural ka shkelur dispozitat e Ligjit Për Mbrojtjen nga Diskriminimi, nenin 3, pikat 1 dhe 2, dhe nenin 12, pika 1, gërma “c”.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenin 33 pikat 10, 11 e 12, të ligjit nr. 10221/2010 “*Për mbrojtjen nga diskriminimi*”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit të ankuesit Sh. Q, në të drejtën për punësim për shkak të bindjeve politike, nga ana e Agjencisë për Zhvillim Bujqësor dhe Rural.
2. Në referim të pikës 1, Agjencia për Zhvillim Bujqësor dhe Rural, si subjekt që ka konsumuar sjelljen diskriminuese, të bëjë rikthimin e ankuesit Sh. Q në pozicionin Inspektor në Sektorin e Kontrollit të Skemave Kombëtare, në Drejtorinë e Kontrollit, pranë Agjencisë për Zhvillim Bujqësor dhe Rural.
3. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, Agjencia për Zhvillim Bujqësor dhe Rural, detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
4. Moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë.
5. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONER

Robert GAJDA