



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 1633 Prot.

Tiranë, më 25 . 11 . 2021

V E N D I M

Nr. 232, Datë 25 . 11 . 2021

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 103, datë 02.06.2021, të paraqitur nga M.Z, kundër Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, me pretendimin e diskriminimit për shkak të “bindjes politike¹”.

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Sipas shpjegimeve të dhëna², subjekti ankues në mes të tjerash informon se: “Nga data 01.09.2001 deri në datë 16.03.2021 ka ushtruar detyrat e ngarkuara nga ligji në pozicionin si specialist në Drejtorinë e Auditit të Brendshëm, në MSHMS. Me shkresën nr. 627/19, datë 05.03.2021 të MSHMS-së, (për të cilën ka marrë dijëni në datë 30.03.2021), është njoftuar për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, për shkak të ristrukturimit. Ankuesi informon se nuk është vënë në dijëni të procedurës dhe veprimeve nga ana e MSHMS-së dhe nga ana e Komisionit të Ristrukturimit, pasi nga data 08.03.2021 deri në datë 22.03.2021 dhe nga data 23.03.2021 deri më 05.04.2021 ka qenë me raport mjekësor dhe largimi i tij është bërë në kohë të papërshtatshme. Ankuesi pretendon se vendimi për largimin e tij nga puna rreth dy muaj përpara zgjedhjeve të datës 25.04.2021 është bërë për shkak të bindjes dhe aktivitetit të tij politik, si anëtar dhe aktivist i subjektit politik, Lëvizja Socialiste për Integritet. Ankuesi informon se struktura e vjetër e Drejtorisë së Auditit përbëhej nga Drejtori dhe 6 inspektorë (M.Z, M.B, J.Q, Z.K, S.RR dhe 1 pozicion i lirë) ndërsa struktura e re

¹ Referuar kartës së anëtarësisë nr. 34766, datë 17.10.2016, M.Z është anëtar i subjektit politik: Lëvizja Socialiste për Integritet.

² Referuar dhe procesverbalit datë 16.06.2021.

përbëhet nga Drejtori dhe 4 inspektorë. Ankuesi informon se Komisioni i Ristrukturimit vendosi largimin e tij nga puna pavarësisht se ishte me pikë të barabarta me inspektorët e tjerë, pa e njoftuar dhe pa marrë parasysh vjetërsinë dhe përvojën e tij në punë, megjithëse komisioni kishte mundësi që ta transferonte në një pozicion tjetër brenda ministrisë, në një sektor që ishte krijuar rishtazi. Ankuesi deklaroi se nga gjithë procesi i restrukturimit, ai ishte i vetmi nëpunës civil që është larguar nga detyra, ndërkohë që punonjësit e tjerë janë sistemuar/transferuar në pozicione të tjera brenda ministrisë. Ankuesi informon se ndryshimet në strukturën e institucionit u bënë në një kohë të papërshtatshme, 2 muaj e 22 ditë përpara zgjedhjeve parlamentare të datës 25.04.2021, pra veprime e mosveprime në kundërshtim me Vendimin nr. 9, datë 24.12.2020 të Komisionit Qendror të Zgjedhjeve, Kreu II “Kategoritë e veprimtarive publike të ndaluara”, neni 3 “Veprimtari të ndaluara”, pika 1.3/d dhe pika 2. Ankuesi informon se për shkeljet e bëra nga MSHMS për largimin e tij nga puna, i është drejtuar Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë”.

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit dhe kthimin në vendin e punës ose në një pozicion tjetër të së njëjtës kategori.

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

Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, rregullon ndër të tjera, zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me bindjet politike, pretenduar nga ankuesi, duke parashikuar në nenin 1 të tij se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

Neni 3, i ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, ndalon çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur nga neni 1, që ka si qëllim 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 këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 12/1/c³, 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.

³ Neni 12/1/c, të ligjit 10221/2010, të ndryshuar: “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”.

Mbrojtja nga diskriminimi, sipas nenit 7, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, garantohet 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.

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

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

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

Pas analizimit paraprak të ankesës nr. 103, datë 02.06.2021 të M.Z, u konstatua se nga pikëpamja formale, ajo i plotësonte kërkesat e parashikuara nga neni 33/3 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar. Në këto kushte Komisioneri, filloi procedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.

- Me shkresën nr. 840/2, datë 17.06.2021, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga, MSHMS për ankesën e bërë nga M.Z si dhe ka kërkuar aktet e poshtëcituar:
 - Kopje të plotë të emërimit dhe të procedurës së përfundimit të marrëdhënieve të punës të M.Z (dokumentimin për datën kur ka marrë dizeni ankuesi për fillimin dhe përfundimin e procedurës).
 - Kopje të dosjes personale dhe të vlerësimit të punës për vitet 2019-2020 të M.Z.
 - Kopje të studimit/relacionit lidhur me arsyet e ndryshimit të strukturës së MSHMS-së.
 - Kopje të urdhërit për ngritjen e Komisionit të Ristrukturimit.
 - Kopje të dokumentit të vlerësimit të bërë për të gjithë punonjësit e Drejtorisë së Auditit të Brendshëm të cilët do ti nënshtroheshin ristrukturimit.
 - Shpjegime lidhur me përzgjedhjen e punonjësve që do vazhdonin marrëdhëniet e punës në pozicionin e specialistit të auditit të brendshëm.
 - Kopje të strukturës dhe organikës së vjetër të MSHMS-së.
 - Kopje të strukturës dhe organikës së re të MSHMS-së.
 - Informacion se sa punonjës, nëpunës civil janë larguar nga puna si pasojë e ristrukturimit të institucionit. Kopje të akteve të largimit të tyre nga puna.
 - Informacion se sa punonjës, nëpunës civil të prekur nga ristrukturimi janë transferuar në pozicione të tjera. Kopje të akteve të transferimit të tyre.

- Kopje të listë prezencës së punonjësve të Drejtorisë së Auditit, të muajit Mars 2021.
- Informacion nëse janë bërë emërimet të reja për punonjës të tjerë në MSHMS, nga data 17.03.2021 deri më sot.

Me shkresën nr. 2044/5, datë 02.07.2021, MSHMS dërgoi dokumentacionin e kërkuar dhe në mes të tjerash informoi Komisionerin se: *“Me VKM-në nr. 419, datë 04.07.2018 “Për krijimin, mënyrën e organizimit dhe të funksionimit të Operatorit të Shërbimeve të Kujdesit Shëndetësor”, është krijuar OSHKSH si person juridik në varësi të MSHMS. Nga Drejtoria Qendrore e OSHKSH nëpërmjet shkresës nr. 221/2, datë 26.01.2021 është përcjellë raporti i veprimtarisë së sektorit të Auditimit të Brendshëm (AB) në DQOSHKSH për vitin 2020. Me krijimin e OSHKSH-së përpos Sektorit të auditit të brendshëm (AB) në MSHMS, funksionon paralelisht edhe Sektori i Auditit të OSHKSH, të cilët kanë subjekte auditimi të njëjtat institucione. Në këto kushte, volumi i punës nuk justifikon numrin e specialistëve të sektorit, dhe lindi nevoja për ndryshimin e strukturës. Me Urdhrin nr. 27, datë 09.02.2021 të Kryeministrit të RSH “Për disa ndryshime dhe shtesa në Urdhrin Nr. 169, datë 05.10.2017 të KM “Për miratimin e Strukturës dhe të organikës të MSHMS””, të ndryshuar, u bënë ndryshime në Sektorin e Programeve të Zhvillimit të Ndhmës Ekonomike (1 përgjegjës + 3 specialistë) dhe Sektori i Programeve të Zhvillimit të Aftësisë së Kufizuar (1 përgjegjës + 2 specialistë), ndërsa Drejtoria e AB u ndryshua në 1 drejtor + 4 specialistë. Pra, Drejtoria e AB për arsyet e sipërcituara, u shkurtua me 2 specialistë. Me shkresën nr. 627/3, datë 12.02.2021 iu përcollën DAP-it përfaqësuesit e MSHMS në komisionin e ristrukturimit, dhe DAP me shkresën nr. 1178/1, datë 17.02.2021 ngriti komisionin e ristrukturimit me Urdhrin nr. 26, datë 17.02.2021 “Për krijimin e komisionit të ristrukturimit në kuadër të ristrukturimit të MSHMS”. Gjithashtu, u njoftuan të gjithë nëpunësit e prekur nga ndryshimet strukturore për fillimin e procedurës së ristrukturimit të MSHMS. Padiësi është njoftuar për procedurën me shkresën nr. 627/13, datë 15.02.2021. Bazuar në legjislacionin në fuqi, Komisioni i Ristrukturimit i kryesuar nga përfaqësuesi i DAP-it dhe 2 anëtarë nga MSHMS, vlerësoi dosjet individuale të punonjësve të prekur nga ristrukturimi. Nga ky vlerësim rezultoi me më pak pikë ankuesi. Komisioni i ristrukturimit shqyrtoi mundësinë e transferimit të padiësit në një pozicion të barasvlefshëm brenda MSHMS, në institucionet e varësisë si dhe në pozicione të tjera të shërbimit civil, duke marrë parasysh kriteret e veçanta të pozicioneve, arsimimin si dhe përshkrimin e punës. Pasi ka shteruar mundësitë për transferimin e padiësit në një pozicion tjetër të shërbimit civil, komisioni konstatoi se transferimi ishte i pamundur, referuar nenit 50 të ligjit 152/2013 “Për nëpunësin civil”. Me shkresën nr. 627/17, datë 02.03.2021 “Vendim i komisionit të ristrukturimit për përfundimin e marrëdhënies së punës për M.Z”, u vendos përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për ankuesin. Me shkresën nr. 627/18, datë 04.03.2021 i njoftohet padiësit liri nga shërbimi civil. Për shkresën e mësipërme ankuesi mori dijeni me datë 30.03.2021, pasi dorëzoi raportin mjekësor për periudhën 08.03.2021-22.03.2021”.*

Në përgjigje të shkresës së dërguar nga MSHMS-ja, subjekti ankues, me shkresën datë 09.07.2021, në mes të tjerash informon Komisionerin se: *“Nuk është vënë në dijeni dhe nuk është kontaktuar nga komisioni i ristrukturimit apo zyra e burimeve njerëzore lidhur me veprimet e ndërmarra nga*

këto struktura për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës. Të gjitha veprimet janë kryer me shpejtësi dhe urdhri i Kryeministrit është keqpërdorur vetëm për largimin e tij nga shërbimi civil, me asnjë motiv të përcaktuar në ligj por thjeshtë e hapur për bindje politike. Situata e ngritur kundër tij i është kthyer në shqetësim dhe tronditje psikologjike duke i shkaktuar dëmtim të shëndetit dhe për këtë arsye në datë 08.03.2021 dhe datë 23.03.2021 ka marrë raport mjekësor për 14 ditë pushim. Për situatën shëndetësore të mësipërme, ka njoftuar Drejtorin e Auditit të Brendshëm, duke i nisur dhe raportet e paaftësisë dhe recetën me mjekimin përkatës”.

- Mbështetur në nenin 33/8, të Ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës nr. 103, datë 02.06.2021, Komisioneri me shkresën nr. 1201, datë 18.08.2021 njoftoi, palët për zhvillimin e seancës dëgjimore me datë 01.09.2021, për të parashtruar dhe argumentuar në mënyrë të drejtpërdrejtë pretendimet e tyre dhe për të sqaruar të gjitha faktet dhe provat e palëve në proces si dhe kërkoi informacion dhe dokumentacion, si më poshtë:
 - Informacion nëse janë bërë emërimet të reja për punonjës të tjerë në MSHMS, nga data 17.03.2021 deri më sot.
 - Informacion nëse janë angazhuar persona të tjerë, si audit të jashtëm, nga data 17.03.2021 deri më sot. Nëse po, kopje të akteve shkresore.
 - Informacion nëse kjo çështje është ndekur gjyqësisht. Nëse po, kopje të parashtrimeve të palëve dhe të vendimit të gjykatës.

Seanca u zhvillua me praninë e palëve në proces: subjektit ankues, M.Z dhe përfaqësuesi i tij, avokat N.M dhe palës kundër së cilës është paraqitur ankesa, përfaqësueses me autorizim të MSHMS, znj. F.SH, me detyrë Specialiste e Sektorit të Ankesave Administrative dhe Gjyqësore.

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

Gjatë seancës dëgjimore, subjekti ankues i qëndroi të njëjtave parashtrime që kishte bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në. Subjekti ankues, deklaroi⁴ se largimi i tij nga puna ka qenë për shkak të bindjes politike, pasi ai dhe bashkëshortja e tij janë anëtar të LSI, të identifikuar dhe nga patronazhistët. Ankuesi pretendoi se nuk i janë vlerësuar të gjitha trajnimet e kryera prej tij. Ankuesi deklaroi se është njoftuar vetëm për urdhrin e Kryeministrit për fillimin e procesit të ristrukturimit dhe ka marrë dijeni për vendimin datë 05.03.2021, për largimin e tij nga puna, në datë 30.03.2021, pasi gjatë asaj periudhe ka qenë me raport mjekësor.

Përfaqësuesja e MSHMS-së, i qëndroi parashtrimeve të bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në, dhe deklaroi⁵ se nga Komisioni i Ristrukturimit janë vlerësuar ato trajnime që ankuesi ka pasur në dosje dhe se pas largimit të M.Z nga puna, janë angazhuar në proces auditimi

⁴ Referuar deklaramëve të bëra gjatë seancës dëgjimore, min 10.15.

⁵ Referuar deklaramëve të bëra gjatë seancës dëgjimore, min 30.00 deri 41.30.

dhe punonjës të tjerë, për arsye të mungesave në punë për arsye shëndetësore, të specialistëve të drejtorisë së auditit.

Në përfundim të seancës dëgjimore, nga ana e institucionit të Komisionerit u la si detyrë MSHMS-së që të dërgonte informacion lidhur me:

- Krijimin e sektorit të auditit pranë OSHKSH⁶-së.
- Rekomandimin e Kontrollit të Lartë të Shtetit (KLSH) për shtimin e numrit të audituesve të brendshëm në MSHMS.
- Mundësinë e transferimit të ankuesit në një nga 2 pozicionet e krijuar në Sektorin e Ndihmës Ekonomike.
- Vlerësimin e bërë nga Komisioni i Ristrukturimit për elementët, trajnim dhe arsimim.

Me shkresën nr. 2042/10, datë 14.09.2021, MSHMS në mes të tjerash informoi Komisionerin se: *“Bazuar në VKM nr. 419, datë 04.07.2018, “Për krijimin, mënyrën e organizimit dhe të funksionimit të OSHKSH”, Kreu I, pika 2 dhe 4, përcaktohet se objekt i kontrollit të audituesve të brendshëm të OSHKSH janë institucionet në varësi të tij, spitalet në nivel rajonal dhe bashkiak, Njësitë Vendore të Kujdesit Shëndetësor si dhe Drejtoritë Rajonale të OSHKSH. Ky konkluzion del edhe nga përshkrimi i punës së pozicionit audit pranë OSHKSH, sipas së cilit “Sektori i Auditimit të Brendshëm të DQOSHKSH⁷ kryen auditimin e njërive përbërëse të Operatorit”, si dhe nga Raporti vjetor mbi veprimtarinë e sektorit të auditit të brendshëm në DQOSHKSH për vitin 2020.*

Në lidhje me rekomandimin e Kontrollit të Lartë të Shtetit për shtimin e numrit të Audituesve të Brendshëm në Ministrinë e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale informojmë se: “Nga komunikimi me Drejtorinë e Auditit të Brendshëm të MSHMS, jemi bërë me dije se Raporti i KLSH që rekomandon shtimin e numrit të punonjësve për sektorin e Auditit të Brendshëm është raporti i vitit 2017, ndërsa OSHKSH ka filluar funksionimin e plotë në vitin 2019. Theksojmë gjithashtu se raportet e KLSH kanë vlerë rekomanduese dhe nuk kanë fuqi detyruese për institucionin. Problematika në lidhje me ngarkesën e punës referuar në rekomandimet e KLSH-së është zgjidhur pikërisht me krijimin e Sektorit të Auditit të Brendshëm pranë DQOSHKSH.

Në lidhje me transferimet e punonjësve në pozicionet e krijuara në sektorin e Ndihmës Ekonomike dhe atë të Aftësisë së Kufizuar, si dhe mundësinë e transferimit të M.Z në një nga 2 pozicionet e krijuara rishtas në këto sektorë, informojmë se: “Pozicionet e krijuara me ndryshimin e strukturës përfshijnë 2 pozicione Përgjegjës Sektori dhe 5 pozicione Specialist në të dy sektorët. Nga këto në pozicionin Përgjegjës Sektori i Aftësisë së Kufizuar dhe 4 pozicione specialist janë transferuar nëpunësit civilë, pjesë e sektorit që u ristrukturua. Pozicionet e krijuara rishtas në Sektorin e Ndihmës Ekonomike janë pozicione, Përgjegjës Sektori, kategoria III-a, dhe pozicioni Specialist kategoria III-b. Sektori i Programeve të Zhvillimit të Ndihmës Ekonomike, për pozicionin specialist, kriteret e veçanta janë Arsimimi: të zotërojë Diplomë “Master profesional” në Shkenca kompjuterike/matematike, dhe diploma bachelor të jetë në të njëjtën fushë si dhe

⁶ Operatorit të Shërbimeve të Kujdesit Shëndetësor.

⁷ Drejtoria Qendrore e Operatorit të Shërbimeve të Kujdesit Shëndetësor.

kërkohej veçanërisht të ketë njohuri shumë të mira në informatikë/statistikë, pasi programi i NE kërkon njohuri të thelluara informatike për punën me formulat në sistemin e ngritur për ndihmën ekonomike. Për sa më sipër, vetëm një prej pozicioneve vakante është i kategorisë III-b dhe duke patur parasysh kërkesat në lidhje me arsimimin dhe detyrat funksionale, Komisioni i Ristrukturimit ka konkluduar se transferimi i M.Z në këtë pozicion nuk është i mundur.

Në lidhje me vlerësimin e bërë nga Komisioni i Ristrukturimit për elementët e Trajnimit dhe Arsimimit, informojmë se: “Vlerësimi me pikë i nëpunësve që prekeshin nga restrukturimi është bërë nga Komisioni i Ristrukturimit, bazuar në Metodologjinë e Vlerësimit dhe Sistemin e Pikëzimit të Aneksit nr. 1 të Udhëzimit nr. 1, datë 01.03.2016 “Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e komisionit të restrukturimit për shkak të mbylljes apo restrukturimit të institucionit”, i ndryshuar. Referuar Metodologjisë së Vlerësimit, janë vlerësuar me 10 pikë nëpunësit që zotëronin arsimim shtesë mbi nivelin minimal që kërkohet për pozicionin e punës si dhe të lidhur me fushën e pozicionit të punës, konkretisht diplomë në Drejtësi, kjo pasi referuar kritereve të veçanta për pozicionin specialist në Drejtorinë e Auditit të Brendshëm nevojitet të zotërojnë diplomë të nivelit “Master Shkencor” në Shkenca Ekonomike/Juridike dhe disiplina të tjera sipas nevojave të sektorit që auditohet. Edhe diploma e nivelit “Bachelor” duhet të jetë në të njëjtën fushë. Nëpunësit që janë vlerësuar me 10 pikë zotërojnë diplomë të nivelit Bachelor + Master Shkencor në Shkenca Ekonomike si dhe një diplomë të nivelit Bachelor në Shkenca Juridike.

Për sa i përket trajnimeve, nëpunësit janë vlerësuar për trajnimet që kanë patur në dosjet e tyre të personelit, në momentin e vlerësimit të dosjes nga Komisioni i Ristrukturimit”.

- **Lidhur me kundërshtimin në gjykatë, të aktit administrativ nr. 627/18, datë 04.03.2021 “Për lirim nga shërbimi civil” dhe nr. 627/19, datë 05.03.2020 “Për përfundimin e marrëdhënieve të punës”, për nëpunësin M.Z.**

Bazuar në dokumentacionin e sjellë nga palët, rezultojnë se: M.Z duke mos rënë dakord për përfundimin e marrëdhënieve të punës, i është drejtuar me kërkesëpadi, Gjykatës Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, në të cilën ka kërkuar: 1. Shfuqizimin e aktit administrativ, Vendimit “Për lirim nga shërbimi civil” me nr. 627/18, datë 04.03.2021 dhe aktit administrativ nr. 627/19, datë 05.03.2021 “Për përfundimin e marrëdhënieve të punës” të palës së paditur. 2. Detyrimin e palës së paditur ta rikthejë në shërbimin civil në pozicionin e mëparshëm ose në një pozicion të barazvlefshëm me atë të Specialistit në Drejtorinë e Auditit të Brendshëm, kategoria III-B. 3. Detyrimin e palës së paditur të paguajë paditësin deri në momentin e rikthimit në shërbimin civil, kontributet për sigurimet shoqërore dhe shëndetësore sipas kategorisë III-b.

Gjykata Administrative e Shkallës së Parë Tiranë me Vendimin nr. 2146 (80-2021-2154), datë 06.07.2021, ka vendosur: - Rrëzimin e padisë. Vendimi është kundërshtuar nga M.Z në Gjykatën Administrative të Apelit Tiranë.

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

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

Gjatë shqyrtimit të ankesës dhe ndjekjes së procedurës hetimore, Komisioneri në përputhje me ligjin ka kërkuar informacionin e nevojshëm dhe dokumentacionin mbështetës, lidhur me rastin e subjektit ankues, në mënyrë që të mund të vlerësonte me objektivitet pretendimin e tij për trajtim të pa drejtë dhe diskriminues.

Komisioneri ka përmbushur kërkesat e parashikuara në Kodin e Procedurës Administrative, edhe sa i takon dhënies së ndihmës efektive, gjë e cila është përcaktuar në nenin 10, të tij: “*Organi publik siguron që të gjitha palët dhe persona të tjerë të përfshirë në procedurë të jenë në gjendje të ndjekin dhe të mbrojnë të drejtat dhe interesat e tyre ligjorë në mënyrë sa më efektive dhe të lehtë të jetë e mundur. Ai i informon palët mbi të drejtat dhe detyrimet e tyre, përfshirë të gjithë informacionin e lidhur me procedurën dhe i paralajmëron ato për pasojat ligjore të veprimeve ose mosveprimeve të tyre*”.

LMD, i ndryshuar, në nenin 32, pikën 2, të tij ka përcaktuar qartë këtë detyrim, duke cituar se: “*Të gjitha institucionet publike dhe subjektet private janë të detyruara të mbështesin Komisionerin, duke i dhënë informacionin që i nevojitet dhe duke i garantuar aksesin në informacionin në përmbushjen e detyrave të tij*”.

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

Referuar dokumentacionit të administruar gjatë procesit të hetimit, rezulton se:

Bazuar në provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës rezultoi e provuar se ankuesi M.Z, në datë 01.09.2001 ka filluar marrëdhënien e punës pranë Ministrisë së Shëndetësisë dhe me shkresën nr. 59/1, datë 24.02.2004 është emëruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin Specialist në Sektorin e Kontroll-Revizionit Ekonomik në MSH. Me shkresën nr. 627/19, datë 05.03.2021, Ministria e Shëndetësisë ka vendosur përfundimin e marrëdhënieve të punës së M.Z, për shkak të ristrukturimit të institucionit.

Në bazë të Urdhrin nr. 27, datë 09.02.2021 “*Për disa ndryshime dhe shtesa në Urdhrin nr. 169, datë 05.10.2017, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale”*”, të ndryshuar, është urdhëruar ndryshimi dhe shtesa në

strukturën e Sektorit të programeve të zhvillimit të ndihmës ekonomike, Sektorin e programeve të zhvillimit të aftësisë së kufizuar dhe në Drejtorinë e Auditit të Brendshëm.

Referuar ndryshimeve në strukturë, rezulton se Sektori i Programeve të Zhvillimit të Aftësisë së Kufizuar dhe Ndihmës Ekonomike, kishte 5 punonjë (1 përgjegjës dhe 4 specialistë) dhe do të ndryshonte në dy sektorë: Sektori i programeve të zhvillimit të ndihmës ekonomike, me përbërje 4 punonjës (1 përgjegjës dhe 3 specialistë), dhe Sektori i programeve të zhvillimit të aftësisë së kufizuar me përbërje 3 punonjës (1 përgjegjës dhe 2 specialistë), pra do të shtoheshin 2 pozicione (1 përgjegjës sektori dhe 1 specialist). Ndërsa në Drejtorinë e Auditimit të Brendshëm do bëhej ndryshimi nga 7 punonjës (1 drejtor dhe 6 specialistë) në 5 punonjës (1 drejtor dhe 4 specialistë), pra janë shkurtuar 2 pozicione specialisti.

Me shkresën nr. 627/13, datë 15.02.2021 të MSHMS-së është njoftuar M.Z, për fillimin e procedurës së ristrukturimit, në njësinë ku ai punonte. Në mes të tjerash M.Z⁸ është njoftuar se është objekt i gjykimit për transferimin apo përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil, si dhe të kujdesej që çdo dokumentacion në lidhje me edukimin, kualifikimet, masat disiplinore, përvojën e punës dhe vlerësimet të ishin të depozituara në dosjen personale, pranë njësisë së burimeve njerëzore, pasi do ishin dokumentacion i domosdoshëm për të vendosur mbi ecurinë e marrëdhënies së punës në shërbimin civil.

Në kuadër të këtij ristrukturimi me Urdhrin nr. 26, datë 17.02.2021, të Departamentit të Administratës Publike, është krijuar Komisioni i Ristrukturimit të MSHMS-së.

Komisioni i Ristrukturimit në shkresën “Arsyetim i Komisionit të Ristrukturimit për propozimin e transferimit të përhershëm të nëpunësve civilë, në kuadër të ristrukturimit”, në mes të tjerash ka arsyetuar se: *“.....duke marrë parasysh riorganizimin e ri strukturor dhe konstatimin se me krijimin e OSHKSH, në drejtorinë qendrore të tij është krijuar Sektori i Auditit të Brendshëm, i cili kryen auditim të strukturave në varësi të operatorit. Tashmë me konsolidimin e punës të këtij sektori është zvogëluar ngarkesa e punës në drejtorinë e auditit të brendshëm në ministri duke krijuar mundësinë e shkurtimit të dy pozicioneve në këtë drejtori, për të mundësuar riorganizimin e sektorit të NE dhe PAK.... Nisur nga fakti që me strukturën aktuale Drejtoria e Auditit ka 6 pozicione specialisti dhe me strukturën e re shkurtohen 2 pozicione, nëpunësit që janë aktualisht në këto pozicione do të nënshtrohen procesit të pikëzimit dhe vlerësimit të tyre me pikë.... Referuar Metodologjisë së Vlerësimit dhe Sistemit të Pikëzimit të Aneksit nr. 1, të Udhëzimit nr. 1, datë 01.03.2016 të DAP: Në lidhje me kriterin e arsimimit vlerësohet me pikë çdo lloj arsimimi shtesë mbi nivelin minimal të arsimit që kërkohet nga pozicioni i punës (bachelor, master profesional, master shkencor) dhe në rast kur arsimit është i lidhur me fushën e pozicionit për të cilin gjykohet vlerësohet me 10 pikë. Në lidhje me përvojën e punës, mbi 6 vjet në pozicionin për të cilin po gjykohet ose në pozicion të njëjtë me pozicionin për të cilin gjykohet (në shërbimin civil) vlerësohet me 36 pikë. Në tabelën më poshtë pasqyrohen pikët për secilin prej punonjësve, bazuar në dosjet individuale:*

⁸ Referuar deklaratës gjatë zhvillimit të seancës dëgjimore, min 10.15.

Tabela 1.

Nr.	Nëpunësi	Arsimi	Pikë	Përvoja	Pikë	Totali
1	M.B.K	Administrim Biznesi-Master Shkencor	0	Nga viti 1999 në MSHMS, nga 2006 në Drejtorinë e Auditit	36	36
2	S.RR	Administrim Biznesi-Master Shkencor, Bachelor-Drejtësi	10	Nga viti 2008 në MSHMS dhe mbi 8 vite në audit	36	46
3	J.Q	Ekonomi-Master Shkencor Administrim Biznesi-Master Shkencor, Bachelor-Drejtësi	10	Nga viti 2010 në Drejtorinë e Auditit në MSHMS	36	46
4	Z.K	Agrobiznes Master Shkencor	0	Nga viti 2010 në Drejtorinë e Auditit në MSHMS	36	36
5	M.Z	Ekonomi Agrare-Master Shkencor	0	Nga viti 2001 në MSHMS, nga 2004 në Drejtorinë e Auditit	36	36

Sa më lart, në rastin e nëpunësve civilë me pikë të barabarta i jepet prioritet nëpunësit që në mënyrë kumulative:

- Nuk ka masë disiplinore në fuqi për shkelje të rënda;
- Ka vlerësimet më të larta në tre vitet e fundit dhe;
- Ka më shumë trajnime/specializime (jo diploma të nivelit universitar) të lidhura me fushën e pozicionit për të cilin po gjykohet;
- Ka vlerësimin më të mirë për testimin e fundit për përfitimin dhe përditësimin e njohurive shtesë (në rastet kur ky kriter mund të vlerësohet për të gjithë nëpunësit civilë që janë objekt i këtij gjykimi).

Në tabelën më poshtë pasqyrohet informacioni për nëpunësit: M.B.K, Z.K dhe M.Z, të cilët rezultojnë me pikë të barabarta (36) sipas sistemit të pikëzimit:

Tabela 2.

Nr.	Nëpunësi	Vlerësimi punës 2018	Vlerësimi punës 2019	Vlerësimi punës 2020	Trajnime	Masa Disiplinore
1	M.B.K	Mirë	Mirë/Sh. Mirë	Shumë mirë	11	#
2	Z.K	Mirë	Mirë	Mirë/Sh. Mirë	7	#
3	M.Z	Mirë	Mirë	Mirë	6	#

Në këto kushte, nëpunësit me më shumë pikë sipas metodologjisë së vlerësimit dhe sistemit të pikëzimit: S.RR, J.Q, M.B.K, Z.K, duhet të qëndrojnë në Drejtorinë e Auditit të Brendshëm. Ndërkohë për nëpunësin M.Z me më pak pikë, Komisioni i Ristrukturimit do vlerësojë mundësinë për transferimin e përhershëm në pozicionet e lira ekzistuese të së njëjtës kategori ose përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil në rast të pamundësisë të sistemit në një pozicion ku plotëson kriteret e veçanta”.

Në vijim, Komisioni i Ristrukturimit me Vendimin nr. 627/17 prot, datë 02.03.2021 vendosi: 1. Përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për M.Z. 2. M.Z, të trajtohet sipas pikës 7, neni 50, të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. 3. Ngarkohet njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore pranë MSHMS, për zbatimin e këtij vendimi.

Në këtë vendim, Komisioni i Ristrukturimit në mes të tjerash ka arsyetuar se: “.....Gjatë procesit të pikëzimit dhe vlerësimit sipas Metodologjisë së Vlerësimit dhe Sistemit të Pikëzimit, të dosjeve të pesë specialistëve që ishin pjesë e Drejtorisë së Auditimit të Brendshëm rezultoi me më pak pikë M.Z..... Komisioni i Ristrukturimit pasi shqyrtoi kriteret e përshkrimet e punës së pozicioneve vakante ekzistuese dhe pozicioneve të reja të krijuar rishtazi nga ristrukturimi brenda institucionit, rezultoi se M.Z nuk plotëson kriteret e veçanta të përcaktuara në përshkrimin e punës për asnjërin prej pozicioneve të kategorisë ekzekutive brenda strukturës së re të MSHMS.....Gjithashtu, Komisioni i Ristrukturimit mbajti në konsideratë gjatë procesit të shqyrtimit, mundësinë e transferimit në kuadër të procesit të ristrukturimit të M.Z, jo vetëm kriteret e veçanta por dhe përshkrimin e punës të pozicionit ekzistues në të cilin ky nëpunës ka qenë i punësuar duke i ballafaquar/krahasuar ato me kriteret dhe përshkrimet e punës së pozicioneve ekzistuese vakante, të pozicioneve të krijuara rishtazi nga ristrukturimi në MSHMS apo të pozicioneve vakante në institucionet e tjera të administratës publike, pjesë e shërbimit civil sipas bazës së të dhënave në dispozicion nga Departamenti i Administratës Publike. Në përfundim, Komisioni i Ristrukturimit pasi shteroi mundësitë për transferimin e M.Z në një pozicion tjetër të shërbimit civil, konstatoi se referuar pikës 2 të nenit 50 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, transferimi ishte i pamundur”.

Në vijim, Drejtoria e Mirëadministrimit të Burimeve Njerëzore, Aseteve dhe Shërbimeve të MSHMS-së, ka nxjerrë shkresën nr. 627/18, datë 04.03.2021, “Lirim nga shërbimi civil”, për punonjësin M.Z.

Ndërsa me shkresën nr. 627/19, datë 05.03.2021, Sekretari i Përgjithshëm i MSHMS-së ka njoftuar M.Z për përfundimin e marrëdhënieve të punës dhe të marrëdhënieve financiare në datë 16.03.2021, në kuadër të ristrukturimit të institucionit.

Për shkresën e mësipërme ankuesi ka marë dijeni nga zyra e protokollit, në datë 30.03.2021, pasi nga data 08.03.2021 deri në datë 22.03.2021 dhe nga data 23.03.2021 deri në datë 05.04.2021, ka qenë me raport për paaftësi të përkohshme në punë.

Marrëdhëniet juridike ndërmjet shtetit dhe nëpunësit civil, për rastin e ristrukturimit të institucionit, rregullohen sipas parashikimeve të:

- Ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, neni 50.
- VKM nr. 125, datë 17.02.2016 “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”.
- VKM nr. 124, datë 17.02.2016, “Për pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil”, i ndryshuar.
- Udhëzimit nr. 1, datë 01.03.2016 “Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e komisionit të ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit”, i ndryshuar.

Në nenin 50 të Ligjit 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, parashikohet procesi i transferimit të nëpunësit civil në rastin e mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit. Në pikën 6 të

këtij neni parashikohet se: *“Përfundimi i marrëdhënieve në shërbimin civil, për shkak të ristrukturimit apo mbylljes së një institucioni, nuk lejohet, me përjashtim të rastit kur, si pasojë e këtyre procedurave, ka shkurtim të numrit të përgjithshëm të nëpunësve civilë dhe transferimi, sipas pikës 2 të këtij neni, është i pamundur”*, ndërsa në pikën 2 të këtij neni përcaktohet se: *“Transferimi, sipas pikës 1 të këtij neni, bëhet me precedencë, sipas kësaj renditjeje: a) në të njëjtin institucion, ku nëpunësi civil është i emëruar; b) në institucionin, me të cilin institucioni është shkrirë apo bashkuar, në një nga institucionet, në të cilat institucioni është ndarë apo në institucionin që ka marrë funksionet që kryente më parë nëpunësi; c) në institucionet e varësisë së institucionit të ristrukturuar; ç) në një institucion tjetër të shërbimit civil”*.

Në pikën 7 të këtij neni përcaktohet se: *“Nëpunësit që i përkasin institucionit që do të ristrukturohet apo mbyllet njoftohen 1 muaj përpara për fillimin e kësaj procedure dhe në rastin e parashikuar nga pika 6 e këtij neni, nëpunësi civil që largohet ka të drejtën e një dëmshpërblimi, në përputhje me vjetërsinë e tij në punë, sipas rasteve të mëposhtme: a) deri në një vit eksperiencë pune si nëpunës civil, paga e 1 muaji; b) nga 1 - 3 vjet eksperiencë pune si nëpunës civil, paga e 3 muajve; c) nga 3 - 6 vjet eksperiencë pune si nëpunës civil, paga e 6 muajve; ç) nga 6 - 9 vjet eksperiencë pune si nëpunës civil, paga e 9 muajve; d) mbi 9 vjet eksperiencë pune si nëpunës civil, paga e 12 muajve”*.

Në nenin 66 të Ligjit 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, parashikohen rastet e lirimit nga shërbimi civil. Në pikën 1, a/1 të këtij neni parashikohet se: *“Marrëdhënia në shërbimin civil përfundon nëpërmjet lirimit në këto raste: a/1) si rezultat i mbylljes apo ristrukturimit të institucionit, sipas pikave 6 dhe 7, të nenit 50, të këtij ligji”*.

Referuar sa më sipër, rezulton se MSHMS në bazë të Urdhrit nr. 27, datë 09.02.2021 *“Për disa ndryshime dhe shtesa në Urdhrin nr. 169, datë 05.10.2017, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale”*”, ka ndryshuar mënyrën e organizimit dhe strukturën e Sektorit të Programeve të Zhvillimit të Aftësisë së Kufizuar dhe Ndhmës Ekonomike, duke e ndarë në dy sektorë: Sektori i programeve të zhvillimit të ndihmës ekonomike, me përbërje 4 punonjës dhe Sektori i programeve të zhvillimit të aftësisë së kufizuar me përbërje 3 punonjës, pra duke shtuar 2 pozicione (1 përgjegjës sektori, kategoria e pagës III-a dhe 1 specialist, kategoria e pagës III-b) dhe duke ndryshuar strukturën e Drejtorisë së Auditimit të Brendshëm, duke e shkurtuar me 2 pozicione specialisti.

Në këto kushte, si dhe bazuar në dispozitat e lart përmendura, Departamenti i Administratës Publike ka filluar procesin e ristrukturimit, duke ngritur Komisionin e Ristrukturimit, me Urdhrin nr. 26, datë 17.02.2021.

Në Udhëzimin nr. 1, datë 01.03.2016 *“Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e komisionit të ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit”*, i ndryshuar, të DAP-it, përcaktohen procedurat për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e Komisionit të Ristrukturimit. Kështu në nenin 3 të këtij udhëzimi përcaktohet se: *“Komisioni i Ristrukturimit drejtohet nga përfaqësuesi i DAP”*. Në pikën 4 përcaktohen detyrat e Komisionit të Ristrukturimit:

“Komisioni i Ristrukturimit ka për detyrë: a) të shqyrtojë mundësinë e sistemimit të çdo nëpunësi civil në vendet e lira ekzistuese; b) t’i propozojë njësisë përgjegjëse (DAP), transferimin e nëpunësit në një pozicion të lirë të së njëjtës kategori, në të cilin ai plotëson kërkesat specifike, sipas precedentës së përcaktuar në pikën 2, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013; c) Të vlerësojë dhe të marrë vendim për rastet e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil për arsyet e parashikuara në pikën 6, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe t’ia dërgojë këtë vendim njësisë së burimeve njerëzore të institucionit.

Në pamundësi të transferimit të nëpunësve në pozicione të lira që i përkasin të njëjtit sistem ministror ku nëpunësi ka qenë i emëruar, Komisioni i propozon njësisë përgjegjëse (DAP) transferimin e tij, në një pozicion të lirë në një institucion tjetër të shërbimit civil. Pozicionet e lira, së bashku me kriteret e veçanta të tyre i vihen në dispozicion Komisionit, nga Departamenti i Administratës Publike”.

Referuar dokumentacionit të shqyrtuar, rezulton se, Komisioni i Ristrukturimit ka analizuar strukturën dhe organikën e institucionit dhe duke parë shkurtimin e dy pozicioneve të punës në Drejtorinë e Auditit të Brendshëm ka ndjekur procedurën për vlerësimin e 5 punonjësve të kësaj drejtorie, pasi 1 pozicion pune ishte i lirë për shkak të daljes në pension të punonjësit.

Referuar Metodologjisë së Vlerësimit dhe Sistemit të Pikëzimit, sipas Udhëzimit nr. 1, datë 01.03.2016 *“Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e komisionit të ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit”*, i ndryshuar, përcaktohet se në kriterin e arsimit vlerësohet me pikë çdo shtesë mbi nivelin minimal të arsimit që kërkohet nga pozicioni i punës, dhe konkretisht referuar tabelës nr. 1, janë vlerësuar me 10 pikë plus punonjësit S.RR dhe J.Q të cilët kishin shtesë diplomë Bachelor në Drejtësi, ndërsa 3 punonjësit e tjerë janë klasifikuar me pikë të barabarta nga 36, referuar pikëve të fituara nga kriteri i përvojës së tyre, në të cilën përcaktohet se nëpunësi civil me përvojë në shërbimin civil me mbi 6 vjet, vlerësohet me 36 pikë.

Në këto kushte, Komisioni i Ristrukturimit ka vlerësuar tre punonjësit që rezultonin me pikë të barabarta, duke i dhënë prioritet nëpunësit që në mënyrë kumulative: - Nuk ka masë disiplinore në fuqi për shkelje të rënda; - Ka vlerësimet më të larta në tre vitet e fundit dhe; - Ka më shumë trajnime/specializime (jo diploma të nivelit universitar) të lidhura me fushën e pozicionit për të cilin po gjykohet.

Referuar Tabelës nr. 2 të vlerësimit të Komisionit të Ristrukturimit, rezulton se M.Z, është vlerësuar me më pak pikë në kriterin e trajnimeve/specializimeve të lidhura me fushën e pozicionit të specialistit të auditit, duke u renditur i treti, dhe si rezultat Komisioni i Ristrukturimit do vlerësonte mundësinë e transferimit të përhershëm në pozicionet e lira ekzistuese të së njëjtës kategori ose përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil në rast të pamundësisë të sistemimit në një pozicion ku plotëson kriteret e veçanta.

Lidhur me pretendimin e ankuesit se nuk i janë vlerësuar të gjitha trajnimet e kryera prej tij, dhe përgjigjes së dhënë nga MSHMS, se janë vlerësuar trajnimet që kanë qenë në dosje, Komisioneri

vlerëson se ankuesi me shkresën nr. 627/13, datë 15.02.2021, është njoftuar që të kujdesej që çdo dokumentacion në lidhje me edukimin, kualifikimet, masat disiplinore, përvojën e punës dhe vlerësimet të ish-in të depozituara në dosjen personale, pranë njësisë së burimeve njerëzore, pasi do ishin dokumentacion i domosdoshëm për të vendosur mbi ecurinë e marrëdhënies së punës në shërbimin civil, dhe nuk është përgjegjësi e Komisionit të Ristrukturimit që trajnimet e pretenduara nga ankuesi nuk janë marrë parasysh. Referuar dokumentacionit të vënë në dispozicion nga palët, nuk rezulton që M.Z të ketë kërkuar të kontrollojë⁹ dosjen e tij të personelit, në mënyrë që ta plotësonte dhe përditësonte atë.

Në vijim Komisioni i Ristrukturimit, në respektim të parashikimeve të nenit 50, pika 2 të ligjit për nëpunësin civil, ka vlerësuar mundësinë e transferimit të ankuesit në pozicionet vakante ekzistuese, pozicioneve të reja të krijuar rishtazi nga ristrukturimi brenda institucionit, apo të pozicioneve vakante në institucionet e tjera të administratës publike, pjesë e shërbimit civil sipas bazës së të dhënave në dispozicion nga Departamenti i Administratës Publike.

Referuar dokumentacionit të shqyrtuar dhe Urdhrit nr. 27, datë 09.02.2021 *“Për disa ndryshime dhe shtesa në Urdhrin nr. 169, datë 05.10.2017, të Kryeministrit, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale”*, rezulton se Komisioni i Ristrukturimit me shkresën nr. 627/16, datë 02.03.2021, ka vendosur ti propozojë DAP-it, transferimin e përhershëm të pesë nëpunësve civilë të ish Sektorit të Programeve të Zhvillimit të Aftësisë së Kufizuar dhe Ndhmës Ekonomike, në pozicionet e reja të krijuara në Sektorin e Programeve të Zhvillimit të Aftësisë së Kufizuar dhe në Sektorin e Programeve të Zhvillimit të Ndhmës Ekonomike. Rezulton që në përfundim të këtij procesi ristrukturimi, në MSHMS ka pasur dy pozicione të lira: 1 pozicion, Përgjegjës i Sektorit të Programeve të Zhvillimit të Ndhmës Ekonomike, me kategori page III-a dhe 1 pozicion specialisti në të njëjtin sektor me kategori page III-b.

Për sa më sipër, rezulton se për efekt transferimi, vetëm një prej pozicioneve vakante (specialist në sektorin e programeve të zhvillimit të ndihmës ekonomike) është i kategorisë III-b, të njëjtë me kategorinë e pagës që kishte M.Z në pozicionin si specialist auditi.

Referuar formularit të përshkrimit të punës së këtij pozicioni, në pikën XII, Kërkesat e Posaçme, përcaktohet arsimi i duhur për këtë pozicion: Arsimi: Diplomë “Master profesional” në Shkenca kompjuterike/matematikë, edhe diploma bachelor të jetë në të njëjtën fushë. Përvoja: 1 vit përvojë pune në profesion. Tjetër: Mbajtësi i këtij pozicioni duhet të ketë: (i) Njohuri shumë të mira në informatikë/statistikë, pasi programi i NE kërkon njohuri të thelluara informatike për punës me formulat në sistemin e ngritur për ndihmën ekonomike.

Referuar arsimimit të M.Z, sipas Tabelës 2, rezulton se ankuesi nuk plotëson kriterin e arsimit, për tu transferuar në këtë pozicion pune.

⁹ Referuar nenit 41/2 të ligjit 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, në të cilin parashikohet se: “Nëpunësi civil ka të drejtë të kontrollojë dosjen e tij të personelit dhe të kërkojë ndryshimin e të dhënave të saj”.

Duke qenë se M.Z nuk plotësonte kriteret dhe përshkrimet e punës së pozicioneve ekzistuese vakante, të pozicioneve të krijuara rishtazi nga ristrukturimi në MSHMS apo të pozicioneve vakante në institucionet e tjera të administratës publike, pjesë e shërbimit civil sipas bazës së dhënave të Departamentit të Administratës Publike, Komisioni i Ristrukturimit pasi shteroi mundësitë për transferimin e M.Z në një pozicion tjetër të shërbimit civil, me Vendimin nr. 627/17, datë 02.03.2021, vendosi: 1. Përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për M.Z. 2. M.Z, të trajtohet sipas pikës 7, neni 50, të ligjit 152/2013 “Për nëpunësin civil” të ndryshuar. 3. Ngarkohet njësia e menaxhimit të burimeve njerëzore pranë MSHMS, për zbatimin e këtij vendimi.

Në nenin 66/4 të Ligjit 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, parashikohen se: “Lirimi deklarohet me vendim të: a) njësisë së burimeve njerëzore të institucionit, ku nëpunësi ushtron detyrën”.

Në pikën 24 të Kreut III, të VKM nr. 124, datë 17.02.2016, “Për pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil”, i ndryshuar, përcaktohet se: “Në rastet e lirit për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit, njësia e burimeve njerëzore të institucionit deklaron vendimin për lirin nga shërbimi civil të nëpunësit civil, bazuar në njoftimin e Komisionit të Ristrukturimit ngritur për ristrukturimin apo mbylljen e institucionit”.

Në referim të legjislacionit të sipërcituar, Drejtoria e Mirëadministrimit të Burimeve Njerëzore, Aseteve dhe Shërbimeve të MSHMS-së, ka nxjerrë shkresën nr. 627/18, datë 04.03.2021, “Lirim nga shërbimi civil”, për punonjësin M.Z.

Në pikën 31 të Kreut III, të VKM nr. 124, datë 17.02.2016, “Për pezullimin dhe lirin nga shërbimi civil”, i ndryshuar, përcaktohet se: “Nëpunësit civilë që lirohen për shkak të mbylljes dhe ristrukturimit të institucionit, në momentin e largimit përfitojnë dëmshpërblimin përkatës sipas përcaktimeve të pikës 7, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar”.

Në referim të pikës së mësipërme, me shkresën nr. 627/19, datë 05.03.2021, “Për përfundimin e marrëdhënies së punës”, Sekretari i Përgjithshëm i MSHMS-së ka njoftuar M.Z se: 1. Bazuar në pikën 7, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, M.Z të shpërblehet në masën e dymbëdhjetë pagave mujore për vjetërsinë në punë. 3. Marrëdhëniet financiare ndërpritën me datë 16.03.2021.

Për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se nga ana e Komisionit të Ristrukturimit janë ndjekur të gjitha procedurat dhe kriteret e parashikuara në legjislacionin në fuqi, lidhur me procesin e ristrukturimit të MSHMS-së dhe të procedurës së përfundimit të marrëdhënies së punës së M.Z, për shkak të ristrukturimit të institucionit.

Lidhur me pretendimin e ankuesit mbi mosmarrjen dijeni të shkresën nr. 627/19, datë 05.03.2021 “Për përfundimin e marrëdhënieve të punës”, pasi nga data 08.03.2021 deri në datë 05.04.2021 ka qenë me raport mjekësor, Komisioneri vlerëson se, bazuar në të drejtën që i jep nëpunësit civil,

neni 41, pika 3¹⁰ e ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kjo mosmarrëveshje është objekt shqyrtimi në gjykatën kompetente për mosmarrëveshjet administrative, proces i cili është në proces, dhe do të jetë gjykata që do të shprehet për këtë çështje.

Për sa më sipër, Komisioneri nuk ka tagër të gjykojë mbi nevojat apo procesin e ristrukturimit të një institucioni si Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, por mbështetur në atributet që i jep ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, mund të kryejë konstatim, nëse ankuesi i është nënshtruar apo ekspozuar një qëndrimi disfavorizues apo të pabarabartë, nga ana e MSHMS-së, në krahasim me punonjës të tjerë që ndodhen në kushte të njëjta apo të ngjashme me të, në kuptim të nenit 7, pika 1 të këtij ligji.

Për sa më lart, Komisioneri vlerëson se, arsyet dhe procedura e deklaruar nga punëdhënësi për përfundimin e marrëdhënies së punës me M.Z, për shkak të ristrukturimit, rezultoi e provuar. Në këto kushte provohet se ankuesi nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, dhe se lirimi nga shërbimi civil, nuk është bërë në shkelje të procedurës ligjore që duhet ndjekur për përfundimin e marrëdhënies së punës së nëpunësit civil.

Në përfundim, Komisioneri vlerëson se për sa i përket përfundimit të marrëdhënieve të punës, M.Z nuk është ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale. Në mungesë të këtij trajtimi nuk kemi të bëjmë me diskriminim për shkakun e pretenduar nga ankuesi.

- *Lidhur me pretendimin e ankuesit se ndryshimet në strukturën e institucionit u bënë në një kohë të papërshtatshme, 2 muaj e 22 ditë përpara zgjedhjeve parlamentare të datës 25.04.2021, në kundërshtim me Vendimin nr. 9, datë 24.12.2020 të Komisionit Qendror të Zgjedhjeve, Kreu II “Kategoritë e veprimtarive publike të ndaluara”, neni 3 “Veprimtari të ndaluara”, pika 1.3/d dhe pika 2.*

Në nenin 3, pika 1.3, germa d) të vendimit të sipërcituar parashikohen disa nga veprimtaritë e ndaluara shprehimisht: “Veprimtari të ndaluara”, janë edhe ato veprimtari që përfshijnë:..... d) gjatë fushatës zgjedhore, marrja në punë, pushimi nga puna, lirimi, lëvizja dhe transferimi në detyrë në institucionet apo entet publike, shtesat në organikën e çdo institucioni publik e shtetëror apo emëtime provizore, me përjashtim të rasteve të përligjura. Konsiderohen raste të përligjura rastet kur lëvizja apo lirimi nga puna vjen si rrjedhojë e shkeljeve, sipas legjislacionit përkatës, ose marrja në punë bëhet brenda strukturës dhe organikës në fuqi përpara fushatës zgjedhore nga institucioni apo enti publik në përmbushje të misionit të tij. Bëjnë përjashtim rastet e emergjencave për shkak të ngjarjeve të paparashikuara që diktojnë marrjen në punë”.

Për sa më sipër, rezulton se gjatë fushatës zgjedhore është i ndaluar lirimi i punonjësve, përveçse në raste të përligjura. Fushata zgjedhore për zgjedhjet kombëtare për Kuvendin e Shqipërisë ka

¹⁰ Neni 41/3. “Nëpunësi civil ka të drejtë të ankohet në gjykatën kompetente për mosmarrëveshjet administrative ndaj çdo veprimi apo mosveprimi, që i cenon të drejtat dhe interesat e tij të ligjshme në marrëdhënien e shërbimit civil”.

filluar në datën 25 mars 2021, ndërkohë që nga të dhënat e administruara rezulton se struktura e MSHMS-së është miratuar me Urdhrin nr. 27, datë 09.02.2021, njoftimi i M.Z mbi fillimin e procedurës së ristrukturimit është bërë në datë 15.02.2021 dhe marrëdhëniet financiare i kanë përfunduar në datë 16.03.2021, pra para fillimit të kësaj fushate.

Në këtë kontekst, Komisioneri vlerëson se ankuesi nuk është ekspozuar ndaj një qendrimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale.

PËR KËTO ARSYE:

Bazuar në nenin 32/1/a), nenit 33, pikat 1, 3, 5, 7 dhe 10 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I:

1. Konstatimin e mosdiskriminimit të M.Z, nga ana e Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, për shkak të bindjes politike.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONERI

Robert GAJDA