



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 422/1 Prot.

Tiranë, më 17.03.2023

V E N D I M

Nr. 40, Datë 17.03.2023

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është paraqitur ankesa nr. 160, datë 18.10.2022¹, e E.Gj kundër Ministrisë së Drejtësisë² (MD) dhe I.SH³, në cilësinë si Sekretar i Përgjithshëm i Ministrisë së Drejtësisë, në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të “bindjes filozofike⁴”, “gjendjes civile⁵”, “moshës”, “bindjes politike⁶” dhe “çdo shkak tjetër⁷”.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi⁸,

K O N S T A T O I:

¹ Me e-mail-in datë 19.10.2022, Inspektori i çështjes ka kërkuar shpjegime dhe plotësim dokumentacioni nga ankuesi. E.Gj me e-mail-et datë 22 dhe 24.10.2022 ka kthyer përgjigje për informacionin e kërkuar.

² Ministrisë së Drejtësisë si institucion i cili në bazë të ligjeve dhe kontratës së punës ka patur detyrimin e ndalimit të diskriminimit dhe mbrojtjes së dinjitetit dhe personalitetit tim në marrëdhëniet e punës.

³ I.SH në cilësinë e personit i cili ka urdhëruar diskriminimin, e ka nxitur atë tek stafi, si dhe në cilësinë e personit që e ka ushtruar diskriminimin ndaj meje edhe personalisht dhe me urdhërin e të cilit unë jam larguar nga puna menjëherë pas bërjes së ankesës pa respektuar procedurën e zgjidhjes së kontratës.

⁴ Me “bindjen filozofike” i referohem mendimeve dhe pikëpamjeve të mia të shprehura në lidhje: me punën, natyrën e trajtimit të saj, lidhur me proceset e punës dhe bindjen për ti qëndruar strikt zbatimit të ligjit, pa kryer shkelje apo abuzime me kompetencat ligjore hetuese që na kishte dhënë VKM nr. 618/2021, me mendimet e shprehura se duhej të kishte ekspertë të fushës juridike dhe jo me shkenca shoqërore apo ekonomike personat që merreshin me hetimet përkatëse administrative, me mendimet e shprehura për autonominë e specialistit në kryerjen e hetimit pa ndërhyrjen e Sekretarit të Përgjithshëm, i cili qëndronte vazhdimisht në zyrat e specialisteve duke dhënë urdhëra për dosje të veçanta në hetim. Me mendimin e shprehur se specialistët që merren me hetimin e dosjeve duheshin të pajiseshin me certifikatën e sigurisë sipas ligjit, gjë që nuk ishte bërë. Me mendimet e mia të shprehura për faktin se 1/3 e strukturës është lënë qëllimisht vakancë dhe nuk plotësohet. Fakte këto të shprehura në një takim të drejtorisë me Sekretarin e Përgjithshëm, që nga ai moment unë nuk jam ftuar më në asnjë mbledhje të drejtorisë, edhe kur e kërkoja.

⁵ Statusi beqar dhe mosha e re.

⁶ Me “bindjet politike” i referohem pikëpamjeve të mia të djathta liberale, kundërshtuese në lidhje me qeverisjen aktuale të cilat janë shprehur në formën e një niveli të lartë korrupsioni në administratën publike dhe në lidhje me mungesën e meritokracisë në punësimin e stafit si dhe për emëtime politike.

⁷ Lidhur me paragjykimet që ka ushtruar Sekretari i Përgjithshëm për ankuesin si spiun, tek eprorët dhe specialistët e tjerë, gjë e cila i është konfirmuar edhe nga disa specialistë që kanë marrë urdhër të mos kenë asnjë komunikim me ankuesin.

Për shkak të një afrimiteti dhe njohje me një specialiste tjetër të cilën e njihja që nga koha e fakultetit (R.H) kjo është bërë shkak xhelozie me sa duket nga Sekretari i Përgjithshëm, i cili e ka patur specialiste në varësi për disa vite kur ishte tek Ministria e Mbrojtjes, të cilën e mori me vete kur erdhi në Ministrinë e Drejtësisë.

⁸ Në vijim do t'i referohemi me akronimin KMD.

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Sipas shpjegimeve të dhëna në formularin e ankesës dhe me e-mail-et datë 22 dhe 24.10.2022, subjekti ankues, në mes të tjerash informon se: *“Punoj në pozicionin specialist pranë Drejtorisë Antikorrupsion në Ministrinë e Drejtësisë. Që nga momenti i fillimit të marrëdhënies së punës në datë 15.04.2022, e deri në datë 18.10.2022 kur është zgjidhur kontrata e punës, në mënyrë të vazhdueshme jam trajtuar në mënyrë diskriminuese dhe të diferencuar, e gjitha kjo me urdhër të Sekretarit të Përgjithshëm.*

Në mënyrë të vazhdueshme, jam i vetmi specialist i drejtorisë të cilit i ndryshohet zyra dhe sektori në mënyrë të përsëritur. Ndërkohë që kati i 6-të i ministrisë është i dedikuar për Drejtorinë e Antikorrupsionit, unë jam i vetmi specialist i kësaj drejtorie që me urdhër të kundraligjshëm të Sekretarit të Përgjithshëm mjetet e punës i kam në korridorin e bodrumit të ministrisë (të cilat janë lëvizur nga kati i 6-të në datën 05.10.2022). Një shkelje e pastër e kontratës dhe një sjellje denigruese dhe diskriminuese ndaj personit tim, nga ana e Sekretarit të Përgjithshëm.

Në mënyrë konstante jam trajtuar në mënyrë diferencuese dhe shmangëse nga ana e drejtorëve dhe Sekretarit të Përgjithshëm, i cili refuzon të më takojë sa herë që i shkoj në zyrë, dhe nuk jam ftuar në pothuajse asnjë mbledhje që ka zhvilluar drejtoria. Jam i vetmi specialist i drejtorisë i cili nuk ka marrë pjesë në trajnimet e zhvilluara jashtë vendit.

Jam i vetmi specialist i drejtorisë së antikorrupsionit i cili nuk është pajisur me mjetin identifikues (badge) dhe pse kam kërkuar.

Në mënyrë të vazhdueshme nëpërmjet të tretëve (eporëve), të dërguar nga ana e Sekretarit të Përgjithshëm më është kërkuar disa herë të largohem me dëshirë nga drejtoria e antikorrupsionit.

Një sjellje diskriminuese kjo e cila ka krijuar një ambient dhe gjendje aq negative sa e ka bërë të pamundur realizimin e detyrave dhe funksionit ku jam emëruar, i cili vazhdon me çdo lloj forme dhe metode që të më largojë nga drejtoria e antikorrupsionit për motive personale. E gjitha kjo për shkak të bindjeve të mia dhe mendimeve të mia të shprehura në lidhje me punën e drejtorisë dhe mënyrën e trajtimit të proceseve të punës, si dhe për shkakun e një njohjeje dhe afrimiteti me një specialiste të drejtorisë (e cila ka qenë vartëse e tij), gjë e cila ka shkaktuar irritim tek Sekretari i Përgjithshëm i cili tashmë më është vënë në mënyrë hakmarrëse që të më largojë nga ministria me çdo kusht.

Në mënyrë të vazhdueshme që në momentet e para të fillimit të marrëdhënies së punës vazhdimisht pyetem në lidhje me statusin civil. I gjithë trajtimi im diskriminues lidhet mbi shkaqet e mësipërme.

Të gjithë specialistët e tjerë të drejtorisë kanë marrë urdhër të moskomunikojnë dhe të mos shoqërohen me mua me urdhër të Sekretarit të Përgjithshëm, i cili përpos kësaj ka përhapur

fjalë të pavërteta dhe shpifje të ulta rreth meje në drejtori dhe menjëherë pas ankesës time në lidhje me trajtimin dhe diskriminimin në ambientet e punës, ka nisur procedurën e largimit nga puna po atë ditë.

E gjithë kjo sjellje dhe trajtim denigrues bëhet me qëllim që të më vështirësohet ambienti i punës deri në atë pikë sa të largohem vetë nga institucioni”.

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit dhe kthimin në vendin e punës.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar⁹, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

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

Mbrojtja nga diskriminimi, sipas nenit 7, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, garantohet *ndaj çdo veprimi apo mosveprim* 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 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, 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 ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

⁹ Në vijim do t’i referohemi me akronimin LMD.

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

- Me shkresën nr. 1373/1, datë 26.10.2022, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga subjektet, për ankesën e bërë nga E.Gj si dhe ka kërkuar aktet e poshtë cituara:
 - Kopje të dosjes personale të ankuesit (vendim emërimi, transferimi, kontrata punës, masa disiplinore, vlerësim performance, etj).
 - Kopje të plotë të procedurës së ndjekur lidhur me ndërrimin e mjedisit të punës vetëm për ankuesin.
 - Informacion nëse ka punonjës të tjerë, të Drejtorisë së Programeve dhe Projekteve Antikorrupsion (në kushte të njëjta apo të ngjashme me ankuesin) që i është ndërruar mjedisi i punës, gjatë periudhës nga data 01.05.2022 deri në datë 30.09.2022.
 - Informacion lidhur me ndjekjen e trajnimeve jashtë shtetit për punonjësit e Sektorit të Planifikimit dhe Monitorimit Strategjik në Fushën Antikorrupsion.
 - Kopje të kërkesave/ankesave të bëra nga E.Gj lidhur me lëvizjen e zyrës dhe mjeteve të punës, pasqyrimin në pagë të shtesës për vjetërsinë në punë, diskriminimin në ambientet e punës dhe përgjigjet e dhëna për secilën kërkesë/ankesë nga MD.
 - Informacion lidhur me mospajisjen e ankuesit me mjet identifikues (badge).
 - Kopje të plotë të procedurës së ndjekur lidhur me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin.
 - Informacion nëse ka punonjës të tjerë, të cilëve i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës për shkak të shkeljes në mënyrë të përsëritur të detyrimeve kontraktuale dhe mungesës së etikës në komunikim dhe bashkëveprim me eprorët dhe kolegët.
 - Informacion, lidhur me statusin civil të të gjithë punonjësve të Sektorit të Planifikimit dhe Monitorimit Strategjik në Fushën Antikorrupsion.
 - Kopje të procesverbaleve të mbajtura për mbledhjet e zhvilluara nga Drejtoria e Programeve dhe Projekteve Antikorrupsion, gjatë periudhës nga data 01.05.2022 deri në datë 30.09.2022.
 - Kopje të Rregullores së Brendshme të Rrjetit të Koordinatorëve kundër Korrupsionit dhe të Rregullores së Brendshme të MD.

Me shkresën nr. 5655/1, datë 04.11.2022, Ministria e Drejtësisë, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: *“E.Gj ka filluar punë në Ministrinë e Drejtësisë mbi bazën e një kontrate individuale pune me nr. 2158/7, datë 15.04.2022, për një periudhë 1 (një) vjeçare, në pozicionin e specialistit në Sektorin e Planifikimit dhe Monitorimit Strategjik në Fushën Antikorrupsion, pranë Drejtorisë së Programeve dhe Projekteve Antikorrupsion, të Drejtorisë së Përgjithshme të Antikorrupsionit.*

Duke filluar nga data 15.04.2022, E.Gj i janë siguruar mjetet e nevojshme për vijimin e punës. Sigurimi i kushteve dhe mjeteve të përshtatshme të punës është bërë në përputhje me mundësitë/kapacitetet që zotëronte Ministria e Drejtësisë në kohën e punësimit të E.Gj dhe ekselentëve të tjerë të shpallur fitues nga DAP-i dhe që u punësuan në Ministrinë e Drejtësisë, nëpërmjet një kontrate individuale pune me kohëzgjatje një vjeçare (të gjithë ekselentëve të punësuar, ku përfshihet edhe E.Gj, iu janë ofruar të njëjtat kushte pune dhe mjete, brenda mundësive të institucionit).

Nga momenti i fillimit të marrëdhënieve të punës, E.Gj ka vepruar në shkelje të parimit të mirëbesimit, në shkelje të detyrimeve që burojnë për nëpunësin e administratës publike. Sipas shkronjës “a”, të nenit 8, të VKM nr. 874/2021: “Komunikimi i nëpunësit të administratës publike duhet të karakterizohet nga etika, mirësjellja dhe respekti i ndërsjellët. Komunikimi verbal dhe jo verbal (gjuha e trupit, gjestikulacioni, toni i zërit, mënyra e vështimit, ruajtja e distancës fizike, etj.) duhet të jetë korrekte, pa përdorur fjalor fyes apo paragjykses, për çfarëdolloj arsyeje apo shkak. Në mjediset e punës nuk mund të komunikohet me zë të lartë apo të përdoren shprehje të papërshtatshme”; ndërsa sipas shkronjës “c” të VKM-së sipërcituar: “Nëpunësi i administratës publike respekton rregullat e procedurat lidhur me komunikimin e brendshëm zyrtar, me shkrim, me mjete elektronike apo verbal, duke respektuar hierarkinë dhe llogaridhënien. Rregulla më të detajuara për komunikimet e brendshme parashikohen në rregulloret përkatëse”. Këto detyrime janë shkelur nga E.Gj, që në momentin e fillimit të marrëdhënieve të punës në Ministrinë e Drejtësisë. Mungesa e dëshirës për bashkëpunim brenda drejtorisë së përgjithshme, përdorimi i një fjalori të papërshtatshëm gjatë komunikimit me eprorët, dërgimi i e-mail-eve të shkruara në një gjuhë të papërshtatshme drejtuar eprorëve dhe Sekretarit të Përgjithshëm, pa respektuar parimin e hierarkisë institucionale, shkelja e normave të etikës gjatë komunikimit me kolegët për realizimin e punës me të cilën është ngarkuar përbëjnë shkaqe të ligjshme dhe objektive, të cilat çuan në zgjidhjen e kontratës së punës të E.Gj. Një përfundim i tillë erdhi si rezultat i shkeljes në mënyrë të përsëritur të detyrimeve kontraktuale dhe mungesës së etikës në komunikim dhe bashkëveprim me eprorët dhe kolegët, çka solli që marrëdhënia e punës ndërmjet Drejtorisë së Përgjithshme të Antikorrupsionit dhe E.Gj të bëhet e pamundur për të vazhduar në mënyrë normale. Arsyet e ndërprerjes së marrëdhënies financiare i janë bërë me dije E.Gj dhe kështu nuk kishte vend për trajtim të diferencuar apo për diskriminim. Konkretisht, për E.Gj nga ana e Ministrisë së Drejtësisë është respektuar procedura përkatëse për zgjidhjen e kontratës individuale të punës, për të cilën është njoftuar paraprakisht për zhvillimin e takimit, me shkresat nr. 5283, datë 06.10.2022 dhe nr. 5283/1, datë 10.10.2022. Gjatë takimit të zhvilluar E.Gj është njohur me shkeljet e konstatuara, si dhe aktet përkatëse provuese, ku është dëgjuar dhe në lidhje me parashtrimet e paraqitura kundër këtyre fakteve, të cilat nuk u shoqëruan me prova, me qëllim verifikimin e pretendimeve të ngritura prej tij. Në përfundim të procedurës, në respektim të dispozitave të legjislacionit në fuqi është proceduar me zgjidhjen e Kontratës Individuale të Punës, me Urdhrin nr. 566, datë 18.10.2022 “Për zgjidhjen e kontratës së punës të E.Gj”.

Largimi nga puna i E.Gj është bërë duke patur në konsideratë sjelljen e tij në raport me kolegët dhe eprorët. E.Gj është punësuar në të njëjtin moment kohor me një numër të konsiderueshëm studentesh ekselentë të shpallur fitues nga DAP-i. Asnjë nga këta të rinj të punësuar rishtazi nuk ka qenë problematik gjatë ushtrimit të funksionit publik (punës së ngarkuar sipas kontratës) apo të jenë sjellë në mënyrë të papërshtatshme, sikurse asnjë prej tyre nuk ka patur ankesa apo pretendime sikurse E.Gj, duke mbajtur në konsideratë së të gjithëve iu janë ofruar të njëjtat kushte, mjete pune, etj, në mënyrë proporcionale sipas mundësive dhe aseteve që disponon Ministria e Drejtësisë.

Në situatën ku të gjithë ekselentët e punësuar njësoj si E.Gj u janë ofruar të njëjtat kushte, mjete, mjedise, etj, pretendimet e E.Gj për trajtim të diferencuar bien poshtë. Duhet mbajtur në konsideratë se kërkesat e E.Gj për mjedise dhe kushte “perfekte” pune, duhen parë në mënyrë proporcionale me kushtet dhe mundësitë që gëzonte Ministria e Drejtësisë si institucion publik për të garantuar këto kërkesa në kohën e punësimit të tij. Megjithatë, brenda mundësive, të gjithë studenteve ekselentë të punësuar me kontratë pune një vjeçare, u janë ofruar në mënyrë të barabartë dhe pa diskriminim të gjitha mjetet në disponim të institucionit, me qëllim kryerjen e punës në kushte normale.

Arsyet e ndërprerjes së marrëdhënies së punës të E.Gj nuk kanë asnjë lidhje, as edhe të tërthortë me bindjet e tij filozofike, por me sjelljen e papërshtatshme dhe fyese ndaj kolegëve, eprorëve, si dhe mungesën e respektit ndaj tyre. Ndërprerja e marrëdhënies së punës nuk është bërë për qëllime personale, por në kushtet ku të gjithë kolegët dhe eprorët e E.Gj ankoheshin në mënyrë të vazhdueshme ndaj sjelljes së tij dhe ambientit negativ të krijuar në zyrë për shkak të sjelljes/qëndrimit të papërshtatshëm. Për më tepër, kërkesa për pushimin nga puna nuk është bërë nga Sekretari i Përgjithshëm i Ministrisë së Drejtësisë, sikurse pretendon E.Gj, por me kërkesë të eprorit të tij, Drejtorit të Drejtorisë Operacionale për Çështjet Antikorrupsion. Çdo nëpunës i administratës publike ka të drejtë të shfaqë lirshëm bindjet e tij, për aq kohë sa ato nuk bien ndesh me detyrën/funksionin publik që kryen dhe përmbushjen e saj (detyrës) në cilësi dhe brenda afateve të kërkuara. Dëshirat e E.Gj për një “vend pune ideal” apo për “një administratë perfekte”, nuk përbëjnë shkak për ndërprerjen e marrëdhënies së tij të punës, në kushtet ku janë të tjera struktura të përcaktuara me ligj për të vendosur mbi numrin e punonjësve/nëpunësve, kriteret për përzgjedhjen fitues të tyre, etj. Po ashtu as mendimet e shprehura apo të pashprehura të E.Gj për sa më sipër nuk përbëjnë shkak për diskriminim për shkak të bindjeve filozofike, në kushtet ku çdokush është i lirë të shprehë mendimin e tij (qoftë edhe utopik) për aq kohë sa një gjë e tillë nuk ndikon në kryerjen e detyrave të caktuara nëpërmjet kontratës dhe ligjit. Bindjet e E.Gj mund të merren vetëm në kuadrin e sugjerimeve, për aq kohë sa ai nuk ushtron fuqi vendimmarrëse për sa më sipër dhe në asnjë rast nuk përbëjnë shkak për zgjidhjen e Kontratës Individuale të Punës. Në këto kushte, pretendimi i E.Gj për diskriminim për shkak të bindjeve filozofike është i pabazuar.

E.Gj, gjithashtu pretendon se pushimi i tij nga puna ka ardhur si pasojë e diskriminimit për shkak të gjendjes civile. Një gjë e tillë përveçse e paargumentuar, njëkohësisht është e pabazuar

në prova dhe fakte. Sillet në vëmendje se E.Gj është përzgjedhur fitues nga procedura e konkurrimit të zhvilluar nga DAP dhe menjëherë është punësuar nga Ministria e Drejtësisë, sikurse është vepruar edhe me fituesit e tjerë (studentë ekselentë), të cilët kanë përafërsisht moshë dhe vlerësim të njëjtë (mesatare të ponderuar) me E.Gj. Asnjë prej studentëve fitues nuk është diskriminuar për shkak të gjendjes civile, pasi kriteret e punësimit dhe më pas të kryerjes së punës përkatëse nuk kanë përfshirë asnjë aspekt/element të gjendjes civile. Vetë E.Gj nuk arrin të argumentojë cilat veprime të ndërmarra nga përfaqësuesit e institucionit përbëjnë diskriminim për shkak të gjendjes civile, pasi realisht nuk ka të tilla. Sjellja e papërshtatshme nuk mund të konsiderohet në asnjë rast diskriminim për shkak të gjendjes civile, sidomos në kushtet ku ngelet haptazi e paqartë për cilin element përbërës të gjendjes civile pretendohet diskriminimi.

Pretendimi i E.Gj për diskriminim për shkak të bindjeve politike përsëri është i pabazuar. Vlen të ripërmendim se, arsyet e zgjidhjes së kontratës së punës të E.Gj nuk kanë asnjë lidhje me bindjet politike të tij. Në këtë rast, Ministria e Drejtësisë nëpërmjet përfaqësuesve të saj ka respektuar parashikimet ligjore në shkronjat “d” dhe “dh”, të nenit 4, të VKM nr. 874/2021 “Për miratimin e rregullave për zbatimin e parimeve të etikës, të klasifikimit të veprimtarive të jashtme dhe vlerën e dhuratave, që mund të pranohen gjatë veprimtarisë së nëpunësit të administratës publike”, sipas së cilave: “d) në varësi të pozicionit të punës, nëpunësi i administratës publike mund të jetë anëtar i partive politike apo i grupimeve me karakter politik, për aq sa lejohet me ligj; dh) nëpunësi i administratës publike lejohet të marrë pjesë në grumbullime, takime, mbledhje, tubime me karakter politik apo të shprehë publikisht bindjet apo preferencat politike, për aq sa nuk bie ndesh me legjislacionin në fuqi....”. E thënë ndryshe, edhe sikur bindjet politike të E.Gj të ishin të ndryshme nga ato të deklaruara në ankesën e tij, përsëri do të ndiqej e njëjta procedurë për ndërprerjen e marrëdhënies së tij të punës, në kushtet ku me veprimet dhe sjelljet e tij të vazhdueshme është shkelur një nga parimet më të rëndësishme që duhet të ekzistojë në marrëdhëniet e punës, parimi i mirëbesimit dhe besueshmërisë në kryerjen e detyrave. Nëse do të merrej i mirëqenë pretendimi i E.Gj që ndërprerja e marrëdhënies së tij të punës është bërë për shkak të bindjeve politike, nëpërmjet një argumentum a contrario mund të dilnim në përfundimin që, nëse bindjet politike do të përbënin faktor/element të rëndësishëm/vendimtar, E.Gj nuk do të ishte punësuar fare në Ministrinë e Drejtësisë, pra nuk do t’i ishte dhënë asnjëherë mundësia për t’u paraqitur e aq me pak për të lidhur Kontratën Individuale të Punës. Për sa më sipër, në kushtet ku asnjë përfaqësues i Ministrisë së Drejtësisë nuk ishte në dijeni të bindjeve politike të E.Gj dhe as nuk ka shfaqur dëshirën de minimis për të mësuar rreth këtyre bindjeve, si dhe në kushtet ku E.Gj nuk argumenton dot lidhjen ndërmjet bindjeve politike dhe ndërprerjes së marrëdhënies së tij të punës, pretendimet e tij nuk duhet të merren në konsideratë nga Komisioneri.

E.Gj, gjithashtu ka pretenduar që e ka patur të pamundur komunikimin me Sekretarin e Përgjithshëm. Sjellim në vëmendje se Ministria e Drejtësisë është pjesë e administratës publike, dhe si e tillë funksionon mbi bazën e parimit të hierarkisë, në përputhje me ligjin nr. 90/2012 “Për organizimin dhe funksionimin e administratës publike”. Për rrjedhojë, nga “specialisti”

deri tek “Sekretari i Përgjithshëm”, janë një sërë hallkash të tjera hierarkike të cilat duhet të kalohen, të tilla si “Përgjegjësi i Sektorit”, “Drejtori i Drejtorisë” dhe “Drejtori i Përgjithshëm”. Në këto kushte, është E.Gj i cili ka shkelur procesin dhe mbarëvajtjen e punës në institucionin publik, duke ngatërruar njëkohësisht edhe rolin/funksionin e Sekretarit të Përgjithshëm. E.Gj i është kthyer përgjigje zyrtare për pretendimet e tij në lidhje me ambientet e zyrës ku është vendosur. Këto të fundit lidhen kryesisht me mundësitë e institucionit dhe asetet që disponon në momentin kur bëhet kërkesa përkatëse për pajisjen me mjete pune. Po ashtu, edhe lëvizja nga një zyrë në tjetrën ka si qëllim efikasitetin e punës në tërësi të saj dhe nuk përbën “shfaqje inati” ndaj nëpunësve. E.Gj nuk është nëpunësi i vetëm i cili ka ndryshuar zyrën për shkaqe/arsye të miradministrit të punës brenda një sektori, drejtorie apo drejtorie të përgjithshme. Ndryshime të tilla mund të ndodhin, por jo me qëllim denigrimin apo diskriminimin e nëpunësve/punonjësve, por për të garantuar mbarëvajtjen e punës në përgjithësi, brenda ambienteve në zotërim të institucionit (në rastin konkret ambientet që disponon Ministria e Drejtësisë). Në asnjë rast nuk ka patur nëpunës që të ankohen për ndryshimin e zyrave, sikurse nuk është përdorur ndonjëherë si metodë pune përzgjedhja e zyrave sipas dëshirës së nëpunësve (në kushtet ku dhe ambientet në dispozicion janë të kufizuara). Pra, ndryshimi i një zyre nuk përbën shkak për diskriminim, pasi në mënyrë optimale është mundësuar që të gjithë të punësuarve (studentë ekselent) t’iu ofroreshin në mënyrë të barabartë dhe pa asnjë dallim të paktën kushtet dhe mjetet minimale për kryerjen e punës.

Të gjitha pretendimet e E.Gj lidhur me: “trajtimin në mënyrë shmangëse nga drejtorët, sipas urdhrit të kundërligjshëm të Sekretarit të Përgjithshëm”, janë të pabazuara dhe pa argumente bindëse e objektive. Sekretari i Përgjithshëm i një institucioni të rëndësishëm si Ministria e Drejtësisë nuk ka kohë potenciale për të dhënë “urdhra të kundërligjshëm” për “t’i prishur punë” një specialisti e aq më tepër të merret me ndarjen e zyrave të specialistëve të Ministrisë së Drejtësisë. Duhet të mbahet parasysh se, marrëdhënia e punës së një specialisti sikurse është E.Gj lidhet drejtpërdrejt me eprorin direkt të tij, përgjegjës ky i fundit edhe për vlerësimin dhe mbarëvajtjen e punës të specialistit përkatës dhe jo me Sekretarin e Përgjithshëm, kompetencat dhe detyrat e të cilit përcaktohen në nenin 15, të ligjit nr. 90/2012 “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”.

Për më tepër është për t’u theksuar se E.Gj përveç e-maileve ofenduese dhe kërcënuese ndaj eprorëve të tij ishte bërë problematik dhe me sjelljen dhe qëndrimin e tij në lidhje me kolegen e tij, të cilën në mënyrë të gënjeshtërt pretendon që ka njohje që në fakultet (mjafton të merret mosha/datat e diplomimit të tyre dhe del e qartë që dy personat në fjalë nuk kanë lidhje me njeri-tjetrin). Konkretisht, E.Gj në mënyrë të përsëritur ka vepruar me ngacmime dhe avanca të padëshiruara në mënyrë verbale dhe elektronike ndaj koleges në fjalë. Ngacmimi ka arritur deri në pikën që ka dërguar e-mail në adresën e saj elektronike zyrtare ku ka bashkëlidhur një ekstrakt QKB, me të cilën rezultonte se kishte regjistruar një biznes në QKB, me të dhënat personale të koleges në fjalë, me adresën e saj të banimit dhe si datë themelimi ditën e saj të lindjes, ku aksioner i vetëm figuronte vetë E.Gj me 100% të aksioneve, duke i shkaktuar një gjendje të vazhdueshme ankthi apo frike për sigurinë vetjake. Ky veprim është në limitet e një vepre penale

(falsifikimi i dokumenteve zyrtare, referuar nenit 186 të Kodit Penal dhe Përndjekja, referuar nenit 121-A të Kodit Penal). (bashkëlidhur dokumenti dhe e-maili në fjalë).

Lëvizja me zyra nga kati i gjashtë ka patur për qëllim pikërisht shmangien e situatës së ngacmimit në punë dhe në fund shmangien e një situatë faktike ku koleget e tij ndiheshin të kërcënuara dhe frikësuara prej tij, ndërsa përzgjedhja e zyrës ishte tërësisht rastësore, e jo me urdhër të Sekretarit të Përgjithshëm (urdhër i cili nuk ekziston), për shkak të mbingarkesës me personel. Në këtë pikë dëshirojmë të sqarojmë se pretendimi për diskriminim nuk qëndron për sa kohë katet e poshtme janë zyra normale të administratës publike të Ministrisë së Drejtësisë, në të cilat janë akomoduar punonjës të tjerë nga Drejtoria e Mirëadministrimit të Burimeve Njerëzore, Aseteve dhe Shërbimeve dhe nga Qendra e Ndhmës Juridike Tiranë.

Nuk është në detyrat e Sekretarit të Përgjithshëm ndarja e zyrave të Ministrisë së Drejtësisë, e as përcaktimi i kateve ku vendosen specialistët e kësaj ministrie, por është drejtpërdrejtë detyrë e Sekretarit të Përgjithshëm dhe drejtuesve të tjerë të saj, krijimi dhe menaxhimi i një situatë të përshtatshme dhe të sigurtë pune ku askush të mos ndjehet i kërcënuar apo i trembur nga kolegët apo eprorët e tij/saj.

Në këtë pikë dëshirojmë të sqarojmë se ambientet në Ministrinë e Drejtësisë janë tej mase të kufizuara për shkak të ristrukturimit të institucionit, ku me Urdhër të Kryeministrit nr. 128, datë 08.11.2021 “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Ministrisë së Drejtësisë”, struktura është shtuar me 32 punonjës. Aktualisht, të gjitha zyrat janë të tejmbushura me personel dhe në pjesë të madhe nuk bëhet diferencim as mes drejtorëve, përgjegjësve të sektorit dhe specialisteve për shkak të situatës faktike”.

Në kundërshtim të shkresës së Ministrisë së Drejtësisë, subjekti ankues me e-mail-in datë 11.10.2022, në mes të tjerash ka parashtuar se: “Nga shkresa nr. 5655/1, datë 04.11.2022 e Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Drejtësisë, I.SH, së pari konstatoj një gjuhë fyese dhe diskriminuese dhe etiketuese e cila gjendet pothuajse në çdo fjali që përmban shkresa, së dyti konstatoj se shkresa përmban shpifje ndaj personit tim, si dhe fabrikime të rrethanave dhe sjelljes time në ambientet e punës si dhe me kolegët, të dhëna këto që bien ndesh me vet provat shkresore që ka nxjerr vetë institucioni i ministrisë.

- 1. Së pari vlerësoj të sqaroj se unë jam punësuar me kontratë një vjeçare nëpërmjet programit “Gati për Shqipërinë” të Kryeministrit të cili synonte punësimin e përkohshëm në administratë të profesionistëve që kishin studiuar jashtë. E konsideroj të rëndësishëm të bëhet ky sqarim për të faktuar se punësimi im nuk është bërë as nga vullneti i departamentit të administratës publike dhe as nga vullneti i ministrisë së drejtësisë por nga vendimi i qeverisë, institucionet e mësipërme kanë vepruar thjesht në kuadrin e zbatimit të urdhrit dhe lidhjes së kontratës. Pasi shoh që ministria më ngatërron duke më përfshirë së bashku me punonjësit e tjerë të përkohshëm që janë punësuar nëpërmjet programit të ekselencës.*
- 2. Së dyti në lidhje me pretendimin se kontrata e punës është lidhur me datë 15.04.2022 dhe se menjëherë më janë vënë në dispozicion mjetet e punës është një shpifje dhe fabrikim, siç*

vërtetohet nga procesverbali i marrjes së mjeteve në dorëzim nr. 390, datë 22.04.2022, pra mjete janë marrë 8 ditë më vonë, të cilat kanë konsistuar në një kompjuter të paformatuar dhe disa pajisje të vogla kancelarie. Theksoj se deri në momentin që shërbimet e brendshme kanë bërë funksional kompjuterin dhe kanë vendosur tavolinë dhe karrige në ambientet e zyrës, kanë kaluar edhe 2 javë të tjera. Kjo faktohet mjaft qartë nga fakti se e-maili i parë i punës që ka ardhur në llogarinë time mban datën e mesit të muajit maj.

3. Së treti në lidhje me pretendimin se kam shkelur shkronjat a) dhe ç) të nenit 8 të VKM nr. 874/2021, vlerësoj të theksoj se neni parashikon detyrimin e ndërsjellët dhe në veçanti për mirësjelljen dhe respektin, detyrime të cilat kanë munguar ndaj meje dhe ju u janë bërë të ditur eprorëve: “a) Komunikimi i nëpunësit të administratës publike duhet të karakterizohet nga etika, mirësjellja dhe respekti i ndërsjellë. Komunikimi verbal dhe joverbal (gjuha e trupit, gjestikulacioni, toni i zërit, mënyra e vështimit, ruajtja e distancës fizike etj.) duhet të jetë korrekte, pa përdorur fjalor fyes apo paragjykses, për çfarëdolloj arsyeje apo shkak. Në mjediset e punës nuk mund të komunikohet me zë të lartë apo të përdoren shprehje të papërshtatshme”; shkronja c) e nenit 8 parashikon detyrime pozitive në ngarkim të punëdhënësit, detyrime këto të cilat nuk janë zbatuar në asnjë moment nga ana e tij dhe strukturave të brendshme dhe drejtuesve: “c) Nëpunësve të punësuar rishtazi në institucionet e administratës publike duhet t’u krijohen kushtet e përshtatshme për ushtrimin sa më efektiv të detyrës, duke u dhënë ndihmën e duhur përmes këshillimit, orientimit, shkëmbimit të informacionit, me qëllim aftësimin e përshtatjen e tyre në institucionin ku janë të punësuar”.
4. Së katërti referuar pretendimit se nga ana ime ka patur mungesë bashkëpunimi me kolegët në realizimin e detyrave si dhe ka patur sjellje dhe komunikim të papërshtatshëm me ta gjë e cila ka bërë ndërprerjen e marrëdhënies së punës, janë fabrikime dhe shpifje, asnjë koleg me të cilët kam ndarë ambientet e punës apo edhe kolegë të tjerë nuk ka paraqitur ndonjë ankesë apo komunikuar ndonjë pakënaqësi apo vërejtje në drejtimin tim, ministria s’ka paraqitur asnjë fakt të tillë dhe për më tepër kjo bie ndesh me Urdhrin nr. 566, datë 18.10.2022 në cilin parashikohet se prishja e marrëdhënies së mirëbesimit dhe mos përmbushja e kontratës janë shkaqet dhe arsyet që kanë quar në zgjidhjen e kontratës. Për më tepër unë me kolegët me të cilët kam punuar dhe kam ndarë zyrën kam marrëdhënie shumë të mira shoqërore të cilat vazhdojnë edhe pas ndërprerjes së marrëdhënies së punës, me të cilët takohem rregullisht.
5. Referuar pretendimit se nga ana ime nuk janë realizuar detyrat e ngarkuar, është një shpifje, nuk ka asnjë e-mail pune i cili është kthyer mbrapsht në drejtimin tim si e paplotë apo e pa realizuar nga ana e eprorëve, përkundrazi unë në ambientet e punës kam realizuar dhe finalizuar punë të cilat ishin të prapambetura prej vitesh, kryesisht me institucionet ndërkombëtare, pasi nuk kishte patur personel të kualifikuar për ti realizuar ato, gjë që e cila ishte e shprehur në komunikimet me e-mail me ta. Pra pretendimi se unë nuk kam realizuar punët, është i pavërtetë dhe institucioni nuk ka sjellë asnjë provë që vërteton të kundërtën.
6. Referuar pretendimit se zgjidhja e kontratës është bërë duke respektuar procedurën ligjore në fakt është një tjetër shpifje, pasi neni 16 i kontratës parashikon një afat njoftimi 30 ditor

për ndërprerjen e kontratës i cili nuk është respektuar, njoftimi për zhvillimin e takimit është marrë por ai nuk është zhvilluar fare dhe një javë më vonë me datë 18.10.2022 ka dalë urdhri për ndërprerjen e kontratës. Pra nuk është respektuar asnjë procedurë formale ligjore, qëllimi ka qenë largimi im i menjëhershëm nga ana e ministrisë. Vlerësoj të përmend këtu se njoftimi për takimin erdhi pasi unë dorëzova ankesën time drejtuar ministrit për diskriminimin në ambientet e punës dhe urdhrin e paligjshëm të sekretarit të përgjithshëm, pra një hakmarrje direkte.

- 7. Referuar termit të përdorur se unë gjoja paskam kërkuar kushte pune "perfekte" ndryshe nga të punësuarit e tjerë është një term diskriminues në drejtimin tim, nuk ka asnjë kërkesë nga ana ime në drejtim të institucionit që të kem kërkuar privilegje apo kushte të cilat nuk i kishin dhe gëzonin specialistët e tjerë të drejtorisë, kam bërë vetëm një ankim ndaj një urdhri për lëvizjen e zyrës ku kam kërkuar shpjegime për arsyen dhe faktin se u bë në mënyrë të kundërligjshme jo nga strukturat përkatëse. Dhe kam bërë një ankim të dytë kur mjetet e punës mu nxorën nga zyra dhe mu quan në korridorin e bodrumit të ministrisë aty ku u lanë për një periudhë prej 16 ditësh deri ditën që mu ndërpre kontrata, fakt ky i vërtetuar me video dhe foto të mjeteve të punës në korridorin e bodrumit të ministrisë. Nuk ka asnjë kërkesë tjetër që unë ti kem drejtuar institucionit, përveç faktit të caktimit të një zyre gjatë kohës që mjetet e mia qëndronin në korridorin e bodrumit të ministrisë, por mesa duket nga ana e ministrisë kjo është interpretuar si kërkesë për kushte perfekte.*
- 8. Referuar bindjeve filozofike, dhe opinioneve dhe mendimeve të shprehura nga ana ime, institucioni i konsideron si "utopike" të ekzagjeruara për një "vend pune ideal" dhe "administratë perfekte" tregon qartazi paragjykimin e bindjeve të mia të shprehura, çka tregon qartazi se ato kanë qenë një nga shkaqet se përse jam pushuar nga institucioni.*
- 9. Referuar pretendimeve të ministrisë se në mënyrë të vazhdueshme të gjithë kolegët ankoheshim në lidhje me mua dhe sjelljen time fyese ndaj tyre, është një shpifje e ulët pasi unë kam patur dhe vazhdoj të kem marrëdhënie të mira me ta, ky është vetëm një justifikim për të mbuluar diskriminimin e hapur që institucioni ka bërë ndaj meje. Ministria nuk ka sjellë asnjë fakt të këtyre ankesave që paskan bërë të gjithë kolegët në mënyrë të përditshme ndaj meje, madje vetë Drejtori i Përgjithshëm më ka komunikuar se ndaj meje nuk ka asnjë ankesë nga kolegët. Pra kemi të bëjmë me shpifje për të mbuluar sjelljen diskriminuese që kanë bërë ndaj meje.*
- 10. Referuar pretendimeve të ministrisë se nuk ka patur diskriminim në lidhje me moshën dhe gjendjen civile, janë shpifje pasi unë në mënyrë të vazhdueshme dhe të përsëritur jam pyetur nga ana e eprorëve për gjendjen civile dhe statusin civil.*
- 11. Referuar pretendimeve të ministrisë se nuk ka patur diskriminim në lidhje me bindjet politike, pasi nëse bindje politike do të dihehin më parë atij nuk do ti ishte dhënë fare mundësia për të punuar në ministri. Mjafton ky supozim për të treguar qasjen e institucionit ndaj bindjeve të mia, e cila në mënyrë indirekte pranon se një person me bindjet e mia nuk duhet të punojë fare në ministri.*
- 12. Referuar pretendimeve të ministrisë se kam kërkuar të përzgjedh zyrën kjo është një shpifje dhe fakt i pavërtetë dhe nuk kam marrë asnjë përgjigje për lëvizjen e mjeteve të mia të punës*

në bodrumin e ministrisë, dhe as për faktin se përse është bërë ky trajtim për mua në një kohë kur të gjithë specialistët e tjerë të drejtorisë i kanë zyrat në katin e 6, i cili është i dedikuar për drejtorinë e Antikorrupsionit.

- 13. Ministria nuk ka sjell asnjë shpjegim në lidhje me faktet se përse unë nuk ftohesha në mbledhjet e drejtorisë dhe as për faktin se përse isha i vetmi specialist që nuk qohesha në trajnimet jashtë vendit, një fakt që tregon qartë sjelljen e saj diskriminues ndaj meje përsa kohë jam trajtuar në një formë të diferencuar me pjesën tjetër të personelit dhe nuk më janë dhënë të gjitha mundësitë siç ju u janë dhënë specialistëve të tjerë.*
- 14. Ministria ka mohuar faktin se urdhri për lëvizjen e mjeteve të mia nga zyra e katit të 6 për në korridorin e ministrisë ka ardhur nga ana sekretarit të përgjithshëm, por në fakt ministria nuk tregon se kush e ka urdhëruar atëherë një veprim të tillë, në fakt në momentin e lëvizjes së mjeteve të punës më është thënë shprehimisht nga ana e drejtorit të shërbimeve z. E.M si dhe specialistëve të shërbimeve të tjerë se urdhri është i sekretarit të përgjithshëm dhe sipas urdhrin të tij duhet ta zbatojmë urgjent tani.*
- 15. Ministria nuk ka sjellë asnjë informacion për faktin se përse unë isha i vetmi specialist i drejtorisë i pa pajisur me badge special të drejtorisë së antikorrupsionit, çka tregon trajtimin e diferencuar ndaj meje.*
- 16. Referuar pretendimit të ministrisë e cila pretendon sjellje, komunikim dhe ngacmim me një nga koleget si dhe veprime të tjera si falsifikim, etj, si dhe e-maile të dërguar nga unë etj, në adresë të saj të cilat kanë qenë shkak për lëvizjen e mjeteve të punës në bodrum dhe zgjidhjen e menjëhershme të kontratës, sqaroj se, së pari këto janë në kuadrin e shpifjes personale për të cilat do bëj kallëzimin përkatës, nëse veprime të tilla ekzistojnë ato nuk janë bërë nga unë. Unë po vihem në dijeni të këtyre pretendimeve për herë të parë. Unë nuk kam asnjë komunikim fyes, kërcënues, etj, në raport me asnjë prej kolegëve, me shumë gjasë kjo është në kuadrin e një sajese të fabrikuar për të justifikuar sjelljen dhe trajtimin e diferencuar ndaj meje për të stisur një situatë e cila të legjitimojë veprimet e kryera nga ana e sekretarit të përgjithshëm, pasi unë nuk po shoh asnjë provë të këtyre komunikimeve fyese dhe kërcënuese ndaj kolegëve, megjithatë unë do ti shkoj deri në fund rrugës administrative dhe gjyqësore, është e turpshme që një institucion apo për të qenë më të qartë një funksionar i lartë i shtetit si sekretari i përgjithshëm fshihet pas fabrikimeve të tilla për të justifikuar paligjshmërinë e tij, për këto shpifje ai do të mbajë përgjegjësinë ligjore përkatëse. Ministria nuk tregon se në rastin e kësaj situate të supozuar përse nuk ju lëviz zyra kësaj koleges që nuk ndihej mirë por mu lëviz mua, kjo tregon se kjo është një fabrikim dhe shpifje e pastër për të justifikuar sjelljet diskriminues ndaj meje dhe trajtimin e diferencuar që nga moment i fillimit të marrëdhënieve të punës e deri në momentin e përfundimit”.*

- Me shkresën nr. 1373/3, datë 15.12.2022, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, kërkoi nga Ministria e Drejtësisë informacion shtesë dhe kopje të dokumenteve të poshtë cituara:

- Argumentimin Tuaj, lidhur me pretendimet e subjektit ankues, të bëra me e-mail-in datë 10.11.2022.
- Kopje të vlerësimit të punës së ankuesit (nëse ka). Kopje të procesverbalit nr. 390, datë 22.04.2022, mbi marrjen në dorëzim të mjeteve të punës, nga E.Gj.
- Informacion se sa herë i është ndryshuar mjedisi i punës ankuesit dhe kopje të plotë të procedurës së ndjekur.
- Informacion nëse ka punonjës të tjerë, të Drejtorisë së Programeve dhe Projekteve Antikorrupsion (në kushte të njëjta apo të ngjashme me ankuesin) që i është ndërruar mjedisi i punës, gjatë periudhës nga data 01.05.2022 deri në datë 30.09.2022.
- Informacion a ka punonjës të tjerë të Drejtorisë së Programeve dhe Projekteve Antikorrupsion që kanë zyrat në katet e poshtme.
- Kopje të ankesave të bëra nga kolegët dhe eprorët, për shkak të sjelljes/qëndrimit të papërshtatshëm dhe ambientit negativ të krijuar nga E.Gj.
- Informacion lidhur me ndjekjen e trajnimeve jashtë shtetit për punonjësit e Sektorit të Planifikimit dhe Monitorimit Strategjik në Fushën Antikorrupsion.
- Kopje të ankesës së bërë nga E.Gj lidhur me diskriminimin në ambientet e punës dhe përgjigjen e dhënë nga Ministria e Drejtësisë.
- Informacion lidhur me mospajisjen e ankuesit me mjet identifikues (badge) dhe datën kur janë pajisur me mjet identifikues studentët e tjerë të ekselencës, sipas shkresës nr. 2472, datë 14.04.2022.
- Informacion nëse ka punonjës të tjerë, të cilëve i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës për shkak të shkeljes në mënyrë të përsëritur të detyrimeve kontraktuale dhe mungesës së etikës në komunikim dhe bashkëveprim me eprorët dhe kolegët.
- Kopje të procesverbaleve të mbajtura për mbledhjet e zhvilluara nga Drejtoria e Programeve dhe Projekteve Antikorrupsion, gjatë periudhës nga data 01.05.2022 deri në datë 30.09.2022.
- Kopje të Rregullores së Brendshme të Rrjetit të Koordinatorëve kundër Korrupsionit dhe të Rregullores së Brendshme të Ministrisë së Drejtësisë.
- Informacion nëse çështja e marrëdhënieve të punës mes palëve po ndiqet gjyqësisht. Nëse po, një kopje të akteve dhe vendimit të gjykatës (nëse ka).

Me shkresën nr. 5655/3, datë 10.01.2022, të administruar pranë Komisionerit me nr. 50/1, datë 12.01.2023, Ministria e Drejtësisë, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: *“Kontrata e punës së E.Gj është bërë mbi bazën e VKM-së nr. 586/2019 "Për punësimin e përkohshëm të studentëve të ekselencës në institucionet e administratës shtetërore", të ndryshuar. Në pikën 2/2, të Kreut III të këtij vendimi parashikohet tekstualisht se: “Përjashtimisht për vitin 2021: a) pozicionet e dedikuara për studentët e ekselencës, për këtë vit, të plotësohen nga kandidatët e përzgjedhur nëpërmjet platformës “Gati për Shqipërinë”, sipas së njëjtës metodologji të vlerësimit të kandidatëve të përcaktuar në pikat 1, shkronja “b”, dhe 2, të kreut II, të këtij vendimi”. Pra, pretendimi i E.Gj se “punësimi i tij është bërë me vullnet të qeverisë ...” nuk ka kuptim dhe as bazë ligjore mbështetëse. Sillet në vëmendje se platforma “Gati për*

Shqipërinë” nuk ndryshon nga procedurat e mëparshme të konkurrimit që u janë ofruar ekselentëve. Për më tepër sipas shkronjës “b”, të pikës 2/2, të kreut III të VKM nr. 586/2019, nuk i zhvillon procedurat “qeveria” por DAP: ku citohet: “Departamenti i Administratës Publike të zhvillojë procedurën e radhës së punësimit të përkohshëm të studentëve të ekselencës, sipas përcaktimeve të kreut II të këtij vendimi, nëse në përfundim të procedurës së zhvilluar sipas shkronjës “a”, të kësaj pike, mbeten ende pozicione vakante të dedikuara për studentët e ekselencës”. Për rrjedhojë pretendimi i E.Gj se “nuk është njësoj me punonjësit e tjerë të përkohshëm” rezulton të jetë i pabazuar në legjislacionin në fuqi, si dhe me natyrë diskriminuese për punonjësit e tjerë të Ministrisë së Drejtësisë, të cilët sipas ankuesit nuk gëzojnë statusin e “ekselentit”.

E.Gj pretendon se mjetet e punës i janë vendosur në dispozicion 8 (tetë) ditë me vonesë, nga momenti që ka filluar marrëdhënien e punës. Ritheksojmë se sigurimi i kushteve dhe mjeteve të përshtatshme të punës është bërë në përputhje me mundësitë/kapacitetet që zotëronte Ministria e Drejtësisë në kohën e punësimit të E.Gj dhe ekselentëve të tjerë të shpallur fitues nga DAP dhe që u punësuan rishtazi në Ministrinë e Drejtësisë. Të gjithë të punësuarit rishtazi sikurse E.Gj, për shkak të shpalljes fitues nga platforma “Gati për Shqipërinë”, kanë qenë në të njëjtat kushte dhe janë trajtuar njësoj lidhur me vendosjen në dispozicion të mjeteve të punës. Në rastin konkret duhet të mbahet në konsideratë dhe aftësitë reale/potenciale të Ministrisë së Drejtësisë në momentin e punësimit të studentëve ekselentë, si dhe zërat e buxhetit në dispozicion për të garantuar kushte më optimale, sikurse kërkon E.Gj. Pra, në kushtet dhe mundësitë që ka patur Ministria e Drejtësisë në momentin kohor të punësimit të E.Gj, këtij të fundit dhe të gjithë kolegëve të tij të punësuar në drejtori të tjera, u janë ofruar të njëjtat kushte, pa diskriminuar në asnjë rast dikë prej tyre.

Lidhur me pretendimin e E.Gj se, nuk ka shkelur në asnjë rast parimin e mirëbesimit dhe detyrimet e parashikuara nga shkronjat “a” dhe “ç” të nenit 8, të VKM nr. 874/2021 “Për miratimin e rregullave për zbatimin e parimeve të etikës, të klasifikimit të veprimtarive të jashtme dhe vlerën e dhuratave, që mund të pranohen gjatë veprimtarisë së nëpunësit të administratës publike”, këto të fundit nuk janë të argumentuara. Socializimi i E.Gj me kolegët e tij nuk është detyrë e Ministrisë së Drejtësisë, por e vetë personit për të njohur dhe për t'u përshtatur me nëpunësit e tjerë të Sektorit, Drejtorisë apo edhe Drejtorisë së Përgjithshme. Fakti se E.Gj nuk komunikonte me njeri, kolegët e Sektorit e shmangnin, etj, nuk bën përgjegjës Ministrinë e Drejtësisë. Provueshmëria e këtyre elementeve për shkak të karakterit personal të tyre nuk kanë si të vërtetohen/provohen me shkresë sikurse kërkohet nga Komisioneri, pasi kanë të bëjnë me bindjet, mendimet dhe ndjesitë e personave/nëpunësve që kanë punuar në të njëjtën zyrë/sector/drejtori me E.Gj. Në kushtet ku janë punësuar rishtazi një numër i konsiderueshëm studentësh ekselentë në Ministrinë e Drejtësisë, ngrejnë pikëpyetje pse vetëm E.Gj ka patur probleme përshtatjeje, ndërkohë që të gjithë studentët ekselentë të tjerë janë integruar shumë mirë me vendin e punës dhe kolegët përkatës.

Fakti i pretenduar nga E.Gj që nuk ka “e-mail të kthyer mbrapsht”, që në mënyrë të shkruar të përcaktojë se puna e realizuar prej tij nuk është e saktë apo e paplotë, nuk nxjerr në pah cilësinë optimale të punës/detyrave të realizuara nga E.Gj. Duhet të mbahet në konsideratë se, me qëllim ecurinë e punës dhe realizimin e saj brenda një kohëzgjatjeje sa më të shkurtër, shpesh herë eprorët nuk i kthejnë shkresat për t’u ripunuar nga specialistët, por i rishikojnë/ripunojnë vetë. Një gjë e tillë bëhet edhe me qëllim për të mos demoralizuar të punësuarit e rinj, sidomos në rastin e studentëve ekselentë, për të mos zbehur dëshirën e tyre për të punuar.

Pretendimet e E.Gj se ndaj tij ka patur diskriminim për shkak të moshës dhe gjendjes civile, janë të paargumentuara. Vetëm cilësimi “janë shpifje” nuk konsiderohet i mjaftueshëm për të provuar se diskriminimi ekziston. Për më tepër të gjithë studentët ekselentë të punësuar njësoj dhe me të njëjtat kushte si E.Gj kanë pothuajse të njëjtën moshë, por asnjë prej tyre nuk është ankuar për diskriminim për shkaqe nga ato të përmendura dhe të paprovuara nga ankuesi. E.Gj pretendon se është pyetur për moshën dhe gjendjen civile, por nuk përmend në asnjë rast personin/nëpunësin/eprorin nëse ka, që e ka bërë këtë pyetje në mënyrë të vazhdueshme sikurse pretendon.

E njëjta gjë vlen edhe për pretendimin e pasjes së diskriminimit politik për E.Gj. Për sa më sipër, vlen të ritheksojmë se E.Gj nuk është pyetur ndonjëherë për bindjet e tij politike, as ai vete nuk specifikon një apo disa emra personash/nëpunësish që ta kenë pyetur për një element të tillë sikurse është bindja politike. Për më tepër, mungon lidhja shkakësore ndërmjet bindjeve politike të E.Gj dhe ndikimit të tyre në pushimin nga puna.

Lidhur me pretendimin se “nuk ftohej në mbledhjet e drejtorisë”, duhet mbajtur në konsideratë pozicioni i E.Gj në raport me nivelet e tjera hierarkike. E.Gj ka qenë specialist në Sektorin e Planifikimit dhe Monitorimit Strategjik në Fushën Antikorrupsion, në Drejtorinë e Programeve dhe Projekteve Antikorrupsion, në Drejtorinë e Përgjithshme të Antikorrupsionit. Jo gjithmonë në mbledhjet e drejtorisë marrin pjesë specialistët. Pjesëmarrësit në mbledhjet e drejtorive përkatëse është në diskrecion të drejtorit, i cili ka për detyrë të organizojë dhe menaxhojë punën brenda për brenda drejtorisë me qëllim realizimin e efektshëm të punës së saj. Mesa duket E.Gj ka kërkuar pjesëmarrjen e tij në çdo mbledhje për shkak të statusit të “ekselentit” dhe jo nisur nga pozicioni i punës që ai ka patur sipas kontratës përkatëse.

Lidhur me informacionin që kërkohet mbi ndjekjen e trajnimeve jashtë shtetit për punonjësit e Sektorit të Planifikimit dhe Monitorimit Strategjik në Fushën Antikorrupsion, ju bëjmë me dije se, gjatë vitit 2022, nuk është zhvilluar asnjë trajnim jashtë vendit ku të jenë ftuar, apo të kenë marrë pjesë staf i drejtorisë së Programeve dhe Projekteve Antikorrupsion, pjesë e së cilës është edhe ky Sektor. Ne mund të përmendim që me iniciativë personale të dy personave, staf të sektorit, përgjegjës i sektorit dhe një specialist dhe me kosto të pjesëmarrjes së mbuluar prej tyre, është mundësuar ndjekja e trajnimit pranë Akademisë Verore Antikorrupsion. Aplikimi për pjesëmarrje në këtë trajnim është bërë direkt nga personat e

interesuar. Njoftimi për këtë trajnim është marrë nga burime të tyre personale kërkimore, por gjithashtu edhe nga shpërndarja e informacionin ndërmjet stafit të drejtorisë. Bashkëlidhur ju vëmë në dispozicion njoftimin e ndarë përkatësisht, ku edhe E.Gj e ka marrë e-mail-in.

Lidhur me kopje të procesverbaleve të mbajtura për mbledhjet e zhvilluara nga Drejtoria e Programeve dhe Projekteve Antikorrupsion, informojmë se: Gjatë kësaj periudhe janë zhvilluar takime pune dhe mbledhje të rregullta (ditore) të drejtuesit të sektorit dhe specialisteve, për diskutim dhe ndarje detyrash dhe për të cilat nuk janë mbajtur procesverbale. Detyrat janë lënë në vijim dhe diskutimet kanë qenë në përputhje me proceset në ndjekje të punës.

Nuk ka asnjë punonjës të Ministrisë së Drejtësisë të cilëve i janë ndërprerë marrëdhëniet e punës për shkak të shkeljes në mënyrë të përsëritur të detyrimeve kontraktuale dhe mungesës së etikës në komunikim dhe bashkëveprim me eprorët dhe kolegët.

Lëvizja nëpër zyra e nëpunësve gjatë periudhës kur E.Gj ka qenë nëpunës ka ardhur kryesisht për faktin se, numri total i nëpunësve të drejtorisë së Antikorrupsionit ka qenë shumë herë më i madh dhe jo proporcional në raport me ambientet në dispozicion në ndërtesën e institucionit. Ministria e Drejtësisë ka ndërmarrë hapat e nevojshëm për zgjerimin e hapësirave të institucionit, me qëllim sigurimin e kushteve të nevojshme për të gjithë nëpunësit. Megjithatë deri sa të realizohet ky objektiv, në kushtet ku zyrat janë të vogla dhe të pakta në numër, është gjetur si zgjidhje e përkohshme zhvendosja e nëpunësve në zyra të tjera. Nuk është vetëm E.Gj që ka lëvizur në një zyrë tjetër, por edhe nëpunës të tjerë, të cilët në ndryshim nga ish-kolegu i tyre, nuk kanë shprehur pakënaqësi lidhur me këtë aspekt. Për më tepër, ndryshimi i zyrës nga një kat në tjetrin nuk do të thotë se puna nuk do të realizohet me të njëjtin ritëm apo me të njëjtin efektivitet, përkundrazi, E.Gj nuk ka mbajtur në konsideratë se zyrat nuk janë të përhershme dhe një nëpunës nuk lidhet në mënyrë të pashkëputshme nga një zyrë specifike. Ky i fundit mund të ankohej me të drejtë nëse do të ishte larguar nga mjediset e institucionit në një godinë tjetër që nuk ka lidhje me të parën, por vetëm ndryshimi i katit për shkak të mungesave të zyrave në dispozicion nuk përbën shkak për diskriminim. Në katin e gjashtë të Ministrisë ka nëpunës dhe zyra të cilat nuk i përkasin kësaj drejtorie, si dhe ngelet i paqartë burimi i informacionit të E.Gj për sa më sipër, në kushtet ku ai nuk ka qenë ndonjëherë pjesë e Drejtorisë përgjegjëse të Shërbimeve Mbështetëse”.

- Mbështetur në nenin 33/8, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës, Komisioneri me shkresën nr. 50, datë 10.01.2023 njoftoi, palët për zhvillimin e seancës dëgjimore me datë 17.01.2023, për të parashtruar dhe argumentuar në mënyrë të drejtpërdrejt pretendimet e palëve në proces, si dhe kërkoi kopje e dokumentacionit, të kërkuar me shkresën nr. 1373/3, datë 15.12.2022

Seanca u zhvillua me praninë e palëve në proces: ankuesi E.Gj dhe palës kundër së cilës është paraqitur ankesa, përfaqësuesve me autorizimin nr. 261, datë 16.01.2023, të plotësuar me autorizimin nr. 261/1, datë 24.01.2023, të Ministrisë së Drejtësisë, z. E.N dhe z. F.K.

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 dhe me e-mail me KMD-në, si dhe deklaroi se: *“Kam bindje të djathta të cilat ia kam bërë të ditura kur jam pyetur nga eprorët. Nuk kam aktivitet politik publik dhe nuk jam anëtar i ndonjë subjekti politik. Gjatë gjithë periudhës së punës nuk kam qenë prezent në asnjë mbledhje. Mbledhjet kanë qenë të shpeshta por nuk kam ndonjë rast specifik që mund ta citoj që jam shmangur nga drejtuesit për të marrë pjesë në mbledhjet e drejtorisë. Nga muaji maj deri në muajin korrik nuk kam pasur detyra pune të ngarkuara nga eprorët. Në drejtorinë Antikorrupsion punonjësit e tjerë janë 2 ose më shumë vite më të moshuar dhe nuk kam informacion për statusin civil të tyre”*.

Gjatë seancës dëgjimore përfaqësuesit e Ministrisë së Drejtësisë i qëndruan të njëjtave parashtrime të bëra të njohura gjatë komunikimit shkresor dhe deklaruan se: *“Për ankuesin është bërë një vlerësim pune për periudhën 3-mujore, nga përgjegjësjë e sektorit, e cila ka bërë shënimin që është refuzuar të firmoset nga ankuesi. Lidhur me lëvizjen e parë nga zyra, ankuesit i është kthyer përgjigje nga eprorët lidhur me arsyen e lëvizjes. Gjatë vitit 2022 kanë qenë dhe 7 specialistë të tjerë që kanë lëvizuar nga zyra duke u zhvendosur brenda katit si dhe në kate të tjera. Në drejtim të E.Gj ka pasur ankesë verbale nga një punonjëse e drejtorisë Antikorrupsion për ngacmime dhe fjalor jo etik të përdorur nga ankuesi. Për këtë arsye dhe të tjera është bërë lëvizja e ankuesit nga zyra e katit të 6-të, në mënyrë që të krijohet distancë mes tyre. Lëvizja e mjeteve të punës së ankuesit është bërë nga punonjësit e shërbimit dhe ankuesi në shenjë revolte ka qëndruar në ambientet e korridorit dhe nuk ka hyrë në zyrën e caktuar. Gjithashtu ka pasur dhe ankesa të tjera verbale të bëra nga punonjësit për ankuesin. Ankuesi është informuar me e-mail nga drejtoresha për një trajnim dhe ky ka qenë trajnimi i vetëm i organizuar për periudhën kur ka qenë i punësuar E.Gj. Lidhur me trajtimin e ankesave të bëra nga E.Gj informojmë se ankesës së bërë në datë 27.05.2022 i është kthyer përgjigje në datë 22.06.2022, ndërsa ankesës për diskriminim të bërë në datë 11.10.2022, i është kthyer përgjigje në datë 4.11.2022, nëpërmjet shkresës që i kemi drejtuar Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Gjatë vitit 2022 në ministri kanë filluar punë 8 studentë nga programi i ekselencës. Në ministri vetëm punonjësit nëpunës civil të drejtorisë Antikorrupsion janë të pajisur me mjet identifikimi, ndërsa punonjësit e tjerë të ministrisë janë të pajisur me kartë hyrëse (check in). Dhe punonjësjë A.B, që është e punësuar me një program të ngjashëm me ankuesin në drejtorinë Antikorrupsion, nuk është e pajisur me mjet identifikimi, pasi me këtë pajisen vetëm punonjësit që kanë statusin e nëpunësit civil. Mjeti identifikues ka vlerë vetëm për specialistët e drejtorisë Antikorrupsion që i duhet ta përdorin për tu prezantuar në institucionet e tjera dhe nuk ka vlerë pune në mjediset e institucionit, për më tepër që nuk ka shkaktuar asnjë pasojë për E.Gj. Në 8 studentë të ekselencës që janë punësuar në ministri, asnjë prej tyre nuk ka mjet identifikimi, të gjithë janë pajisur në të njëjtën ditë me mjetet e punës dhe 5 prej tyre u është ndryshuar zyra dhe asnjë prej tyre nuk ka pasur pretendim për diskriminim”*.

Në vijim, ankuesi me e-mail-in datë 19.01.2023, ka dërguar parashtrimet përfundimtare lidhur me pretendimet e bëra gjatë seancës dëgjimore, në të cilat në mes të tjerash informoi se: “3. Shkaqet për të cilat jam diskriminuar janë: 1. Moshë, jam diskriminuar pasi isha punonjësi me moshën më të re në të gjithë drejtorinë e antikorruptionit; 2. Gjendja civile, jam diskriminuar mbi faktin e gjendjes civile (beqar/martuar/bashkëjetesë); 3. Bindjet politike, jam diskriminuar mbi bindjet politike që kisha të cilat janë bindje të djathta dhe opozitare kundërshtuese të qeverisjes dhe politikave të ndjekura prej saj. Jam diskriminuar për shkaqe të aktivizimit tim si vëzhgues në zgjedhjet e vitit 2021, aktivizimit në protesta, veçanërisht si drejtues dhe organizator në ato studentore dhe ato të stafit akademik si dhe prezencën mediatike në emisionet politike; Aktivizimin politik në rrjetet sociale dhe kundërshtimit për të shpërndarë poste apo like të postimeve të qeverisë, në veçanti të atyre të ministrit dhe drejtuesve të tjerë; 4. Formës së rekrutimit në pozicionin e punës, jam diskriminuar për shkaqe të formës me të cilën jam bërë pjesë e drejtorisë së antikorruptionit, ku kam fituar pozicionin e punës në mënyrë direkte për shkak të renditjes i pari në platformën “Gati Për Shqipërinë” pa ndonjë konkurim direkt, intervistë apo provim sikundër pjesa tjetër e stafit. 5. Eksperiencë në punë, jam diskriminuar për shkak të mungesës së eksperiencës në punë; 6. “Viktimizim”, jam diskriminuar për shkak të ankesave të mia për trajtim të barabartë dhe për kushte dhe mundësi pune të barabarta me kolegët e drejtorisë dhe për shkak të kundërshtimit të urdhërave të paligjshme të drejtuesve; 7. Qëndrimi kritik ndaj trajtimit dhe organizimit të punës nga ana e eprorëve.

4. Në mbështetje të ankesës po ju paraqes prova të reja të cilat janë në formatin foto/video si dhe dokument, të cilat faktojnë aktivizimit tim, si vëzhgues në zgjedhjet e 2021, aktivizimin tim në protesta të ndryshme, veçanërisht si drejtues dhe organizator në ato studentore dhe ato të stafit akademik si dhe prezencën mediatike veçanërisht atë në emisionet politike (për shkak të numrit të madh të tyre po paraqes vetëm një pjesë dhe fragmente të tyre pasi emaili nuk lejon dërgimin e shumë dokumentave); aktivizimin politik në rrjetet sociale dhe kundërshtimit për të shpërndarë poste apo like të postimeve të qeverisë ve çanërisht të atyre të ministrit dhe drejtuesve të tjerë. Prova të reja filmike mbi kushtet e lëvizjes së zyrave, prova mbi fallsifikimin e formularit të vlerësimit të punës (dhe faktit se jam vënë në dijeni për ekzistencën e tij vetëm gjatë seancës dëgjimore) dhe dokumentave të tjerë nga ana e zyrtarve të ministrisë.

6. Në datë 13.05.2023 pasi kishte disa ditë që më kishin sjellë në tavolinën e punës disa qindra dosje për hetim dhe nuk më kishin sjellë asnjë kontratë të re për ndryshim pozicioni apo urdhër për ngarkim detyrash, pasi konsultova kontratën time e cila nuk lejonte kryerjen e detyrave të tilla, si dhe VKM nr. 618, datë 20.10.2021, “Për organizimin dhe funksionimin e rrjetit të Koordinatorëve kundër Korrupsionit”, konstatova se me hetimin e dosjeve mund të merreshen vetëm ata që i përkisnin drejtorisë operacionale të hetimit dhe që kishin certifikatë sigurie. Në kushte të tilla informova nëpërmjet emailit Drejtorin z. Gj.P, Drejtoren znj. Ll.M, Sekretarin e Përgjithshëm për pamundësinë ligjore të angazhimit tim në trajtimin e dosjeve të sjella në tavolinën time të punës, pasi do sillnin si pasojë nxjerrjen e akteve të pavleshme, në kushtet e mungesës së kompetencës nga ana ime dhe do shkaktonin rrjedhimisht edhe shpërdorim detyre. E-maili im nuk mori përgjigje, megjithatë gjatë gjithë javës në vazhdim dy shefat e sektorit,

R.P dhe E.D ngulmuan me insistim që unë të merrja përsipër dosjet edhe pse nuk kisha asnjë urdhër me shkrim për to. Unë vazhdova refuzimin dhe vetëm me datë 23.05.2022 dosjet u morën nga zyra ime dhe u quan tek drejtoritë përkatëse që merreshin me hetimin. Menjëherë fillon trajtimi diskriminues nëpërmjet “Viktimizimit” të nesërmen me datë 24.05.2022 pasi kthehem në zyrë nga pushimi i drekës vë re që mjetet e punës nuk ndodheshin në zyrë dhe informohem nga kolegët se i kishin zhvendosur në një zyrë tjetër dhe se urdhërin e kishte dhënë drejtoresha Ll.M. I irrituar nga forma e trajtimit i dërgoj një email ankues mbi sjelljen diskriminuese dhe lëvizjen e zyrës drejtoreshës dhe sekretarit të përgjithshëm, megjithatë refuzuan të më rikthenin në zyrën ku isha.

Në ditët në vazhdim të javës, zhvilloj disa takime të veçuara me drejtoreshën Ll.M, më pas me drejtorin Gj.P dhe më pas me përgjegjësen time të sektorit R.P, me kërkesën e tyre. Gjatë këtyre takimeve dhe bisedave me secilin prej tyre më vihet në dukje mungesa eksperiencës, fakti i moshës që isha punonjësi më i ri i drejtorisë, fakti që duhet të isha fatlum dhe mirënjohës ndaj qeverisë e cila më kishte ofruar këtë mundësi, pasi isha bërë pjesë e kësaj drejtorie pa eksperiencë të mëparshme dhe pa asnjëfarë konkurimi, më evidentohet fakti se nuk duhen drejtuar ankime ndaj eprorëve dhe urdhrat e tyre duhen zbatuar pa kundërshtime. Më pas më bëhen pyetje të vazhdueshme rreth gjendjes civile, statusit, familjes dhe pozicioneve të tyre të punës. Gjatë takimeve ju përgjigjem pyetjeve por deklaroj se nuk do pranoja kryerjen e veprimeve që më ngarkonin me përgjegjësi penale, dhe se ankimi ndaj urdhërave të paligjshëm duhet dokumentuar nëpërmjet komunikimeve dhe ankesave me email në mënyrë që të faktohej refuzimi i këtyre urdhërave të paligjshëm. Nga ky moment e deri në mesin e muajt korrik kur edhe largohet drejtoresha Ll.M, unë nuk marr asnjë email pune nga shefja ime e sektorit R.P për një periudhë kohore rreth 1 muaj e gjysëm, nuk ftohem në asnjë mbledhje të drejtorisë, ish kolegët e zyrës më deklarojnë se eprorët ju kanë kërkuar që të mos komunikojnë dhe të distancohen nga unë, i njëjti udhëzim ju jepet dhe më konfirmohet edhe nga kolegët, në zyrën e re ku isha vendosur.

Në datën 3 dhe 4 tetor zhvilloj disa takime në zyrën e shefes time të sektorit R.P e cila më kërkon të shpërndaj disa poste të ministrisë dhe ministrit në rrjetet sociale (share&like), unë i përgjigjem me pamundësinë e kryerjes së veprimeve të tilla pasi kam një angazhim faktik dhe gjithashtu edhe në rrjetet sociale me postime të vazhdueshme që faktojnë qëndrimin opozitar, më pas i tregoj edhe disa postime përkatëse gjatë aktivizimit tim në protestat studentore dhe të stafit akademik si dhe angazhimin tim si vëzhgues në zgjedhjet e 2021. Më pas shefja e sektorit më bën të ditur se ministri është drejtues politik i qytetit ku banoja, Lezhës, dhe se ishte kërkesë nga eprorët dhe sdo ishte mirë të bija në sy si kundërshtar tek drejtuesit e tjerë. Menjëherë të nesërmen me datë 05.10.2023 pasi kthehem nga pushimi i drekës gjej disa punonjës të mirëmbajtjes që po lëviznin mjetet e mia të punës nga zyra ku isha, aty ishte dhe drejtori i aseteve dhe burimeve njerëzore E.M i cili më komunikoi se do shkoja me zyrë në katin -1 dhe se urdhërin e kishte dhënë drejtpërdrejt sekretari i përgjithshëm dhe kishte kërkuar të zbatohet në mënyrë të menjëhershme brenda pak minutave. Menjëherë shkoj dhe takoj në zyrat e tyre respektivisht përgjegjësen time të sektorit R.P dhe drejtorin Gj.P dhe i vë në dijeni. Ato më

komunikojnë se nuk kishin dijeni për këtë urdhër dhe lëvizje. Kështu po me datë 05.10.2022 i drejtohem me një email sekretarit të përgjithshëm duke i kërkuar arsyen dhe motivet e kësaj lëvizjeje dhe e vë në dijeni për trajtimin diskriminues që marr në ambientet e punës prej kohësh dhe i kërkoj takim. Nuk marr asnjë përgjigje nga ana e tij, në 2 ditët në vazhdim shkoj disa herë në zyrën e tij për ta takuar derisa sekretarja e tij më komunikon të mos mundohem më kot pasi ka marr urdhër që të mos më lejonte të futesha në zyrë. Me datë 06.10.2022 i drejtohem me ankesë me shkrim ministrit të drejtësisë për veprimet, urdhërat dhe sjelljen diskriminues të I.SH ndaj meje dhe i kërkoj të ndalojë këtë trajtim diskriminues. Menjëherë në orët e pasdites të datës 06.10.2022 njoftohem për një shkresë për fillimin e zgjidhjes së marrëdhënies së punës. Me datë 11.10.2022 i drejtohem drejtorisë së burimeve njerëzore me ankesë për diskriminim dhe veprimin e kryer në datën 06.10.2022 nga ana e ministrisë për fillimin e zgjidhjes së marrëdhënies së punës si një sjellje diskriminuese si shkak i denoncimit të diskriminimit.

Me datë 18.10.2022 i drejtohem ministrisë me një njoftim se kam bërë ankesë tek Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Menjëherë po atë ditë në orët e pasdites si kundërpërgjigje ndaj ankesës time del urdhëri nr. 566, datë 18.10.2022 për ndërprerjen e marrëdhënies së punës. Veprim ky i kundraligjshëm pasi kontrata e punës në nenin 19, pika 1.2 parashikonte respektimin e afatit 30 ditor para zgjidhjes së marrëdhënies së punës.

8. Në lidhje me pretendimin se largimi nga puna është bërë për shkak të paaftësisë profesionale, përsëri institucioni nuk ka sjellë asnjë provë që të provojë ndonjë kritikë nga eprorëve në drejtim të punëve të realizuara nga ana ime apo ndonjë punë e cila të më jetë kthyer mbrapsht për ripunim si e pasaktë apo e paplotë. Nuk mund të justifikohet me pretendimin se ka qënë i paaftë por e kanë mbuluar eprorët për ta stimuluar. Këtu bie totalisht pretendimi i paaftësisë profesionale dhe mos përmbylljes së detyrave si shkak për ndërprerjen e marrëdhënies të punës. Në lidhje me dokumentin e vlerësimit të punës të paraqitur gjatë seancës dëgjimore, ju vë në dijeni se kam dorëzuar kallzimin penal në prokurorinë e Tiranës ndaj zyrtares në fjalë, për veprën penale të fallsifikimit. Ka fakte të pakundërshtueshme që faktojnë fabrikimin e saj; 1. Dokumenti nuk përmban nr. protokolli; 2. Formulari i vlerësimit në titullin e saj i referohet vlerësimeve të punës në kuadër të emërimeve nga fondi i ekselencës, konkretisht është formati i vlerësimit 1 vjeçar të tyre dhe nuk i referohet të punësuarve nga platforma Gati për Shqipërinë; 3. Data 18 korrik që mbart dokumenti reflekton ditën e parë të punës pas sulmit kibernetik në kohën e së cilës ka qënë e pamundur prodhimi i asnjë dokumenti pasi të gjithë kompjuterat, interneti, priterat dhe pajisjet e tjera kanë qënë të papërdorshëm për shkak të bllokimit nga ana e AKSHI-t, fakt të cilin besoj mund ta vërtetoni edhe nga eksperiencia e institucionit tuaj; 4. Në datën që mban dokumenti shefja e sektorit ka qënë në udhëtim pune jashtë shqipërisë; 5. Institucioni nuk ka paraqitur asnjë provë që ky vlerësim të më ishte vënë në dijeni. Gjykoj që ky vlerësim është një fabrikim i kryer kohët e fundit nga zyrtarja R.P në kuadër të përfuturit të një promovimi, të cilin jam informuar se ka marrë para 2 ditësh.

9. Në lidhje me pretendimin e shkresës së parë, se shkak i ndryshimit të zyrës kanë qënë ankesat e bëra nga çdo punonjës i drejtorisë çdo ditë ndaj personit tim për krijim të një ambienti negativ në

punë, institucioni nuk ka sjellë asnjë ankesë të tillë të bërë me shkrim ndaj personit tim, prandaj edhe ky pretendim bie haptazi si i trilluar, pasi të gjithë personat me të cilët kam ndarë zyrën kanë patur vlerësim maksimal për mua dhe për më tepër me të cilët vazhdoj të kem takime dhe marrëdhënie shoqërore. Në lidhje pretendimin e bërë në shkresën e dytë në të cilën thuhet se lëvizja është bërë për shkak të rritjes së stafit, vetë përfaqësuesit konfirmuan në seancën dëgjimore se nga drejtoria e përgjithshme në tërësi janë larguar 3 punonjës para lëvizjes time të dytë të zyrës, si dhe faktin që vendin që unë lash bosh në zyrën nr. 2 të katit të 6, nuk u vendos asnjë punonjës tjetër por ka ngelur ende bosh, çka konfirmon në mënyrë përfundimtare se lëvizja e zyrës nuk është ndikuar nga asnjë faktor objektiv por ka qënë një vullnet subjektiv i urdhëruar nga I.SH. Kjo pasi vetë përfaqësuesit konfirmuan se për të dy zhvendosjet e zyrave nuk është dhënë asnjë urdhër i shkruar.

10. Në lidhje me mos trajtimin e ankesave të mia për diskriminim, trajtim të pabarabartë e të disfavorshëm në ambientet e punës, konkretisht ato të bëra me datën 24.05.2022 drejtuar me email drejtoreshës LL.M, me shkresë në datën 06.10.2022 si dhe në datën 11.10.2022 u pohua edhe nga vetë përfaqësuesit e institucionit gjatë seancës dëgjimore se nuk ju është dhënë një përgjigje apo trajtuar në ndonjë formë nga ana e institucionit.

11. Në lidhje me pajisjen e mjetit identifikues badge të të gjithëve punonjësve të drejtorisë së përgjithshme antikorrupsion përfshirë edhe drejtorinë e programeve dhe projekteve me përjashtimin tim, I.SH nuk ka dhënë asnjë shpjegim, kur e kam kërkuar më është thënë nuk të takon. Kjo faktin drejtpërdrejt një trajtim të pabarabartë dhe diskriminues.

12. Lidhur me pretendimin se në katin e 6 ka punonjës të tjerë që nuk i përkasin drejtorisë programeve dhe projekteve në fushën e antikorrupsionit dhe se kati nuk është i dedikuar për këtë drejtori është një trillim i hapur për vërtetimin e së cilës mjafton të kryeni një vizitë fizike në ambientet e katit të 6 të ministrisë dhe do faktoni që e gjithë drejtoria punon në atë kat si dhe në atë kat nuk ka zyrën asnjë punonjës tjetër që nuk i përket drejtorisë. Për qartësi më të plotë ju kam vënë në dispozicion listën e organikës së drejtorisë së përgjithshme antikorrupsion në të cilën përfshihet edhe drejtoria e programeve dhe projekteve në fushën antikorrupsion që na është dërguar nga vet burimet njerëzore më rastin e përcaktimit të datave të lejes vjetore. Siç mund ta shihni nga dokumenti drejtoria e programeve dhe projekteve në fushën antikorrupsion kishte 7 punonjës, pyetjes së komisionerit nëse ka ndonjë punonjës së kësaj drejtorie që ka zyrat në katet e mëposhtme apo që i janë lëvizur zyrat gjatë periudhës 01.05.2022-30.09.2022 pavarësisht së institucioni është përgjigjur se ka, po të shihni inicialet e dhëna, asnjë prej tyre nuk i korrespondon punonjësve të drejtorisë së programeve dhe projekteve në fushën antikorrupsion. Edhe vetë përfaqësuesit e institucionit në seancë pasi u pyetën nga komisioneri, konfirmuan se asnjë punonjës i drejtorisë së programeve dhe projekteve në fushën antikorrupsion me përjashtimin tim nuk ka zyrën në katin -1, por ndodhen në katin e 6. Kjo faktin trajtimin e pabarabartë dhe diskriminues pasi përfaqësuesit kur u pyeten nga komisioneri se si ishte përzgjedhur E.Gj për të lëvizur zyrën dhe jo të tjerë për të lëvizur, nuk dhanë asnjë shpjegim.

13. Lidhur me pretendimin se me trajnimet e stafit të sektorit të planifikimit dhe monitorimit strategjik ka patur vetëm një të tillë të zhvilluar jashtë dhe se ai është bërë me shpenzimet personale është një trillim i hapur pasi ata janë dërguar nga ministria dhe shpenzimet kanë qënë të mbuluara nga organizata partnere që organizonte trajnimin dhe për më tepër ai nuk ka qënë i vetmi trajnim apo udhëtim jashtë që stafi i sektorit ka bërë, pasi në të vërtetë stafi i sektorit ka lëvizur me dhjetëra herë jashtë në trajnime gjë e cila vërtetohet hapur që nga postimet e tyre në rrjetin profesional linked që fakton trillimin e bërë nga ana e I.SH. Pra rezulton i faktuar që unë jam i vetmi person i stafit që është përjashtuar nga pjesmarrja në këto trajnime. Madje kur kam pyetur eprorët se përse përjashtohem unë, më është thënë se nuk ke statusin por kjo ishte thjesht një justifikim pasi kishte edhe kolege të tjerë në sektor që nuk e kishin marrë ende statusin e nënpunësit civil.

14. Lidhur me pretendimin se në mbjedhjet e drejtorisë nuk marrin pjesë të gjithë specialistët e drejtorisë dhe se kjo bëhet në kuadër të miradministrimit të punës së drejtorisë është një trillim i hapur pasi në çdo mbledhje të organizuar kanë marrë pjesë të gjithë punonjësit e drejtorisë me përjashtim të personit tim, madje shumë prej kolegëve më thonin se ty nuk të marrin sepse je i persekutuar nga ana e sekretarit të përgjithshëm, fakti i cili më vonë u provua të ishte i vërtetë. Këtu kemi të bëjmë haptazi me një përjashtim nga proceset e punës.

15. Lidhur me pretendimin se largimi nga puna është bërë për shkak të shkeljeve të përsëritura të detyrimeve kontraktuale. Kjo nuk është e vërtetë pasi që të dalim në një shkelje të përsëritur së pari duhet të kemi një shkelje të dokumentuar fillestare e cila duhej ti informohet personit dhe se në rast përsëritje do largohet nga puna. Një gjë e tillë nuk ka ndodhur pasi nuk ka asnjë shkelje kontraktuale që të më jetë informuar mua nga ana e institucionit pra rrjedhimisht nuk ka se si të kemi shkelje të përsëritur, sepse nuk kemi një masë disiplinore fillestare. Dhe ky është një trillim i rradhës nga ana e I.SH për të justifikuar veprimet e tij diskriminuese pasi e vërteta është se pasi unë kam dorëzuar në ministri njoftimin se kam bërë denoncim tek komisioneri kundër diskriminim për rastin, direkt nga ana e institucionit ka dalë urdhëri po atë ditë me datë 18.10.2022 për ndërprerjen e menjëhershme të marrëdhënies së punës.

16. Lidhur me pretendimet se kam kërkuar të zgjedh vetë zyrën, ai nuk ka arritur të sjellë asnjë shkresë të bërë nga ana ime në këtë drejtim pra jemi përsëri në kuadrin e trillimeve të tij. Përkundrazi kam shkuar aty ku më kanë caktuar dhe e vetmja gjë që kam bërë është që kam kërkuar arsyet dhe motivacioni i cili nuk më është dhënë. Në lëvizjen e parë të zyrës jam informuar privativisht nga drejtoresha LLM se lëvizja nuk ishte vullneti i saj por urdhër i përcjellë nga I.SH. Ndërsa në lëvizjen e fundit vlen të theksoj se mjetet e mia të punës nuk u vendosën në ndonjë zyrë por u lanë në korridorin e magazinës në bodrumin e ministrisë siç vërtetohet edhe nga pamjet filmike të vëna në dispozicion (fakt të cilin e konfirmuan edhe përfaqësuesit e institucionit gjatë seancës). Vlen të sqaroj se në bodrumin e ministrisë nuk ka zyra por qëndron vetëm magazina dhe arkivi i ministrisë gjë e cila mund të vërtetohet edhe fizikisht, pra lëvizja e zyrës me 8 kate nga kati i 6 në katin -1 nuk është thjesht lëvizja e një kati

siç përpiqet ta paraqesë I.SH, për më tepër që kati -1 nuk ka ashensor dhe komunikimi me kolegët e 8 kateve me sipër do ishte tepër i vështirë.

17. I.SH vazhdon të shkaktojë konfuzion të kotë sa i përket punësimit tim i cili është bërë nëpërmjet platformës “Gati Për Shqipërinë”, e cila më ka shpallur fitues dhe administrohej drejtpërdrejt nga kryeministria, DAP-i thjesht ka ndërmarr formalitetet e përzgjedhjes së pozicioneve sipas të njëjtit model që është aplikuar edhe për VKM-në e punësimit të ekselentëve në administratë, fakt i cili mund të verifikohet fare lehtë me një klimim në faqen e DAP, i cili tregon që unë jam punësuar në muajin prill ndërsa thirrja e ekselentëve u hap në muajin qershor.

18. Madje në përpjekjet e tij të vazhdueshme për të më larguar nga drejtoria e antikorrupsionit ka arritur deri aty sa më ka dërguar dhe ofruar nëpërmjet vartësve të tij që të largohesha vetë në një drejtori tjetër apo institucion varësie, pasi unë nuk kam refuzuar ai vazhduar me inskenimin e lëvizjes së zyrës.

19. Lidhur me pretendimet se unë nuk kam përmendur emrat e eprorëve të cilët më kanë pyetur vazhdimisht për gjendjen civile, moshën, orientimin politik dhe aktivizimin politik, mënyrën e rekrutimit, eksperiencën, mënyrën si trajtohet dhe vlerësohet puna dhe të tjera janë: përgjegjësjë e sektorit R.P, drejtoresha Ll.M, drejtori Gj.P dhe sekretari I.Sh.

Lidhur me pretendimet se mjetet e punës janë vënë në dispozicion vetëm 8 ditë me vonesë dhe justifikimi i tij se kjo është diktuar nga rrethana dhe kapacitetet e ministrisë, së pari është një justifikim i cili nuk e fsheh dot faktin se institucioni nuk ka përmbushur detyrimet e tij dhe për më tepër vënia në dispozicion efektivisht është bërë me më shumë se dy javë vonesë.

20. Lidhur me pretendimin se fakti i shmangies nga ana e kolegëve ka qënë rrjedhojë e paaftësisë time për tu socializuar është një trillim i hapur, pasi vetë kolegët më kanë dëshmuar se kanë marrë urdhër dhe lajmërim nga ana e eprorëve dhe I.SH për tu distancuar nga personi im dhe për të shmangur komunikimet në maksimum. Madje lëvizja e zyrës nga zyrat e antikorrupsionit në bodrumin e ministrisë tregon vullnetin e I.SH në këtë drejtim. Pra ky fakt mjafton për të treguar që ka qënë I.SH ai që ka urdhëruar diskriminimin ndaj meje për të bërë një shembull”.

Me shkresën nr. 261/2, datë 08.02.2022, Ministria e Drejtësisë, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: “1. Lidhur me punonjësit e tjerë të cilëve i tërhiqet vëmendja për shkak të moszbatimit të orarit zyrtar në punë, të datës 22.06.2022, informojmë se janë 5 punonjës të Drejtorisë së Përgjithshme të Antikorrupsionit që ju është tërhequr vëmendje në lidhje me moszbatimin e orarit zyrtar të paraqitjes në institucion, konkretisht shtetasve me initiale G.D, A.A, S.H, E.SH dhe E.Gj (bashkëlidhur e-mailet e dërguara të gjithë punonjësve të sipërcituar). Gjithashtu informojmë se në ditën pasardhëse në datën 23.06.2022, është bërë sërish apeli nga ku janë konstatuar mungesa të punonjësve të Drejtorisë së Përgjithshme të Antikorrupsionit, kundrejt të cilëve ka filluar ecuria disiplinore (bashkëlidhur shkresat).

Nga sa më sipër kuptohet se Ministria e Drejtësisë nuk ka pasur asnjë qëllim për penalizimin e E.Gj dhe kjo faktohet nga rrjedha kronologjike e ngjarjeve ku tregohet qartë se u është tërhequr vëmendja të gjithë punonjësve të cilët nuk kanë zbatuar orarin zyrtar në datë 22.06.2022 dhe ditën e nesërme ka filluar ecuria disiplinore për kolegët e ankuesit në të njëjtën strukturë ku ushtronte funksionin. Sqarojmë se E.Gj me datë 23.06.2022 ka qenë prezent në zyrë dhe nëse do të ishin të vërteta pretendimet e E.Gj se gjithë situata e krijuar ka qenë për ta larguar nga vendi i punës atëherë nuk do të kishte kuptim që të merreshin masa disiplinore kundrejt punonjësve të tjerë të Drejtorisë së Përgjithshme të Antikorrupsionit, dhe ndaj E.Gj (për të njëjtin motivacion) të mos fillonte ecuria disiplinore.

2. E.Gj si gjatë seancës dëgjimore, si në qëndrimet përfundimtare të dorëzuara pranë Komisionerit, ka pretenduar se për një periudhë kohore rreth një muaj nuk i është ngarkuar punë. Lidhur me këtë pretendim bashkëlidhur do të gjeni e-maillet që vërtetojnë që E.Gj i është dhënë punë për gjatë gjithë kohës që ky i fundit ka qenë pjesë e Ministrisë së Drejtësisë dhe konkretisht në periudhën qershor-korrik 2022, periudhë që pretendohet se nuk i është ofruar punë.

3. Në përgjithësi rregullimi i marrëdhënieve të punës në Ministrinë e Drejtësisë për një specialist rregullohet nga dispozitat e ligjit 152/2013 “Për Nëpunësin Civil”, i ndryshuar, pasi mbi 90% e punonjësve të këtij institucioni janë pjesë e Shërbimit Civil. Nëse flasim për rastin e E.Gj, mënyra e rekrutimit ka ardhur nëpërmjet portalit “Gati për Shqipërinë” ku në total Ministria e Drejtësisë ka lidhur kontratë me 8 studentë gjithsej nga fondi i ekselencës për vitin 2022-2023, në bazë të shkresës nr. 2472, datë 14.04.2022, dërguar nga DAP. E.Gj nuk gëzon statusin e “nëpunësit civil” dhe marrëdhënia e punës me Ministrinë e Drejtësisë rregullohet ndër të tjera edhe nga kontrata individuale e lidhur midis palëve në momentin e fillimit të marrëdhënies së punës.

Referuar kontratës individuale të punës konkretisht nenit 3 “Kohëzgjatja e kontratës” parashikohet një vlerësim paraprak 3 mujor, si dhe në nenin 15 “Vlerësimi i performancës në punë” të kësaj kontrate parashikohet një vlerësim 6 mujor.

4. Gjithashtu i është kërkuar Sektorit të Përfaqësimit Gjyqësorë që të paraqesë një autorizim të ri, ku përveç paraqitjes së palëve në pjesën e parë të autorizimit të përfshihen edhe në përmbajtje që të paraqiten të dy subjektet të cilëve u është bërë ankesa për diskriminim.

Për sa i përket pretendimeve të reja të dërguara nga E.Gj, fillimisht duam të bëjmë me dije Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi se një pjesë e pretendimeve nuk kanë qenë pjesë e objektit të diskriminimit¹⁰ dhe këtu i referohemi: - Viktimizimit. - Rikthimin në pozicionin e

¹⁰ Objekti i diskriminimit mbi bazë të së cilave është zhvilluar seanca dëgjimore ka qenë diskriminim për shkak të bindjes filozofike, gjendjes civile, bindjes politike dhe për çdo shkak tjetër. Këtu ritheksojmë edhe një herë tërheqjen e vëmendjes të bërë nga ana e znj. V.B kundrejt ankuesit të specifikonte çfarë nënkuptonte me tennin “për çdo shkak tjetër”, pasi në bazë të ligjit, sqarohet fakti se termi diskriminim “për çdo shkak tjetër” lë hapësirë rastesh/shkaqesh për të cilën mund të realizohet

mëparshëm të punës. – Forma e rekrutimit në pozicionin e punës. – Mungesa e eksperiencës së mëparshme në punë. – Qendrimi kritik ndaj trajtimit dhe organizimit të punës nga eprorët.

Nga momenti kur E.Gj ka depozituar ankesën pranë Komisionerit, në datë 18.10.2022 deri në datë 17.01.2023, ka pasur mundësinë për të rregulluar objektin e diskriminimit dhe nuk ka bërë asnjë ndryshim, ndërkohë që në datë 20.01.2023, pasi u zhvillua seanca dëgjimore ka shtuar 5 pika të tjera në objektin e ankimit. Në një situatë hipotetike nëse E.Gj do të dëshironte mund ta ndryshojë sërish objektin e diskriminimit në të ardhmen dhe kjo situatë nuk do të favorizonte asnjërin nga palët pasi do krijonte konfuzion.

Në lidhje me pikën 4 të pretendimeve të ankuesit se ka pamje filmike, foto dhe video të cilat faktojnë aktivizimin e tij si vëzhgues në zgjedhjet e përgjithshme të vitit 2021, protesta studentore, aktivizim politik në rrjete sociale, falsifikimin e formularit të vlerësimit të punës sqarojmë se: Qendrimet e ankuesit janë kontradiktore pasi në seancë dëgjimore është shprehur se nuk është pjesë e ndonjë partie politike apo simpatizant i këtyre të fundit, megjithëse ka bindje opozitare.

Sa i përket ngarkimit të detyrave është dokumentuar e kundërta nëpërmjet e-maileve, bashkëlidhur përgjigjes.

Sa i përket zhvendosjes së ambienteve të zyrës, pjesëmarrjes në mbledhje të pretenduara si diskriminim, i qëndrojmë deklaratave të bëra në seancën dëgjimore ku është arsyetuar që s'ka dokumentacion lidhur me këto pretendime sepse janë të natyrës organizative dhe jo detyrimisht të dokumentuara.

Sa i përket këtyre pretendime sqarojmë se E.Gj ka lëvizur 2 herë, një herë brenda katit dhe herën e dytë në katin e poshtëm të Ministrisë së Drejtësisë. Dëshirojmë të sqarojmë se pretendimi për diskriminim nuk qëndron për sa kohë katet e poshtme të MD-së janë zyra normale të administratës publike, në të cilat janë akomoduar punonjës të tjerë nga Drejtoria e Mirëadministrimit të Burimeve Njerezore, Aseteve dhe Shërbimeve dhe nga Qendra e Ndihmës Juridike Tiranë. Lëvizja nëpër zyra ka ndodhur sepse numri total i nëpunësve të drejtorisë së Antikorrupsionit ka qenë shumë herë më i madh dhe jo proporcional në raport me ambientet/mjediset në dispozicion në ndërtesën e institucionit. Ministria e Drejtësisë ka ndërmarrë hapat e nevojshëm për zgjerimin e hapësirave të institucionit, me qëllim sigurimin e kushteve të nevojshme për të gjithë nëpunësit. Megjithatë, deri sa të realizohet ky objektiv, në kushtet ku zyrat janë të vogla dhe të pakta në numër, është gjetur si zgjidhje e përkohshme zhvendosja e nëpunësve në zyra të tjera.

diskriminimi, por në çështjen konkrete këto shkaqe duhet të përcaktohen në mënyre të qartë, konkrete dhe shteruese nga E.Gj, me qëllim që pala ndaj të cilës është bërë ankimi të ketë mundësi për të dhënë argumente përkatëse. Por E.Gj nuk arriti të tregonte fakte konkrete në lidhje me këtë pretendim të paraqitur në ankesën e tij.

Sqarojmë se nuk është kusht që çdo person pjesë e Drejtorisë Antikorrupsion duhet të qëndroj në katin e 6, pasi pranë Ministrisë së Drejtësisë asnjë drejtori nuk është e përqendruar në një kat të vetëm. Është i rëndësishëm të theksohet fakti se E.Gj nuk është i vetmi person që ka ndryshuar zyrë në Drejtorinë e Përgjithshme të Antikorrupsionit, pasi u është ndryshuar zyra edhe 7 specialisteve të tjerë me shumë se një herë, dy prej të cilëve në kate të ndryshme. Konkretisht specialistëve me initiale A.B, J.G, XH.M, L.P, GJ.M, I.P, M.Gj. Ky ndryshim ka ardhur si pasojë e ristrukturimit të institucionit, ku me Urdhër të Kryeministrit nr. 128, datë 08.11.2021 “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Ministrisë së Drejtësisë”, struktura është shtuar me 32 punonjës. Kjo situatë ka sjell lëvizjen e vazhdueshme të specialistëve dhe jo vetëm në këtë drejtori.

Sa i përket pjesëmarrjes në mbledhje sqarojmë se janë zhvilluar takime pune dhe mbledhje të rregullta (ditore) prej drejtuesit të këtij sektori me vartësit për diskutim dhe ndarje detyrash dhe për të cilat nuk janë mbajtur procesverbale. Detyrat janë lënë në vijim dhe diskutimet kanë qenë në përputhje me proceset në ndjekje të punës.

Lidhur me pikën 6 vlerësojmë se ankuesi nuk ka paraqitur asnjë provë në mbështetje të pretendimeve. Gjithashtu për shkak të natyrës së tyre e bëjnë të pamundur të provohet e kundërta nga ana jonë pasi më së shumti kanë të bëjnë me komunikime verbale të pretenduara.

Në lidhje me pikën 7 ku pretendohet se ka kontradiktë midis shkresave të dërguara nga Sekretari i Përgjithshëm sqarojmë se të dyja shkresat janë depozituar pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe se midis tyre nuk ka asnjë kontradiktë apo përmbajtje diskriminuese kundrejt E.Gj, për këtë arsye vlerësojmë se janë tërësisht të ligjshme dhe të faktuara nga Ministria e Drejtësisë nëpërmjet shkresave të depozituar në cilësinë e provës.

Në lidhje me pikën 8 ku pretendohet se largimi i E.Gj është i pambështetur dhe se ka depozituar kallëzim penal në lidhje me vlerësimin e punës sqarojmë se: Në lidhje me këtë pikë ju informojmë se arsyeja e largimit të E.Gj është përcaktuar në Urdhrin nr. 566, datë 18.10.2022 të Ministrit të Drejtësisë, me motivacion shkelje në mënyrë të përsëritur të detyrave kontraktore, mungesa e etikës në komunikim dhe bashkëveprimi me eprorët dhe kolegët, shkaqe të cilat në respektimin e parimit të mirëbesimit e bëjnë të pamundur vazhdimin e marrëdhënieve kontraktore të punës në Ministrinë e Drejtësisë.

Në lidhje me vlerësimin e punës sqarojmë se është bërë nga përgjegjësjë e sektorit, R.P në përmbushje të detyrës funksionale, ndërsa në lidhje me pretendimet për falsifikimin e këtij dokumenti nuk është Ministria e Drejtësisë organi i cili mund të bëjë hetimin në lidhje me këto pretendime.

Në lidhje me pikën 13 ku pretendohet se nuk ka qenë pjesë e trajnimeve të zhvilluara jashtë territorit shqiptarë si dhe mënyrën e financimit të trajnimeve, sqarojmë se E.Gj si çdo personi tjetër të sektorit ku ky i fundit ishte pjesë, i është dërguar informacion i plotë nëpërmjet e-

mailit zyrtar nga znj. L.M në lidhje me trajnimin dhe mënyrën e aplikimit, kjo faktuar edhe nëpërmjet provave të depozituara në seancën dëgjimore.

Në lidhje me pikën 14, sqarojmë se E.Gj ka konfirmuar gjatë seancës dëgjimore se ka qenë pjesë e 2 takimeve të mbajtura nga Drejtoria e Përgjithshme Antikorrupsion.

Në lidhje me pikën 16 sqarojmë edhe një herë se në katin ku është vendosur E.Gj janë akomoduar edhe punonjës të tjerë nga Drejtoria e Mirëadministrimit të Burimeve Njerëzore, Aseteve dhe Shërbimeve dhe nga Qendra e Ndihmës Juridike Tiranë dhe jo në ambientet e korridorit të katit -1.

Në lidhje me pikën 18, sqarojmë se E.Gj nuk ka asnjë provë që të implikojë në mënyrë të drejtpërdrejtë apo të tërthortë angazhimin e I.SH në spostimin pranë një drejtorie tjetër apo në institucion varësie.

Në lidhje me pikën 19, sqarojmë se nuk ka asnjë provë apo rrethanë ku të provojë se R.P, Ll.M, Gj.P dhe I.SH, të kenë ushtruar ndonjë formë diskriminimi kundër E.Gj. Në situatën ku ankuesi thjeshtë citon emrat e mësipërm pa dhënë shkaqe, situata, rrethana, motive apo prova të çdo lloji të cilat mund të implikojnë punonjësit e Ministrisë së Drejtësisë, i konsiderojmë këto akuza të pabaza, dhe si të tilla nuk mund të na vënë në pozitë të provuarit të të kundërtës.

Lidhur me pikën 20 ku pretendohet fakti se shmangia e kolegëve nuk ka qenë pasojë e paaftësisë së tij për tu socializuar, ne u qëndrojmë sqarimeve të paraqitura në shkresat drejtuar Komisionerit, si dhe seancës dëgjimore.

Duam të theksojmë faktin se nga analiza e të gjithë pretendimeve të ankuesit, provave të pretenduara prej tij, rezulton qartësisht se të gjitha pretendimet për diskriminim të paraqitura nga ankuesi janë ngritur pas ndërprerjes së marrëdhënies së punës, moment i cili ka ndodhur rreth 6 muaj pas lidhjes së kontratës së punës, ndërkohë që brenda këtyre 6 muajve ankuesi ka paraqitur dhjetra ankesa e kërkesa për informacion, psh për zhvendosje zyre, ngarkim detyrash, etj, në të cilat nuk ka paraqitur asnjë motivacion të karakterit diskriminues lidhur me këto situata. Kjo tregon qartësisht se ankuesi qëllimisht kërkon që veprimet e ligjshme të punëdhënësit ti kanalizojë në aspektin e diskriminimit duke paraqitur pretendime të pambështetura në prova”.

Në kundërshtim të përgjigjes së Ministrisë së Drejtësisë, ankuesi me e-mailin datë 13.02.2023, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: “Vlerësoj të sjell në vëmendje të komisionerit se ministria vazhdon të sjellë pranë këtij institucioni dokumente të falsifikuara në vazhdimësi. Pas vlerësimit të punës, gjë për të cilën ministria e drejtësisë është njoftuar shkresërisht në lidhje me kallëzimin tim ashtu edhe nga ana e prokurorisë ku kanë filluar hetimet, ajo përsëri ka vazhduar në këtë drejtim konkretisht ajo ka sjelle 79 e-maile disa prej të cilave përmenden disa herë. Këto e-maile janë të falsifikuara dhe edituara dhe nuk është hera e parë që një veprim i tillë bëhet nga ana e ministrisë pasi gjatë gjithë periudhës time të punësimit nga adresa ime e e-mailit, e-maillet hyrëse dhe dalëse të marra së bashku nuk bëhen më shumë se 20. Këtë e provon edhe fakti se këto

dokumente apo prova ministria i sjell vetëm në muajin shkurt edhe pse ka marrë disa shkresa për të sjellë të gjitha dokumentet të cilat ajo ka në lidhje me këtë çështje.

Në shkresën e parë të dërguar nga ministria në muajin nëntor, jepen si shkak i largimit nga puna vetëm prishja e marrëdhënies së mirëbesimit dhe ankesat e kolegëve për sjelljen time, megjithëse ministria nuk solli asnjë fakt apo provë që ta mbështeste këtë pretendim pasi nuk solli asnjë ankesë të bërë nga kolegët.

Në shkresën e dytë të dërguar nga ministria në muajin janar, ministria ndryshoi variantin e saj duke dhënë si shkak mosrealizimin e detyrave dhe performancën e dobët, por nëse do të kishte qenë vërtet ky shkak, marrëdhëniet e punës do ishin ndërprerë brenda periudhës së provës. Ministria ka sjellë si provë një vlerësim pune të falsifikuar, por gjithsesi edhe duke lënë mënjane këtë fakt, përsëri largimi im nga puna është bërë 3 muaj nga data që mban vlerësimi i punës, pra përsëri faktohet se largimi im nga pozicioni i punës nuk është bërë për shkak të mosrealizimit të detyrave apo performancës, por për shkaqe të tjera diskriminuese, dhe këtë e vërteton dhe fakti që pozicionin i punës është ende bosh edhe pas kalimit të 4 muajve, pra ministria nuk e ka bërë largimin tim sepse ka qenë e shqetësuar për mbarëvajtjen e punës dhe performancës së drejtorisë.

Sqaroj se ministria ka sjellë disa iniciale të personave të cilëve ju është ndryshuar zyra. Së pari, mjafton një verifikim i thjesht me dokumentin e organikës së personelit që unë ju kam vënë në dispozicion për të vërtetuar se një pjesë e mirë e atyre inicialeve janë të trilluara pasi nuk u përkasin asnjë punonjësi të drejtorisë së programeve dhe projekteve apo edhe drejtorisë së përgjithshme antikorrupsion. Së dyti, këto lëvizje janë bërë para fillimit të marrëdhënies time të punës dhe nuk i përkasin periudhës për të cilën ka kërkuar informacionin aq më tepër ministria nuk ka sjellë asnjë provë që vërteton që këto lëvizje kanë qenë reale apo janë thjesht një fabrikim.

Sqaroj se në lidhje me lëvizjet nga zyra, ministria ka sjellë si shkak personelin e lartë por vetë ministria në seancën dëgjimore konfirmoi se nga drejtoria e përgjithshme antikorrupsion ishin larguar 3 punonjës të tjerë, 2 muaj para lëvizjes time të zyrës, pra rrjedhimisht aty kishte më tepër hapësirë të lirë dhe aq më tepër vendi im i lënë bosh në zyrë nuk u plotësua nga një punonjës tjetër siç e konfirmuan edhe në seancën dëgjimore. Pra lëvizja ime e zyrës në një vend ku nuk kishte ashensor apo lidhje me zyrat e drejtorisë time nuk ka qenë objektive por subjektive, një sjellje diskriminuese pasi edhe mjetet e punës nuk u sistemuan në ndonjë zyrë, por u lanë në korridorin e bodrumit, pra kjo fakton qëllimin e ministrisë për të bërë për tu larguar vetë, por pasi nuk u largova por bëra ankesë për diskriminim ministria ndërpreu në mënyrë të menjëhershme marrëdhënien e punës”.

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

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

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*”.

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, 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*”.

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 12/1/c, ku përcaktohet se: “*Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: ... c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.*”, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, bazuar në bindjen filozofike, politike, gjendjen civile dhe moshën, që i bëhet një punëmarrësi në gëzimin e të drejtës për punësim.

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

Departamenti i Administratës Publike, me shkresën nr. 2472, datë 14.04.2022, ka njoftuar Ministrinë e Drejtësisë mbi përzgjedhjen¹¹ e studentëve të ekselencës për pozicionet e punës të

¹¹ Referuar Kreut II, pika 1 të VKM 586, datë 30.08.2019 “Për punësimin e përkohshëm të studentëve të ekselencës në institucionet e administratës shtetërore”, të ndryshuar, në të cilën përcaktohet se: “Procesi i përzgjedhjes dhe emërimit

shpallura në Ministrinë e Drejtësisë. Në këtë shkresë DAP njofton se janë përzgjedhur 8 kandidatë dhe Ministria duhet të lidhë kontratat¹² e përkohshme të punës sipas listës së dërguar.

Bazuar në sa më sipër, mes Ministrisë së Drejtësisë dhe ankuesit është lidhur kontrata individuale e punës me afat të caktuar, me nr. 2156/7, datë 15.04.2022, në të cilën E.Gj është punësuar në pozicionin, Specialist në Sektorin e Planifikimit dhe Monitorimit Strategjik në Fushën Antikorrupsion, pranë Drejtorisë së Përgjithshme të Antikorrupsionit, për një periudhë 1 (një) vjeçare.

Me shkresën nr. 5283, datë 06.10.2022, të ndryshuar me shkresën nr. 5283/1, datë 10.10.2022, Drejtoria e Përgjithshme Antikorrupsion ka njoftuar E.Gj, për zhvillimin e një takimi në datë 11.10.2022 për shkak të shkeljeve në mënyrë të përsëritur të rregullave të etikës nga ana e E.Gj.

Referuar procesverbalit nr. 5283/2, datë 11.10.2022, rezulton se në datë 11.10.2022, është zhvilluar takimi mes Drejtorit të Përgjithshëm të Drejtorisë Antikorrupsion dhe E.Gj, në prani të sekretariatit teknik. Në këtë takim z. Gj.P ka njoftuar ankuesin për shkeljet e bëra dhe e ka njohur me provat e mbledhura, ndërsa nga ana e ankuesit janë parashtruar kundërshtime lidhur me shkeljet e evidentuara.

Me Urdhrin nr. 566, datë 18.10.2022, Ministria e Drejtësisë, ka urdhëruar zgjidhjen e kontratës së punës së E.Gj, “... si pasojë e shkeljes në mënyrë të përsëritur të detyrimeve kontraktuale dhe mungesës së etikës në komunikim dhe bashkëveprim me eprorët dhe kolegët, shkaqe të cilat në respektim të parimit të mirëbesimit e bëjnë të pamundur vazhdimin e marrëdhënieve kontraktuale të punës në Ministrinë e Drejtësisë”.

Ankuesi e kundërshton arsyen e largimit nga puna dhe pretendon se sjelljet diskriminuese gjatë marrëdhënieve të punësimit dhe ndërprerja e marrëdhënieve të punës, ka ndodhur për shkak të bindjes filozofike, politike, gjendjes civile dhe moshës së ankuesit.

Referuar pretendimeve të ankuesit, ky i fundit e lidh pretendimin e tij për diskriminim që në momentin kur ka filluar punë, kur është pajisur me mjetet e punës dhe ka vazhduar gjatë gjithë periudhës së punësimit të tij, deri në largimin nga puna dhe të gjitha veprimet negative ndaj tij janë kryer/urdhëruar nga Sekretari i Përgjithshëm dhe strukturat e Ministrisë së Drejtësisë.

Sipas nenit 3, pika 1 të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet si: çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur 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 me

menaxhohet nga DAP, në bashkëpunim me Kryeministrinë dhe ministrinë e linjës, dhe realizohet nëpërmjet një procedure konkurruese, e cila zhvillohet në dy faza:”.

¹² Referuar pikës 12 të VKM 586, datë 30.08.2019 “Për punësimin e përkohshëm të studentëve të ekselencës në institucionet e administratës shtetërore”, të ndryshuar, në të cilën përcaktohet se: “Institucionet e administratës shtetërore lidhin kontratat e përkohshme të punës me kandidatët, sipas listës së dërguar nga DAP-i,”.

Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi.

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 ose grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, ose një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji.*

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 12/1/c, ku përcaktohet se: “Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me:c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.”, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, bazuar në bindjet filozofike, politike, gjendjen civile dhe moshën që i bëhet një punëmarrësi në gëzimin e të drejtës për punësim, duke përfshirë këtu pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.

Bazuar në pikën 5, germa “c”, të nenit 9, të Kodit të Punës, parashikohet se: “Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me:..c) kushtet e punës dhe punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën”.

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

- ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme. Ky trajtim mund të realizohet me veprime ose mosveprime, duke dalluar, përjashtuar apo kufizuar 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 shkaqet që gëzojnë mbrojtje nga ligji.

Sa më sipër, për të vlerësuar pretendimin për diskriminim të parashtruar nga ankuesi, në radhë të parë Komisioneri do të vlerësojë nëse ankuesi i është nënshtruar ndonjë trajtimi të padrejtë, të pabarabartë dhe më pak të favorshëm, në të drejtën e tij për punësim dhe më konkretisht në lidhje me zgjidhjen e kontratës së punës.

Komisioneri vlerëson se, marrëdhëniet kontraktuale ndërmjet punëdhënësit/Ministria e Drejtësisë dhe punëmarrësit/ankuesit, i nënshtrohen përcaktimeve të akteve ligjore dhe nënligjore që normojnë këtë marrëdhënie. Në këtë kontekst, lidhur me pretendimin e ankuesit se veprimet

diskriminuese janë ndërrmarrë nga ana e Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë së Drejtësisë, Komisioneri vlerëson si më poshtë:

Neni 15 i ligjit 90/2012 “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”, përcakton detyrat e Sekretarit të Përgjithshëm, në të cilat parashikohet se:

1. Sekretari i përgjithshëm është nëpunësi më i lartë civil në një ministri. Ai i raporton dhe jep llogari drejtpërdrejt te ministri.
2. Sekretari i përgjithshëm ka këto përgjegjësi kryesore:
 - a. të mbështesë ministrin;
 - b. të sigurojë zbatimin dhe kontrollin e zbatimit të politikave;
 - c. të sigurojë drejtimin, mbikëqyrjen dhe koordinimin e ministrisë;
 - ç. të sigurojë bashkëpunimin me ministritë e tjera dhe institucionet e organet e pavarura;
 - d. të sigurojë administrim efektiv dhe eficient të burimeve financiare, materiale dhe njerëzore të sistemit ministror, në përputhje me legjislacionin në fuqi;
 - dh. çdo përgjegjësi tjetër që i caktohet nga legjislacioni.
3. Sekretari i përgjithshëm zëvendësohet, në rast mungese apo paaftësie afatshkurtër, nga njëri prej drejtorëve të përgjithshëm të ministrisë.

Lidhur me sa më sipër, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi me e-mail-in datë 19.10.2022 e në vijim ka kërkuar nga ankuesi që të shpjegonte dhe të paraqiste fakte dhe prova konkrete lidhur me veprimet e Sekretarit të Përgjithshëm, për shkaqet e pretenduara të diskriminimit.

Ankuesi megjithëse ka ngritur disa pretendime kundrejt Sekretarit të Përgjithshëm, nuk vuri në dispozicion të Komisionerit prova të drejtpërdrejta/tërthorta të urdhërave të dhëna nga I.SH në drejtim të ankuesit apo prova që I.SH të kishte shtyrë/urdhëruar, në mënyrë të drejtpërdrejtë apo në formën e udhëzimit për diskriminim, Drejtorin e Përgjithshëm z. Gj.P, Drejtorin e Drejtorisë znj. Ll.M, Përgjegjësen e Sektorit znj. R.P apo ndonjë punonjës tjetër për të ndërmarrë veprime të pafavorshme kundrejt ankuesit. Të gjitha pretendimet e E.Gj kundrejt Sekretarit të Përgjithshëm janë të karakterit deklarativ dhe nuk mbështeten në prova konkrete. Për këtë arsye, Komisioneri vlerëson se pretendimet e ankuesit kundër I.SH, nuk mund të provohen dhe nuk do bëhen objekt shqyrtimi në vijim të trajtimit të ankesës.

- Lidhur me pretendimet e ankuesit për sigurimin e mjeteve të punës, mjetit të identifikimit, caktimit të detyrave të punës, pjesëmarrjen në mbledhje të drejtorisë dhe në trajnime.

Lidhur me pretendimet e mësipërme, rezulton se në Rregulloren e për organizimin dhe funksionimin e Ministrisë së Drejtësisë, të miratuar me Urdhrin e Ministrit nr. 116, datë 30.03.2022, nuk ka të parashikuara dispozita që rregullojnë marrëdhënien objekt shqyrtimi. Në këto kushte do i referohemi dispozitave të përgjithshme që rregullojnë funksionimin e

administratës publike, të cilat rregullohen sipas ligjit 90/2012 “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”.

Në kreun III të këtij ligji parashikohet organizimi i brendshëm i institucioneve të administratës shtetërore. Në nenin 11/1 të këtij ligji përcaktohet struktura e ministrisë si më poshtë:

“1. Ministria drejtohet nga ministri, i cili drejton politikën shtetërore për fushën që mbulon punën administrative dhe kontrolluese në institucion. Ministria organizohet në këto struktura organizative hierarkike: a) sekretari i përgjithshëm; b) drejtoritë e përgjithshme; c) drejtoritë; ç) sektorët”.

Në nenin 12 dhe 13 parashikohen organizimi i sektorit dhe drejtorisë, si më poshtë: “Sektorët.

- 1. Sektori është struktura administrative më e ulët e organizimit të brendshëm të aparatit të ministrisë dhe është ekskluzivisht përgjegjës për detyrat që i caktohen shprehimisht, brenda fushës së përgjegjësisë shtetërore të ministrisë përkatëse.*
- 2. Sektori drejtohet nga shefi i sektorit, i cili i raporton drejtpërdrejt drejtorit të drejtorisë, pjesë e së cilës është sektori.....*

Neni 13

Drejtoritë.

3. Drejtori është përgjegjës për përcaktimin e objektivave të drejtorisë, nëse ato nuk përcaktohen nga një nivel më i lartë hierarkik, për planifikimin e veprimtarisë së drejtorisë dhe realizimin e detyrave të saj, duke dhënë orientime dhe udhëzime, si dhe duke monitoruar veprimtarinë e njësive administrative dhe personelit brenda drejtorisë”.

Lidhur me pretendimin se mjetet e punës i janë vendosur me vonesë në dispozicion dhe se e-maili i parë i punës i ka ardhur në mesit të muajit maj, rezulton se ankuesi në datë 22.04.2022 është pajisur me kompjuter dhe mjete kancelarie dhe referuar korrespondencës me e-mail mes përgjegjëses së sektorit R.P dhe ankuesit, rezulton se në datë 26.04.2022 ankuesi ka pasur komunikim pune me e-mail me përgjegjësen e sektorit. Gjithashtu, referuar informacionit të ministrisë rezulton se dhe të punësuarit e tjerë sipas listës së DAP-it, studentë të ekselencës, kanë qenë në të njëjtat kushte dhe janë trajtuar në mënyrë të barabartë me ankuesin, lidhur me vendosjen në dispozicion të mjeteve të punës, sipas mundësive objektive të ministrisë.

Lidhur me pajisjen e ankuesit me mjet identifikimi, rezulton se hyrja¹³ e punonjësve në ambientet e ministrisë bëhet nëpërmjet fletëhyrjes elektronike dhe rezulton se ankuesit nuk i ka ardhur ndonjë pasojë nga mungesa e mjetit të identifikimit, pasi referuar deklaratës së përfaqësuesve të ministrisë gjatë seancës dëgjimore, rezulton se janë vetëm punonjësit me status nëpunësi civil që janë të punësuar pranë drejtorisë antikorruption që pajisen me këtë mjet identifikimi, dhe

¹³ Referuar nenit 73 të Rregullores së Brendshme të MD: “1. Punonjësit e Ministrisë hyjnë në ambientet e Ministrisë duke vendosur fletëhyrjet elektronike në lexuesin elektronik në hyrje të institucionit”.

rezulton se dhe punonjësja A.B që është e punësuar sipas një programi të ngjashëm si ankuesi, nuk është e pajisur me mjet identifikimi.

Bazuar në dokumentacionin e vënë në dispozicion nga palët, rezulton se ankuesi ka pasur komunikim me e-mail me përgjegjësen e sektorit për detyra pune të ngarkuara për tu realizuar. Kështu po citojmë disa data ku rezulton se përgjegjësja e sektorit ku punonte ankuesi i është drejtuar E.Gj me e-mail në datat: 26.04.2022, 30.04.2022, 04.05.2022, 23.05.2022, 07.06.2022, 15.07.2022, 22.07.2022, 04.08.2022, 19.08.2022 dhe 12.09.2022. Për sa më sipër rezulton se ankuesit i janë ngarkuar detyra në vijimësi nga ana e përgjegjëses së sektorit, por nuk ka informacion për mbledhje të organizuara nga ana e drejtorisë, në të cilat ankuesi në pozicionin si specialist, është shmangur nga pjesëmarrja në këto mbledhje.

Referuar detyrave të drejtuesit të drejtorisë, vlerësohet se organizimi dhe menaxhimi i punëve brenda drejtorisë është në diskrecion të drejtuesit për të vendosur lidhur me punonjësit që duhet të marrin pjesë në mbledhjet e drejtorisë.

Referuar dokumentacionit të shqyrtuar, rezulton se ankuesi ka marrë pjesë në dy takime të Drejtorisë së Programeve dhe Projekteve Antikorrupsion, si më poshtë:

- Takim pune “Grupi i punës për hartimin e Strategjisë Ndërsektoriale kundër Korrupsionit 2023-2030”, të zhvilluar në datë 17.08.2022.
- Workshop trajnimi për menaxhimin e palëve të interesuara, të zhvilluar në datë 29-30 shtator 2022.

Gjithashtu, referuar e-mail-it datë 26.04.2022, me temë: “Akademia verore ndërkombëtare kundër korrupsionit e IACA-s”, të dërguar nga drejtorja Ll.M, rezulton se informacioni për aplikimin për pjesëmarrjen në këtë aktivitet, në mes punonjësve të tjerë i është drejtuar dhe E.Gj.

Në shqyrtim të fakteve të parashtruara sa më sipër, Komisioneri vlerëson se Ministria e Drejtësisë nuk ka trajtuar ankuesin në mënyrë të pafavorshme krahasuar me punonjësit e tjerë, lidhur me shkeljet e pretenduara nga E.Gj.

Në mungesë të trajtimi të pafavorshëm dhe të pabarabartë, Komisioneri arrin në konkluzionin që nuk kemi të bëjmë me një sjellje diskriminuese nga ana e Ministrisë së Drejtësisë, për shkaqet e pretenduara nga ankuesi dhe për rrjedhojë nuk provohet se nga ana e Ministrisë së Drejtësisë, janë shkelur dispozitat e ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

- *Lidhur me ankesën për diskriminim të bërë nga ankuesi në datë 11.10.2022.*

Referuar dokumentacionit të dorëzuar nga palët, rezulton se me shkresën datë 11.10.2022 drejtuar Drejtorisë së Burimeve Njerëzore të Ministrisë së Drejtësisë, E.Gj ka parashtruar ankesë në lidhje me diskriminimin e tij në ambientet e punës, lidhur me ndryshimin e zyrës, si dhe ka vënë në dijeni punëdhënësin se ka bërë ankesë dhe pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Në nenin 13/1/c, të LMD-së, parashikohet se: *“1. Punëdhënësi është i detyruar: c) t’u përgjigjet efektivisht dhe në përputhje me këtë ligj ankimeve të marra për shkak të diskriminimit të kryer nga punëmarrësit e tij, brenda një muaji nga marrja e tyre”*.

Bazuar në provat e administruara rezulton se, Ministria e Drejtësisë nuk e ka trajtuar ankesën e E.Gj, pasi në datë 18.10.2022 ka shkëputur marrëdhëniet e punës me ankuesin, por nëpërmjet shkresës nr. 5655/1, datë 04.11.2022, drejtuar Komisionerit, në përgjigje të shqyrtimit të ankesës së E.Gj, me nr. 160, datë 18.10.2022 ka parashtruar prapësimet e saja, lidhur me pretendimin për diskriminim të bërë nga ankuesi.

Ankuesi ka marrë dijeni, lidhur me përgjigjen e Ministrisë së Drejtësisë, pasi me shkresën datë 17.11.2022, drejtuar Sekretarit të Përgjithshëm të MD, ka njoftuar këtë të fundit se ka marrë dijeni për shkresën nr. 5655/1, datë 04.11.2022 dhe do bëjë padi penale për shpifje kundër Sekretarit të Përgjithshëm dhe ndaj bashkëpunonjësve të tjerë.

Në këtë mënyrë, Ministria e Drejtësisë nuk ka shkelur parashikimet e nenit 13/1/c të LMD-së, të ndryshuar.

- *Lidhur me pretendimin e ankuesit për lëvizjet nga zyra dhe largimin nga puna.*

Ankuesi me e-mailin datë 24.05.2022, drejtuar drejtores znj. Ll.M, (duke vënë në dijeni dhe drejtorin e shërbimeve dhe sekretarin e përgjithshëm), në mes të tjerash ka njoftuar se: *“... Ditën e sotme mjetet e mia të punës, janë lëvizur nga zyra ku jam vendosur sipas emërimit në kontratë..... Është më e ndershme, më profesionale dhe më e njerëzishme që për arsye të ndryshme që mund ti gjykoni ju, të përdorni instrumentin e zgjidhjes së njëanshme të kontratës për të më larguar dhe jo gjeje të tilla të ulta ordinere, në respekt të korrektësisë e profesionalizmit që kam treguar në punë. Pasi nuk besoj se kam lënë hapësira për të merituar një trajtim të tillë degradues në ambientet e punës, duke përdorur metoda internuese, hakmarrëse. ... Ditën e enjte në datë 26 do të paraqitem në institucion në zyrën përkatëse ku jam caktuar në datën e emërimit, dhe nëse nuk do gjej mjetet e mia të punës në zyrë, bazuar në nenet 10, 13, 21 të kontratës dhe nenet 45-48 të Kodit të Punës, do ta konsideroj veprimin e kryer nga ana juaj si zgjidhje e njëanshme e kontratës me efekte të menjëhershëm nga ana e ministrisë dhe do vazhdoj me ndjekjen e procedurave përkatëse ligjore”*.

Po të njëjtën ditë, drejtorja me e-mailin datë 24.05.2022, i ka kthyer përgjigje ankuesit duke e informuar se: *“...për mbarëvajtjen e punës ju sot jeni caktuar që të qëndroni në një zyrë me kolegët e drejtorisë ku ju jeni pjesë sipas marrëveshjes së nënshkruar, ndërkohë më parë ju ishit në një zyrë me specialistët që nuk i përkisnin Drejtorisë së Programeve dhe Projekteve Antikorrupsion....”*.

Ankuesi me kërkesën datë 27.05.2022, drejtuar Sekretarit të Përgjithshëm, në mes të tjerash ka njoftuar se: *“.....Në datë 24 maj afër përfundimit të orarit zyrtar të punës, mjetet e mia të punës janë lëvizur nga zyra ku jam caktuar, dhe janë zhvendosur në një sektor tjetër. Ky veprim*

është bërë në mënyrë ekstra ligjore pasi lëvizja e zyrave është kryer nga drejtoresha e programeve dhe projekteve dhe jo nga drejtoria e shërbimeve që ka kompetencë funksionale akomodimin e personelit nëpër zyra. Kjo lëvizje është bërë në mënyrë tendencioze ndaj meje, pavarësisht se kjo mohohet nga ana e drejtoreshes..... Unë kam shumë dëshirë që të vazhdoj të jap kontributin tim në sektorin ku kam emërimin megjithatë unë duhet të mbroj në çdo rast dinjitetin dhe personalitetin tim. Nëse nuk rikthehen mjetet e mia të punës në pozicionin ku jam caktuar brenda një afati 3 ditor (ditë pune) atëherë bazuar në nenet 10, 13 të kontratës individuale të punës dhe nenet 45-48 të kodit të punës, do ta konsideroj si eliminim të vendit nga ana e ministrisë dhe si zgjidhje e kontratës me efekte të menjëhershme nga ana e saj, dhe do të vazhdoj me ndjekjen e procedurave ligjore përkatëse”.

Me shkresën nr. E-160/1, datë 22.06.2022, Drejtoria e Mirëadministrimit të Burimeve Njerëzore, Aseteve dhe Shërbimeve, i ka kthyer përgjigje ankuesit duke e informuar në mes të tjerash se: “.....për arsye të mirëfunksionimit të veprimtarisë së drejtorisë, bazuar në kompetencat e tij, eprori juaj ka vlerësuar se duhet bërë ndryshimi lidhur me organizimin e ambjenteve të punës, duke bërë lëvizjen tuaj në ambjentet e një zyre tjetër. Ky ndryshim sjell pozicionimin tuaj fizik në ambjentet e një zyre tjetër brenda të njëjtës drejtori, por nuk nënkupton suprimim të vendit të punës apo ndryshim të pozicionit të punës.....”.

Pavarësisht, mosmarrëveshjes së sipërcituar, ankuesi ka vazhduar punës në zyrën e caktuar nga drejtoria.

Ankuesi me e-mailin datë 05.10.2022, drejtuar Sekretarit të Përgjithshëm (duke vënë në dijeni dhe drejtorin e përgjithshëm Gj.P), në mes të tjerash ka njoftuar se: “... Ditën e sotme, në orarin e pasdrekës sendet e mia personale dhe mjetet e punës janë lëvizur nga zyra në katin e 6, në katin -1, me urdhërin direkt të sekretarit të përgjithshëm për të lëvizur urgjent nga kati i 6, e gjitha kjo pa asnjë njoftim paraprak. Kërkoj informacion direkt se cila është baza ligjore që autorizon sekretarin e përgjithshëm që të merret me lëvizjen e zyrave të antikorrupsionit?

Kërkoj që të më vinin në dijeni mbi motivacionin e kësaj lëvizjeje, e cila është qartazi për motive personale.....Do ju lutesha që marrëdhëniet profesionale ti ndanit nga ato private. Këto lloj internimesh do t’jua kishin zili dhe ata të sistemit të kaluar. Personalisht e konsideroj veprimin e bërë fyes, degradues të cilin nuk do ta toleroj në mënyrë absolute, pres rikthimin e menjëhershëm të mjeteve të punës në ambientet që ishin.....”.

Me shkresën datë 06.10.2022, E.Gj i është drejtuar Ministrit të Drejtësisë, për ankim ndaj urdhërit të sekretarit të përgjithshëm për transferimin e tij nga kati i 6 në katin -1 të ministrisë.

Me shkresën nr. 5283, datë 06.10.2022, të ndryshuar me shkresën nr. 5283/1, datë 10.10.2022, Drejtoria e Përgjithshme Antikorrupsion ka njoftuar E.Gj, për zhvillimin e një takimi në datë 11.10.2022, për shkak të shkeljeve në mënyrë të përsëritur të rregullave të etikës nga ana e E.Gj.

Referuar procesverbalit nr. 5283/2, datë 11.10.2022, rezulton se në datë 11.10.2022, është zhvilluar takimi mes Drejtorit të Përgjithshëm të Drejtorisë Antikorrupsion dhe E.Gj, në prani të sekretariatit teknik. Në këtë takim z. Gj.P ka njoftuar ankuesin për shkeljet e bëra dhe e ka njohur me provat e mbledhura, ndërsa nga ana e ankuesit janë parashtruar kundërshtime lidhur me shkeljet e evidentuara.

Me Urdhrin nr. 566, datë 18.10.2022, Ministria e Drejtësisë, ka urdhëruar zgjidhjen e kontratës së punës së E.Gj, *“... si pasojë e shkeljes në mënyrë të përsëritur të detyrimeve kontraktuale dhe mungesës së etikës në komunikim dhe bashkëveprim me eprorët dhe kolegët, shkaqe të cilat në respektim të parimit të mirëbesimit e bëjnë të pamundur vazhdimin e marrëdhënieve kontraktuale të punës në Ministrinë e Drejtësisë”*.

Ankuesi ka pretenduar se lëvizjet e zyrës dhe largimi nga puna është bërë nga Sekretari i Përgjithshëm dhe nga Ministria e Drejtësisë, për shkak të bindjes filozofike, politike, gjendjes civile dhe moshës së ankuesit.

Ndërkohë që Ministria e Drejtësisë, informon se lëvizjet e zyrës së ankuesit por dhe të punonjësve të tjerë është kryer për arsye të mirëadministrimit të punës, dhe shmangien e një situate të ngacmimit në punë dhe lëvizja nga zyra nuk është bërë më urdhër të Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë.

Bazuar në informacionin dhe dokumentacionin e dorëzuar nga palët, rezulton se lëvizja e zyrës së ankuesit në datë 24.05.2022 është urdhëruar nga drejtorja e drejtorisë znj. Ll.M, për mbarëvajtjen e punëve në drejtori, ndërsa lëvizja e zyrës në datë 05.10.2022 është kryer nga drejtori i shërbimeve, z. E.M.

Në Kreun III, neni 13/3 të ligjit 90/2012 *“Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”*, parashikohet se: *“3. Drejtori është përgjegjës për përcaktimin e objektivave të drejtorisë, nëse ato nuk përcaktohen nga një nivel më i lartë hierarkik, për planifikimin e veprimtarisë së drejtorisë dhe realizimin e detyrave të saj, duke dhënë orientime dhe udhëzime, si dhe duke monitoruar veprimtarinë e njësive administrative dhe personelit brenda drejtorisë”*.

Ne nenin 34/1/d të Rregullores së Brendshme të Ministrisë së Drejtësisë, parashikohet se: *“Drejtorja e Përgjithshme Ekonomike dhe Shërbimeve Mbështetëse ka mision: d) administrimin, inventarizimin dhe mirëmbajtjen e pasurive të paluajtshme dhe të luajtshme të Ministrisë, si dhe funksionimin e mjeteve të komunikimit dhe përmbushjen e shërbimeve të tjera të nevojshme për veprimtarinë e strukturave të ministrisë”*.

Lidhur me ligjshmërinë e veprimeve të institucionit, për lëvizjen e ankuesit nga zyra, rezulton se këto veprime janë kryer në rastin e parë nga drejtorja e drejtorisë së E.Gj në zbatim të kompetencës së saj për organizimin e punës në drejtori, dhe në rastin e dytë është kryer nga drejtori i drejtorisë së shërbimeve, që sipas fushës së përgjegjësisë, është personi që ngarkohet për këtë detyrë.

Ligji nr. 10237, datë 18.02.2010 “Për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë”, i ndryshuar, ka për objekt përcaktimin e masave, që synojnë garantimin e sigurisë dhe të shëndetit në punë të punëmarrësve. Neni 4 i tij sanksionon detyrimin e punëdhënësit, duke cituar se: *“1. Punëdhënësi detyrohet të sigurojë mbrojtjen e punëmarrësve në të gjitha aspektet që lidhen me sigurinë dhe shëndetin në punë. 3. Punëdhënësi, në marrjen e masave për mbrojtjen e sigurisë dhe shëndetit në punë, udhëhiqet nga parimi i trajtimit të barabartë gjinor”*. Neni 5, pika 21 i tij, ka përcaktuar specifikisht, se: *“Siguria dhe shëndeti në punë” janë masat e marra, që kanë si synim përmirësimin e kushteve gjatë procesit të punës, ruajtjen e jetës, integritetin e shëndetit, mbrojtjen fizike dhe psikike të punëmarrësve...”*.

Referuar informacionit të vënë në dispozicion nga palët rezulton se mjediset e katit -1 të ministrisë, janë të rikonstruara dhe ofrojnë të gjitha kushtet e mbrojtjes së sigurisë dhe shëndetit në punë të punonjësve. Referuar informacionit të ministrisë, rezulton se në mjediset e katit -1, janë të akomoduar dhe punonjës të tjerë nga Drejtoria e Mirëadministrimit të Burimeve Njerëzore, Aseteve dhe Shërbimeve dhe punonjës të Qendrës së Ndihmës Juridike Tiranë. Gjithashtu, rezulton se dhe punonjësit e drejtorisë Antikorrupsion, A.B, J.GJ, XH.M, L.P, GJ.M, I.P dhe M.GJ, kanë ndryshuar zyrën brenda katit dhe në kate të ndryshme.

Për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se organizimi i brendshëm i punëve në drejtori, është kompetencë e drejtorit të drejtorisë në bashkëveprim me drejtorinë e shërbimeve, për sa kohë punonjësve i garantohet shëndeti, siguria dhe kryerja e detyrave funksionale.

Në nenin 8/a/ç, të VKM nr. 874, datë 21.09.2021 “Për miratimin e rregullave për zbatimin e parimeve të etikës, të klasifikimit të veprimtarive të jashtme dhe vlerën e dhuratave, që mund të pranohen gjatë veprimtarisë së nëpunësit të administratës publike”, parashikohet se: *“a) Komunikimi i nëpunësit të administratës publike duhet të karakterizohet nga etika, mirësjellja dhe respekti i ndërsjellë. Komunikimi verbal dhe jo verbal (gjuha e trupit, gjestikulacioni, toni i zërit, mënyra e vështrimit, ruajtja e distancës fizike, etj.) duhet të jetë korrekte, pa përdorur fjalor fyes apo paragjykses, për çfarëdolloj arsyeje apo shkak. Në mjediset e punës nuk mund të komunikohet me zë të lartë apo të përdoren shprehje të papërshtatshme”*; ndërsa në shkronjën ç) parashikohet se: *“Nëpunësi i administratës publike respekton rregullat e procedurat lidhur me komunikimin e brendshëm zyrtar, me shkrim, me mjete elektronike apo verbal, duke respektuar hierarkinë dhe llogaridhënien. Rregulla më të detajuara për komunikimet e brendshme parashikohen në rregulloret përkatëse”*.

Në nenin 55 dhe 56 të Rregullores nr. 116, datë 30.03.2022 “Për organizimin dhe funksionimin e Ministrisë së Drejtësisë”, parashikohet se: *“1. Në kryerjen e funksioneve, punonjësi i Ministrisë së Drejtësisë duhet të respektojë parimet e etikës, si më poshtë: ç) të jetë i sjellshëm në marrëdhënie dhe në komunikim shkresor e verbal me qytetarët që u shërben, si dhe me eprorët, kolegët e vartësit e tij”*; ndërsa në nenin 56/7 parashikohet se: *“Në komunikimin e përditshëm brenda institucionit, nëpunësit duhet të respektojnë shkallën hierarkike. Gjatë komunikimit, çdo nëpunës duhet të karakterizohet nga etika dhe respekti i ndërsjellë në raport me njëri-tjetrin”*.

dhe me eprorët në shkallë më të lartë hierarkike. Komunikimi verbal në ambientet e Ministrisë nuk duhet të bëhet me zë të lartë”.

Në Kontratën individuale të punës të lidhur mes palëve me nr. 2158/7, datë 15.04.2022, parashikohet se: *“Neni 4.3: Punëmarrësi do të zbatojë legjislacionin për etikën në punë, disiplinën në punë, Rregulloren e Brendshme të institucionit, të ruajë pronën publike si dhe konfidencialitetin rreth veprimtarisë që kryen”,* ndërsa në nenin 11, parashikohet se: *“Detyrime dhe të drejta të punëmarrësit. 11.2. Punëmarrësi respekton urdhërat dhe udhëzimet e përgjithshme dhe të veçanta të punëdhënësit. 11.3. Punëmarrësi është i detyruar të kryejë me ndërshtëmëri detyrat e ngarkuara nga punëdhënësi dhe ketë një disiplinë të lartë, si dhe detyrohet të respektojë rregulloren e brendshme të institucionit”.*

Referuar dokumentacionit të administruar gjatë procesit të hetimit, rezulton se shkak kryesor i zgjidhjes së kontratës së punës me ankuesin ka qenë shkelja në mënyrë të përsëritur e rregullave të etikës, gjatë komunikimit shkresor të E.Gj me eprorët.

Referuar komunikimeve me e-mail dhe me shkresa të ankuesit me sekretarin e përgjithshëm dhe me drejtorin e drejtorisë, në datat: 24.05.2022, 27.05.2022 dhe 05.10.2022, rezulton se ankuesi në mënyrë të përsëritur nuk ka respektuar shkallën e hierarkisë për të adresuar shqetësimin e tij, ka përdorur shprehje jo etike e konsiderata personale dhe ka shkelur etikën duke i vendosur afate eprorëve për plotësimin e kërkesave të tija.

Marrëdhëniet e punës mes punëdhënësit dhe punëmarrësit normohen nëpërmjet dispozitave ligjore kontraktuale, të Kodit të Punës, Kontratës së Punës dhe akteve të tjera të brendshme të Ministrisë së Drejtësisë.

Referuar marrëdhënieve të punësimit, vlerësohet se secila nga palët ka të drejtën që të zgjidhë kontratën e punës në mënyrë të njëanshme. Kodi i Punës parashikon rregullat, procedurat dhe afatet që duhet të respektohen nga palët të cilat kanë hyrë në një marrëdhënie juridike punësimi dhe kanë lidhur midis tyre kontratën individuale të punës. Kodi i Punës parashikon dy mënyra të zgjidhjes së kontratës së punës, zgjidhjen normale dhe zgjidhjen e menjëhershme. Në të dyja rastet palët kanë detyrimin që të respektojnë procedurën dhe afatet e përcaktuara.

Në nenin 144 të Kodit të Punës parashikohet se:

- 1. Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të.*
- 2. Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për t’u marrë dhe i jep atij mundësi për t’u shprehur.*
- 3. Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit. Në njoftimin me shkrim, punëdhënësi përcakton arsyet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen*

me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operationale të ndërmarrjes.

Me shkresën nr. 5283, datë 06.10.2022 dhe shkresën nr. 5283/1, datë 10.10.2022, “Njoftim për takim”, Ministria e Drejtësisë ka njoftuar ankuesin për zhvillimin e takimit në datë 11.10.2022. Në datë 11.10.2022 është zhvilluar takimi mes palëve, në të cilin ankuesi ka pasur mundësinë për t’u dëgjuar, mbrojtur dhe për të parashtruar fakte dhe prova.

Për sa më lart, Komisioneri vlerëson se procedura e ndjekur dhe vendimmarrja nga Ministria e Drejtësisë, rezulton e marrë në përfundim të një procesi të rregullt ligjor.

Në këto kushte provohet se ankuesi nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë të pafavorshme dhe të pabarabartë, dhe se zgjidhja e kontratës së punës, nuk është bërë në shkelje të procedurës ligjore që duhet ndjekur për përfundimin e marrëdhënies së punës.

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

Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi¹⁴, i ndryshuar, ndalon situatat kur persona ose grupe personash në një situatë të njëjtë trajtohen në mënyra të ndryshme, dhe situatat kur personat ose grupet e personave në situata të ndryshme trajtohen njësoj.

Gjithashtu, diskriminimi karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstrohet se viktima e pretenduar është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme për shkak të një karakteristike që përfshihet në “shkakun e mbrojtur”. Trajtimi më pak i favorshëm përcaktohet me anë të krahasimit ndërmjet viktimës së pretenduar dhe një personi tjetër në një situatë të ngjashme, i cili nuk posedon karakteristikën e mbrojtur.

Komisioneri, vlerëson se për sa më sipër, nuk konstatohet se ka shkelje të nenit 7/1, të Ligjit 10221/2020 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, nga ana e Ministrisë së Drejtësisë, lidhur me përfundimin e marrëdhënieve të punës me subjektin ankues.

Në përfundim, Komisioneri vlerëson se ankuesi nuk është ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë dhe disfavorizues nga ana e Ministrisë së Drejtësisë.

¹⁴ Neni 7 i LMD-së, të ndryshuar, në pikën 1 të tij, parashikon se: “Çdo veprim apo mosveprim i autoriteteve publike ose i 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 ose grupe të tjera personash, përbën diskriminim”.

PËR KËTO ARSYE:

Mbështetur në nenet 1, 3/1, 5/1, neni 7/1, neni 12/1/c, 13/1/c, nenin 32, pika 1/a, si dhe nenin 33, pika 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 E.Gj, nga ana e Ministrisë së Drejtësisë, për shkaqet e pretenduara nga ankuesi.
2. Konstatimin e mosdiskriminimit të E.Gj, nga ana e I.SH, në cilësinë si Sekretar i Përgjithshëm i Ministrisë së Drejtësisë, për shkaqet e pretenduara nga ankuesi.
3. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA