



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 667 Prot.

Tiranë, më 07.04.2026

V E N D I M

Nr. 76 , Datë 07.04. 2026

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹, bazuar në nenin 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar², mori në shqyrtim ankesën nr.58 regj, datë 05.03.2025, që i përket ankuesit z. I.H kundër Ministrisë së Punëve të Brendshme³ dhe Departamentit të Administratës Publike, me pretendimin për diskriminim për shkak të “gjendjes arsimore” dhe “çdo shkak tjetër”. Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Në ankesën e depozituar pranë Komisioneri, ankuesi z.I.H ndër të tjera parashtron:

“Me anë të kësaj ankese, kërkoj nga institucioni juaj të verifikohet procesi dhe mënyra e largimit tim nga funksioni i Drejtorit të Drejtorisë së Politikave për Rendin dhe Sigurinë Publike në Ministrinë e Brendshme, nëpërmjet ushtrimit të diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe duke mos më trajtuar në të njëjtën mënyrë me punonjësit e tjerë të Ministrisë së Brendshme.

Largimi im nga funksioni është bërë duke më diskriminuar dhe duke mos më trajtuar të barabartë para ligjit dhe kërkesave institucionale njëlloj si kolegët e mi. Ky diskriminim është bërë duke mos më garantuar shanse dhe mundësi të barabarta për të ushtruar të drejtat dhe funksionet publike, nëpërmjet kufizimit të mundësive dhe përjashtimit, ashtu siç u janë garantuar kolegëve të mi.

Diskriminimi im nga drejtuesit e Ministrisë së Brendshme është realizuar duke bërë dallime të pastra dhe kufizime konkrete e të padrejta në kriteret e edukimit/llojit të diplomës për funksionin që unë mbaja si drejtor drejtorie, në dallim me çdo funksion tjetër në drejtorinë ku unë drejtoja, por edhe

¹ Në vijim referuar Komisioneri.

² Në vijim referuar Komisioneri

³ Është reflektuar ndryshimi i emërimit nga Ministria e Brendshme në momentin e paraqitjes së ankesës, në Ministria e Punëve të Brendshme.

më gjerë, në të gjitha funksionet në Ministrinë e Brendshme. Më poshtë po shpjegoj konkretisht rastin dhe format e këtij diskriminimi:

Me urdhrin e Kryeministrit nr.244, datë 27.12.2024, është miratuar struktura e re e Ministrisë së Brendshme në kuadër të rishikimit të saj. Bazuar në këtë urdhër si dhe në dokumentet e tjerë vijues të Ministrisë së Brendshme, përgjegjësitë e Drejtorisë së Politikave të Rendit e të Sigurisë Publike në këtë ministri nuk kanë ndryshuar në asnjë prej detyrave të saj, nuk ka ndryshuar as emri i drejtorisë dhe as përgjegjësitë e saj duke qëndruar të njëjta me ato të strukturës së vjetër të miratuar me urdhër të Kryeministrit nr.116, datë 28.07.2022. Një fakt i tillë, i mosndryshimeve është sanksionuar dhe konfirmuar në relacionin shoqërues për miratimin e strukturës së re, i cili është dërguar në Kryeministri me qëllim miratimin e saj, strukturë që u miratua me urdhrin nr.244, datë 27.12.2024, të Kryeministrit.

Për efekt të rritjes së efikasitetit dhe me qëllim përmirësimin e mënyrës së operimit të drejtorisë, u propozua dhe u miratua, në kuadër të këtij ristrukturimi, një riorganizim i brendshëm i sektorëve të drejtorisë, por pa u ndryshuar asgjë në emrin, misionin dhe përgjegjësitë e drejtorisë. Sektorët e Drejtorisë, u organizuan bazuar në disiplinë në ndryshim nga organizimi i mëparshëm i bazuar në procese. Por, çdo riorganizim i brendshëm i drejtorisë, u bë brenda përgjegjësisë të saj ekzistuese, duke mos shkaktuar asnjë ndryshim të përgjegjësisë të saj në krahasim me strukturën ekzistuese.

Gjatë procesit të sistemimit dhe riemërimeve të personelit të ministrisë sipas strukturës së re, drejtuesit e ministrisë, në mënyrë jo institucionale dhe me qëllim diskriminimi, si dhe pasi është konceptuar dhe miratuar struktura me urdhrin e Kryeministrit, kanë ndryshuar kriterin e kualifikimit vetëm për drejtorin e Drejtorisë së Politikave të Rendit e të Sigurisë Publike, duke e ndryshuar atë nga diplomë në shkencë shoqërore që ishte më parë në diplomë të Akademisë së Sigurisë. Ju informoj se ky është i vetmi ndryshim i bërë në të gjithë Ministrinë e Brendshme, në kuadër të strukturës së re.

Ndryshimi i profilit të diplomës vetëm për drejtorin e drejtorisë është bërë pa shkak të arsyeshëm, pasi nuk kanë ndryshuar përgjegjësitë e drejtorisë. Ky ndryshim i kriterit të kualifikimit vetëm për drejtorin e drejtorisë është bërë në mënyrë të qëllimshme dhe diskriminuese, për të më përjashtuar dhe larguar nga ky funksion dhe nga Ministria e Brendshme.

Ndryshimi i profilit të edukimit për funksionin që unë mbaja dhe ngushtimi i tij vetëm në atë policor, duke e hequr diplomën në shkencat shoqërore, është bërë vetëm për funksionin e drejtorit, duke më dalluar mua nga i gjithë personeli dhe nga të gjitha funksionet e tjera në drejtori. Në kundërshtim me praktikën e ndjekur nga ana e drejtuesve të Ministrisë së Brendshme dhe në kundërshtim me çdo logjikë të shëndoshë, për nivelet më të ulëta në varësi të këtij drejtori, specialistë dhe përgjegjës sektori në këtë drejtori, është lejuar një gamë më e gjerë edukimi dhe janë miratuar dy lloje diplomash, duke lejuar edhe diplomën në shkencë shoqërore, ashtu siç ishte më parë, edhe diplomën e Akademisë së Sigurisë. Për funksionin që unë mbaj, megjithëse është nivel menaxherial dhe nivel drejtues, ngushtimi i profilit të edukimit, është bërë me qëllim diskriminimi nëpërmjet kufizimit të

spektrit të kërkuar të edukimit, në dallim me çdo funksion tjetër në Drejtorinë e Politikave për Rendin dhe Sigurinë Publike. Pyetja që lind në këtë aspekt është pse konfigurimi i drejtorisë së re kërkon ndryshimin e kriterit vetëm për drejtorin dhe çdo pozicion dhe funksion tjetër është ekzistues/i vjetër është në përputhje me konfigurimin e ri?

Ngushtimi i profilit të diplomës për nivelin e drejtorit të drejtorisë bie ndesh me parimin e organizimit të administratës publike dhe të përgjegjësive të niveleve të saj organizative. Si shpjegohet që një nivel më i lartë drejtues profilizohet dhe ngushtohet më shumë se sa nivelet më të ulëta në varësi të tij. Si ka mundësi që një drejtor drejtorie të jetë më i profilizuar në edukim se sa funksionet e specialistit të cilët punojnë për të. Një veprim i tillë është bërë duke ushtruar diskriminim ndaj meje nëpërmjet dallimit me të tjerët dhe kufizimit të mundësive për të ushtruar postet publike në të njëjtën mënyrë me të tjerët.

Ngushtimi i profilit të diplomës, nga shkencë shoqërore në atë policor, për funksionin e drejtorit të drejtorisë bie ndesh me përgjegjësitë e këtij funksioni, i cili koordinon aktivitete dhe strategjitë e të gjitha institucioneve dhe ministrive shtetërore për luftën kundër krimit të organizuar; për menaxhimin e integruar të kufirit dhe për sigurinë në komunitet, nëpërmjet tre sektorëve të profilizuar në këto fusha.

Drejtuesit e Ministrisë së Brendshme më kanë larguar nga ky funksion, duke argumentuar mungesën e kualifikimit të përshtatshëm, ndërkohë që jam i vetmi nëpunës civil në Ministrinë e Brendshme me arsim ushtarak në të gjitha nivelet e tij, ndërkohë i gjithë personeli është vetëm me arsim civil në shkencë shoqërore/juridike etj. Ndërkohë që arsimi ushtarak në të gjitha institucionet e administratës publike, është pranuar dhe në kriteret e rekrutimit vlerësohet në të njëjtën kategori dhe grup me arsimin policor, unë largohem nga funksioni për mungesë të arsimit policor. Krahas arsimit të plotë ushtarak, jam diplomuar në fakultetin e drejtësisë në dy nivelet, bachelor dhe master, jurist i përgjithshëm. Kam mbaruar master shkencor në Administrim Publik, nga Universiteti i Nebraskës, USA dhe UT, kam mbaruar master për Politikën e Sigurisë dhe Marrëdhëniet Ndërkombëtare në Gjenevë, kam gradën Doktor i Shkencave dhe titullin Profesor i Asociuar. Pyetja që shtrohet është, a mund të largohet një individ i tillë nga ky funksion për mungesë kualifikimi?

Drejtuesit e ministrisë më kanë larguar nga ky funksion pas më shumë se 6 vite të ushtrimit të tij nga ana ime. Në këtë aspekt shtrohet pyetja, a i ka përfutuar dhe përvetësuar njohuritë e kërkuara për një funksion të caktuar, një individ i cili ka ushtruar atë për më shumë se gjashtë vite? Për një periudhë prej 4 vitesh kam ushtruar, i komanduar edhe detyrën e drejtorit të përgjithshëm të drejtorisë në këtë ministri. Gjatë gjithë karrierës time 35 vjeçare, përfshirë edhe 6 vite në Ministrinë e Brendshme, kam vetëm vlerësime maksimale të performancës dhe asnjë vërejtje apo masë disiplinore.”

Përfundimisht ankuesi kërkon nga Komisioneri konstatimin e diskriminimit dhe rikthimin në vendin e punës.

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

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

LMD, rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, bazuar në një listë të hapur shkaqesh, ndërsa garanton shprehimisht mbrojtje në lidhje me shkakun e pretenduar të diskriminimit “*gjendja arsimore*”. Në nenin 1, të LMD përcaktohet: “*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 LMD, ndalon çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur nga neni 1, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi.

Në Kreun II, të LMD parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. LMD në nenin 12/1/c, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, bazuar në gjendjen arsimore, që i bëhet punëmarrësit në gëzimin e të drejtës për punësim, përfshirë trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.

Mbrojtja nga diskriminimi, sipas nenti 7 të LMD-së, 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 5, pika 1, të LMD-së, ndalohet diskriminimi për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe mosmarrja në shqyrtim, sipas rasteve të përmendura në nenin 3 të këtij ligji, e një

ankimi ose procedure, si dhe çdo forme tjetër sjelljeje që pengon zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të neneve 32 dhe 33, të LMD-së, Komisioneri ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Në kuadër të shqyrtimit paraprak të ankesë, me *e-mailin* e datës 12.03.2025 ankuesit iu kërkua plotësimi i ankesës, në lidhje me saktësimin e subjekteve kundër të cilëve paraqitet ankesa dhe shkaqet e pretenduara të diskriminimit. Ankuesi e plotësoi ankesën nëpërmjet *e-mailit* të datës 17.03.2025, duke parashtruar ndër të tjera se:

“Ankesa kundër Ministrisë së Brendshme për diskriminim konsiston në kryerjen e veprimeve të cilat çënojnë të drejtat si nëpunës civil dhe shtetas shqiptar për shkak të "gjendjes arsimore". Në të dy rastet, si në vitin 2022 dhe në vitin 2024, struktura në të cilën kam qenë i emëruar dhe kam drejtuar, mban të njëjtin emërtim: *"Drejtoria e Politikave të Rendit e Sigurisë Publike"* dhe ka të njëjtat përgjegjësi institucionale, duke mos ndryshuar asnjë aspekt të organizimit e të funksioneve të saj.

Që në krijimin e saj (*të paktën që nga viti 2018, kur kam filluar punë në këtë drejtori*) pavarësisht rishikimeve të strukturës së drejtorisë, por edhe përgjegjësive të saj ndër vite, (2021, 2022 dhe 2024), kriteri i edukimit për të gjithë personelin e drejtorisë, dhe për shumicën e personelit të Ministrisë së Brendshme, është përcaktuar master shkencor/profesional në *"shkenca shoqërore"*. Në vitin 2022, për të gjithë personelin e drejtorisë, kriteri i edukimit ka qenë i njëjtë, master shkencor/profesional në shkenca shoqërore. Në përputhje me këto kritere, në vitin 2018 jam rekrutuar bazuar në edukimin master shkencor në profilin jurist - në shkencat shoqërore, ashtu si çdo koleg/e tjetër në drejtori dhe në Ministrinë e Brendshme.

Në organizimin e vitit 2024, është bërë një organizim i brendshëm i sektorëve të drejtorisë, duke ripozicionuar disa specialistë nga njëri sektor në tjetrin, por pa ndryshuar misionin dhe përgjegjësitë e drejtorisë. Riorganizimi i sektorëve dhe riemërtimi i tyre u bë me qëllim përmirësimin e proceseve të punës brenda drejtorisë, por duke mos ndikuar dhe bazuar në të njëjtat përgjegjësi të drejtorisë.

Pas miratimit nga Këshilli i Ministrave me urdhrin nr 244, datë 27.12.2024 dhe në kuadër të implementimit të saj, nga Komisioni i Ristrukturimit, në mënyre informale më është thënë nga ana e Sekretares së Përgjithshme të Ministrisë së Brendshme, se unë nuk jam pjesë e strukturës së re të ministrisë për shkak të ndryshimit të kriterit të edukimit për pozicionin që unë mbaja, Drejtor i Drejtorisë nga edukim në shkenca shoqërore në edukim në Akademinë e Sigurisë. Duhet theksuar se, po në mënyrë informale, jam informuar nga ana e Sekretares së Përgjithshme të MB-së se kriteri i edukimit të “Akademisë së Sigurisë” është shtuar vetëm si edukim alternativ edhe për funksionet e tjera në drejtorinë e politikave të rendit e sigurisë publike, por duke ruajtur edukimin bazë dhe primar në shkenca shoqërore ashtu siç ka qenë edhe më parë për të gjitha funksionet e tjera në drejtori. Vetëm për drejtorinë e drejtorisë (pozicionin që unë mbaja), kriteri i edukimit në shkencat

shoqërore është hequr plotësisht dhe edukimi në Akademinë e Sigurisë është lënë kriter i vetëm dhe jo alternativ si në rastin e personelit tjetër në drejtori. Bazuar në këto ndryshime të kriterit të edukimit, unë jam i vetmi individ që jam ndikuar duke u larguar nga ministria ndërsa asnjë nga personeli i drejtorisë dhe as i Ministrisë së Brendshme nuk është ndikuar.

Veprimet diskriminuese të Ministrisë së Brendshme qëndrojnë:

Së pari, në diferencimin e kriterit të edukimit duke e ngushtuar dhe profilizuar atë vetëm në edukim policor, vetëm për funksionin e drejtorit të drejtorisë, ndërkohë i gjithë personeli i drejtorisë vazhdon të ruajë të drejtën e edukimit në shkencat shoqërore. Ky diferencim është i qëllimshëm pasi:

- Nuk mund të jetë largimi i I.H, i vetmi rezultat i procesit të ristrukturimit në Ministrinë e Brendshme, pasi është rast i pastër diskriminimi.
- Nuk mund ti ndryshohet kualifikimi pozicionit të drejtuesit të një strukture pa i ndryshuar përgjegjësitë strukturës së tij dhe pa i ndryshuar profilin e saj.
- Nuk mund të largohet një individ nga funksioni i cili nuk ka ndryshuar asnjë përgjegjësi e këtij funksioni, për mungesë kualifikimi, pas 6 vitesh ushtrim të këtij funksioni nga ana e tij, ku ka patur vetëm rezultate pozitive, arritjen a objektivave, dhe vlerësime maksimale nga disa drejtues ndër vite.
- Nuk mund të ndryshojë kualifikimi i një drejtuesi të strukturës kur nuk ndryshon kualifikimi i asnjë funksioni dhe asnjë pozicioni në drejtorinë që ai drejton.
- Nuk mund të jetë spektri i kualifikimit/diplomës më i ngushtë për drejtuesin dhe nivelin menaxherial se sa për specialistin dhe përgjegjësin e sektorit. Praktika dhe legjislacioni i administratës publike nuk e pranon këtë pasi specialistet dhe përgjegjësit e sektorit do duhet të bëjnë karriere dhe në këtë rast janë të bllokuar.
- Nuk mund të largohet nga Ministria e Brendshme për mungesë arsimit policor, i vetmi nëpunës me arsim ushtarak, ndërkohë të gjithë të tjerët janë me arsim civil. Në të gjitha institucionet e administratës publike arsimi ushtarak dhe ai policor është i njëhësuar si arsim për çdo vend pune ku kërkohet i tillë.
- Nuk mund të largohet nga fusha e sigurisë një nëpunës shteti me përvojë 35 vjeçare në këtë fushë, i cili mban gradën Doktor i Shkencave dhe Titullin Profesor në fushën e sigurisë dhe të mbrojtjes, pasi është “vrasje” e profesionalizmit dhe e profesionistëve në administratën publike.
- Nuk mund të largohet nga ky pozicion një nëpunës i cili ka mbajtur gjithmonë ngarkesë më shumë se sa funksioni i tij, ku krahas detyrës së tij funksionale të drejtorit të drejtorisë ka ushtruar për një periudhë më shumë se tre vjeçare detyrën e drejtorit të përgjithshëm dhe me vonë, për afro një vit dy detyrave paralelisht, edhe drejtor drejtorie edhe i komanduar Kryeadministrator i AAPSK.

Së dyti, në përcaktimin e qëllimshëm të kriterëve për plotësimin e pozicionit të drejtorisë, pas largimit tim, ku shihet qartë se kriteri arsimit është vendosur në kundërshtim me përcaktimet ligjore dhe me praktikën e DAP.

Pas shqyrtimit të shpalljes nr. 6968 të DAP për vendin vakant të bërë nga Ministria e Brendshme nëpërmjet DAP për pozicionin Drejtor i Drejtorisë së Politikave të Rendit e të Sigurisë Publike në Ministrinë e Brendshme, vend i liruar pas largimit tim nga ky pozicion, vihet re se kriteret dhe kërkesat e veçanta që duhet të plotësojnë kandidatet, duket qartë se largimi im nga detyra është bërë në mënyrë të qëllimshme për të favorizuar individë të veçantë, të paracaktuar, të mbështetur nga titullarët e MB-së.

Në kundërshtim me ligjin dhe me qëllim favorizimin e individëve të veçantë në procesin e konkurimit publik, janë vendosur kriteret specifike (shih piken 1.1 Kriteret të posaçme të shpalljes 6968) duke specifikuar arsimimin në mënyrë të qëllimshme, bazuar në institucionin arsimor dhe konkretisht "*të ketë mbaruar studimet në Akademinë e Sigurisë*", dhe jo duke përcaktuar fushën e studimit ashtu siç bëhet për çdo shpallje, në rastin tonë "*të ketë perfunduar studimet në fushën e sigurisë publike*" siç është në praktikën historike të DAP.

Arsimimi publik dhe jo publik organizohet në fusha e profile dhe jo në institucione të caktuara. Akademia e Sigurisë nuk ka monopolin e arsimit në fushën e sigurisë në vendin tonë, pasi ka edhe institucione të tjera në vend që japin diploma në fushën e sigurisë publike, siç janë Akademia Ushtarake - diploma bashelor dhe diploma master; diploma master jep Universiteti Luarasi; diploma master jep Universiteti European, etj. Për analogji, kur Administrata Publike ka nevojë për Juristë, shpallja bëhet "*të jetë diplomuar në shkencat juridike*" dhe jo "*të ketë mbaruar fakultetin juridik në Tiranë apo fakultetin juridik në Shkodër*". Për më tepër, në këtë drejtim, lind pyetja, pse përjashtohen qindra punonjës policie që kanë mbaruar Akademinë e Policisë në Turqi, qindra oficerë policie në Policinë e Shtetit që kanë mbaruar Akademinë e Policisë në Itali, Akademinë e Policisë në Gjermani. Pse këta oficerë policie nuk mund të konkurojnë për këtë vend pune? Ju bëj me dije se të gjithë oficerët e policisë që shërbejnë në Departamentin e Kufirit dhe të Migracionit në Policinë e Shtetit, një numër i konsiderueshëm i oficerëve të policisë në Departamentin e Sigurisë Publike, shumica e oficerëve të forcave të ndërhyrjes së shpejtë dhe RENE, kanë mbaruar Akademinë Ushtarake, ku dhe unë kam mbaruar.

Në rast se Ministria e Brendshme dhe DAP do të respektonin kërkesat ligjore në shpalljen e vakancës për këtë vend pune, duke cilësuar fushat dhe profilet e studimit "*të ketë mbaruar studimet në fushën e sigurisë*" atëherë I.H, i cili u largua për kualifikim jo të përshtatshëm, do të rezultonte se ai plotëson kriteret, sepse ka mbaruar studimet në fushën e sigurisë bachelor në Akademinë Ushtarake, studimet master në fushën e sigurisë në Akademinë e Mbrojtjes dhe ka mbaruar master për Politikën e Sigurisë në Gjenevë. Ju sjell në vëmendje se qeveria me VKM Nr. 79, datë 20.2.2019 "*Për ekuivalentimin e gradave të forcave të armatosura të Republikës së Shqipërisë me gradat e policisë së shtetit*" ka njehsuar gradat policore me ato ushtarake duke njehsuar edhe kompetencat e përfituara nga arsimit dhe nga karriera e këtyre dy institucioneve.

Në lidhje me diskriminimin "*për çdo shkak tjetër*", unë disponoj komunikimin me mesazhe ku konfirmohet se largimi ka ndodhur për arsye se kam humbur besimin e ministrit, pas disa kërkesave

të tij jo të realizueshme. Duke mbajtur detyrën e drejtorit të drejtorisë dhe duke qenë me status të nëpunësit civil, nuk e kam të detyrueshme, besimin e ministrit, si një drejtues politik.

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

2. Me shkresën nr. 374/2 prot., datë 27.03.2025, Komisioneri ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga Ministria e Brendshme dhe Departamenti i Administratës Publike
3. Me shkresën nr.2794/2 prot, datë 11.04.2025, Ministria e Brendshme (MB) ka kthyer përgjigje në lidhje me ankesën, duke parashtruar ndër të tjera:

MB me miratimin e strukturës dhe organikës së re , të miratuar me urdhrin e Kryeministrit nr.244, datë 27.12.2024, si dhe në zbatim të parashikimeve në ligjin nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, në vendimin nr. 125, datë 17.02.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për transferimin e përhershëm dhe të përkohshëm të nëpunësve civilë”, dhe në udhëzimin nr. 1, datë 01.03.2016 “Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e Komisionit të Ristrukturimit, për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit”, i ndryshuar, ka kryer procedurën administrative të ristrukturimit, duke ndjekur hapat proceduralë si më poshtë:

Në datën 31.12.2024, nëpunësit civilë janë njoftuar individualisht me shkresë për fillimin e procesit të ristrukturimit të MB-së.

Me anë të shkresës nr.7570/133 prot, datë 31.12.2024 “Mbi krijimin e Komisionit të Ristrukturimit, janë përcjellë emrat e anëtarëve për krijimin e Komisionit të Ristrukturimit”. Me urdhrin nr. 12, datë 07.01.2025 të DAP u ngrit Komisioni i Ristrukturimit.

Komisioni vijoi procedurën administrative duke marrë në shqyrtim dokumentacionin e administruar lidhur me procesin: Struktura dhe organika ekzistuese e MB-së; Struktura dhe organika e re e MB-së; Të dhënat e nëpunësve civilë, vendet e të cilëve preken si pasojë e ristrukturimit (dosjet individuale); Kriteret specifike të vendeve të lira apo të krijuara, të prekura si pasojë e ristrukturimit.

Në vijim, Komisioni i Ristrukturimit përcolli në DAP vendimin nr.7570/141 prot, datë 23.01.2025 “Vendim i Komisionit të Ristrukturimit të Ministrisë së Brendshme për propozimin e transferimit të përhershëm të nëpunësve civilë” së bashku me procesverbalin përkatës.

DAP, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, ka dërguar shkresën nr.21/4 prot, datë 03.02.2025 “Mbi transferimin e nëpunësve në kuadër të ristrukturimit të Ministrisë së Brendshme”.

Nëpunësit civil të institucionit kanë marrë vendimet e transferimit për shkak të ristrukturimit dhe nëpunësit civilë të transferuar kanë shprehur dakortësinë, përfshirë edhe z.I.H, i cili me shkresën nr.7570/339 prot, datë 14.02.2025, ka dhënë dakortësinë.

Në zbatim të aktit të transferimit të DAP me nr.21/81 prot., datë 03.02.2025 “*Transferim për shkak të ristrukturimit të institucionit*” me shkresën nr. 7570/400, datë 18.02.2025, z. I.H, i janë ndërprerë marrëdhëniet administrative dhe financiare, më datë 24.02.2025, për shkak të transferimit në pozicionin Drejtor i Drejtorisë së Monitorimit dhe Jetësimit të Prioriteteve, në Ministrinë e Mbrojtjes.

Me vendimin nr.12, datë 04.03.2025 të DAP ka vendosur anulimin e aktit nr. 21/81 prot datë 03.02.2025 “*Transferim i përhershëm për shkak të ristrukturimit të institucionit*”.

Në zbatim të vendimit nr. 12, datë 04.03.2025 të DAP, Komisioni i Ristrukturimit, u rimblodh dhe mori vendimin nr. 2194/5 prot, ku propozoi transferimin e përhershëm të z.H. në pozicionin Drejtor i Drejtorisë së Administrimit të Ujrave dhe Digave, në Drejtorinë e Përgjithshme të Zhvillimit në fushën e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, në Ministrinë e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural.

DAP, në cilësinë e njësisë përgjegjëse dërgoi aktin nr.21/141 prot datë 07.03.2025 “*Transferim për shkak të ristrukturimit të institucionit*”, për transferimin e përhershëm të z.H. në pozicionin Drejtor i Drejtorisë së Administrimit të Ujrave dhe Digave, në Drejtorinë e Përgjithshme të Zhvillimit në Fushën e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, në Ministrinë e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural. Z.H. me shkresën nr. 2194/9 prot, datë 11.03.2025 është shprehur dakort për transferimin në Ministrinë e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural. Ministria e Brendshme vijoi me anxjerrjen e akteve: Vendim nr. 7570/402, datë 06.03.2025 “*Për anulimin e aktit nr. 7570/400, datë 18.02.2025*”; Shkresën nr.2194/8 prot, datë 11.03.2025 “*Mbi ndërprerjen e marrëdhënieve administrative dhe financiare për z.I.H*”.

Për sa më lart MB ka kryer të gjitha hapat proceduralë si dhe veprimet administrative sipas parashikimeve të legjislacionit të shërbimit civil.

Në lidhje me kërkesën tuaj mbi arsyen e ndryshimit të arsimit të kërkuar për pozicionin Drejtor, Drejtoria e Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publike, sqarojmë se drejtoria është riorganizuar në tërësi duke pasur si qëllim përmbushjen e detyrimeve me karakter të brendshëm, si edhe në kuadër të proceseve integruese , ku kërkohet rritja e nivelit profesional të kapaciteteve të burimeve njerëzore në pozicionet e nivelit drejtues, funksionet e të cilëve janë drejtpërdrejtë të lidhura me çështjet e rendit, sigurisë publike. Si rrjedhojë, kjo gjë ka sjellë ndryshime në përshkrimin e ri të punës për pozicionin Drejtor, i Drejtorisë së Politikave të rendit dhe Sigurisë Publike, ku kriteri arsimor është përcaktuar të jetë nivel master shkencor në Akademinë e Sigurisë së Ministrisë së Brendshme.

Nëpunësi civil ka paraqitur rastin pranë Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, i cili ka dalë me vendimin nr. 274/11, datë 13.03.2025.

4. Me shkresën nr. 21/146 prot datë 07.04.2025, ka kthyer përgjigje DAP, duke parashtruar ndër të tjera:

Në zbatim të urdhrorit të Kryeministrit nr.244, datë 27.12.2024 “Për miratimin e strukturës dhe organikës së Ministrisë së Brendshme”, ky institucion është përfshirë në procesin e ristrukturimit, sipas ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, vendimit nr.125, datë 17.02.2016 “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”, si dhe udhëzimit nr.1, datë 01.03.2016 “Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e Komisionit të Ristrukturimit, për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit”, i ndryshuar.

Deri në momentin e transferimit për shkak të ristrukturimit, z.H. ka qenë nëpunës civil në pozicionin Drejtor i Drejtorisë së Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publike, në Drejtorinë e Përgjithshme të Zhvillimit për Rending, Sigurinë Publike dhe Çështjet Vendore, në Ministrinë e Brendshme, kategoria e pagës II-b. Me miratimin e strukturës së re Drejtoria e Përgjithshme e Zhvillimit për Rending, Sigurinë Publike dhe Çështjet Vendore është riorganizuar e për rrjedhojë këto ndryshime janë reflektuar dhe në përshkrimet e punës.

Referuar pikave 13 dhe 14, të kreut II, të vendimit nr.125, datë 17.02.2016, si dhe udhëzimit nr.1, datë 01.03.2016, i ndryshuar, në rastin e rikonstruksionit konsiderohen ndryshime të vendit të punës rastet në të cilat, për efekt të ristrukturimit të ndodhur në institucion: a) janë shkurtuar vende pune; b) janë ristrukturuar vende pune; c) kanë ndryshuar kriteret e vendeve të punës. Në këto raste nëpunësit mund të sistemohen në vendet e reja të krijuara, të ristrukturuara apo të mbetura si pasojë e ristrukturimit.

Mbështetur në pikën 18 dhe 19, të vendimit nr.125, datë 17.12.2016, “Komisioni i ristrukturimit në propozimin e tij për transferimin e nëpunësve civilë për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit mbështetet në kriteret specifike të vendeve të lira apo të krijuara të reja si pasojë e ristrukturimit dhe të dhënat e nëpunësve civilë, vendet e të cilëve preken si pasojë e ristrukturimit. Vendimi është individual për çdo nëpunës.”

Gjithashtu, sipas udhëzimit nr.1, datë 01.03.2016, i ndryshuar, Komisioni i ristrukturimit ka për detyrë: a) të shqyrtojë mundësinë e sistemimit të çdo nëpunësi civil në vendet e lira ekzistuese; b) t’i propozojë njësisë përgjegjëse (DAP), transferimin e nëpunësit në një pozicion të lirë të së njëjtës kategori, në të cilin ai plotëson kërkesat specifike, sipas precedencës së përcaktuar në pikën 2, të nenit 50, të ligjit nr.152/2013; c) të vlerësojë dhe të marrë vendim për rastet e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil për arsyet e parashikuara në pikën 6, të nenit 50, të ligjit nr. 152/2013 dhe t’ia dërgojë këtë vendim njësisë së burimeve njerëzore të institucionit. Në pamundësi të transferimit të nëpunësve në pozicione të lira që i përkasin të njëjtit sistem ministror ku nëpunësi ka qenë i emëruar, Komisioni i propozon njësisë përgjegjëse (DAP) transferimin e tij, në një pozicion

të lirë në një institucion tjetër të shërbimit civil. Pozicionet e lira, së bashku me kriteret e veçanta të tyre i vihen në dispozicion Komisionit, nga DAP.

Komisioni i ristrukturimit, për marrjen e vendimit përfundimtar vijon me krahasimin e strukturës së re me strukturën/strukturat ekzistuese si dhe pozicionet që preken nga ristrukturimi, apo që krijohen dhe ato që suprimohen; verifikimi i përshkrimeve të punës për të evidentuar kriteret e veçanta për secilin pozicion; verifikimin e dosjeve personale të nëpunësve civilë të institucionit/institucioneve për të evidentuar elementët kyç mbi të cilët do të bazohet vendimarrja, të cilët janë përvoja, arsimimi, i arritjeve.

Në kuptim të sa më sipër, Komisioni i ristrukturimit me vendimin nr.7570/141 prot., datë 23.01.2025, ka propozuar transferimin e z.H. nga pozicioni Drejtor i Drejtorisë së Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publike, në Drejtorinë e Përgjithshme të Zhvillimit për Rendin, Sigurinë Publike dhe Çështjet Vendore, në Ministrinë e Brendshme, kategoria e pagës II-b, në pozicionin Drejtor i Drejtorisë së Monitorimit dhe Jetësimit të Prioriteteve, në Drejtorinë e Përgjithshme të Politikave të Mbrojtjes, në Ministrinë e Mbrojtjes, klasa e pagës II-1, për shkak të mosplotësimit të kriterit të llojit të arsimit të përcaktuar në përshkrimin e punës.

Bazuar në propozimin e Komisionit të Ristrukturimit, Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, ka vendosur transferimin e përhershëm në kuadër të ristrukturimit, në pozicionin Drejtor i Drejtorisë së Monitorimit dhe jetësimit të Prioriteteve, në Drejtorinë e Përgjithshme të Politikave të Mbrojtjes, në Ministrinë e Mbrojtjes, klasa e pagës II-1. Ky transferim, në kuadër të ristrukturimit, është bërë në një pozicion brenda së njëjtës kategori, bazuar në nenet 19 dhe 50 të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, z.H. pas marrjes dijani të aktit të transferimit të përhershëm për shkak të ristrukturimit ka depozituar dakortësinë e tij me nr.7570/339 prot., datë 14.02.2025.

Ndërkohë me shkresën nr.279/12 prot., datë 13.03.2025 Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil (KMSHC), ka përcjellë vendimin nr.6, datë 13.03.2025 “Mbi përfundimin e vlerësimit të ligjshmërisë së veprimeve administrative të kryera gjatë procesit të ristrukturimit të institucionit të Ministrisë së Brendshme, për transferimin e përhershëm të nëpunësit z.I.H”. Në këtë vendim KMSHC citon se... *“referuar dokumentacionit të administruar gjatë verifikimit të rastit, në lidhje me procesin e ristrukturimit të institucionit të Ministrisë së Brendshme dhe veprimeve administrative të ndërmarra në kuadër të tij, nga Komisioni i Ristrukturimit dhe njësia përgjegjëse DAP, deri në këtë fazë të tij, Komisioneri vlerëson se këto organe kanë vepruar në respektim të kërkesave të ennit 50 të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, si dhe akteve nënligjore të dala në zbatim të këtij ligji....”*. Për rrjedhojë KMSHC ka përfunduar hetimin administrative duke arkivuar çështjen pasi nuk ka konstatuar element që vijnë në kundërshtim me legjislacionin e shërbimit civil.

Me shkresën nr.1206/1 prot., datë 24.02.2025, lënda “Kërkesë për revokim vendimi për transferim të nëpunësit civil”, Ministria e Mbrojtjes ka përcjellë kërkesën e revokimit të aktit nr.21/81 prot., datë 03.02.2025. Sipas kësaj shkrese, rezulton se institucioni i Ministrisë së Mbrojtjes do të

përfshihet në procesin e ristruktuimit dhe Drejtoria e Monitorimit dhe Jetësimit të Prioriteteve do të pësojë ndryshime të konsiderueshme në strukturë të cilat do reflektohen në përshkrimet e punës (kriteret e posaçme, detyrat) të cilat do rikonceptohen sipas strukturës së re.

Mbështetur në nenin 113, të ligjit nr.44/2015, shkresës nr.1206/1 prot datë 24.02.2025, të Ministrisë së Mbrojtjes, DAP me vendimin nr.12, datë 04.03.2025 ka vijuar me anulimin e aktit të transferimit të përhershëm për shkak të ristrukturimit të z. H. dhe i ka kthyer Komisionit të Ristrukturimit për rishikim transferimin e tij. Komisioni i Ristrukturimit është mbledhur për të shqyrtuar sistemin e z.H. në një pozicion të lirë të së njëjtës kategori dhe për të cilin plotëson kriteret e posaçme. Pas marrjes në shqyrtim të vakancave, kriterëve të përcaktuara në përshkrimet e punës si dhe përcaktimeve të pikës 2, të nenit 50, të ligjit nr.152/2013, i ndryshuar dhe VKM-së nr.125, datë 17.02.2016, komisioni i ristrukturimit ka vendosur me vendimin nr. 2194/5 prot., datë 06.03.2025 transferimin e tij në pozicionin Drejtor i Drejtorisë së Administrimit të Ujërave dhe Digave, në Drejtorinë e Përgjithshme të Zhvillimit në Fushën e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, në Ministrinë e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, klasa e pagës II-1. DAP me aktin nr.21/141 prot., datë 07.03.2025 ka nxjerrë aktin e transferimit për shkak të ristrukturimit të institucionit të z.H. . Me shkresën nr. 2194/9 prot., datë 11.03.2025, z.H. ka përcjellë dakortësinë e tij lidhur me aktin e transferimit.

5. Bazuar në nenin 33/8, të LMD, ku parashikohet se: *“Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri zhvillon një seancë dëgjimore publike dhe fton palët dhe çdo person tjetër të interesuar.”*, si dhe për të sqaruar të gjitha faktet dhe rrethanat e çështjes, me shkresën nr.374/6 prot., datë 05.06.2025, Komisioneri njoftoi palët për zhvillimin e një seance dëgjimore në datën 23.06.2025.

Seanca dëgjimore e datës 23.06.2025, u zhvillua me pjesëmarrjen e ankuesit z. I.H, i cili u paraqit personalisht; Ministria e Brendshme, përfaqësuar nga z. A.M, Drejtor në Drejtorinë e Përgjithshme Ekonomike dhe Shërbimeve Mbështetëse dhe zj.B.K, Drejtore e Drejtorisë së Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, në Drejtorinë e Përgjithshme Ekonomike dhe Shërbimeve Mbështetëse; Departamenti i Administratës Publike, përfaqësuar nga znj. M.B, Drejtore e Drejtorisë së Procedurave të Rekrutimit në Shërbimin Civil dhe znj. F.V, Specialiste në Sektorin e Sekretariatit Teknik në TND dhe Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, në Drejtorinë e Procedurave të Rekrutimit në Shërbimin Civil.

Gjatë seancës dëgjimore, palët i qëndruan të njëjtave parashtrime që kishin bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor dhe me *e-mail* me Komisionerin.

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.

6. Me shkresën nr. 2794/5 prot., datë 01.07.2025, Ministria e Brendshme ka dërguar informacionin e kërkuar gjatë seancës dëgjimore. Ankuesi ka depozituar prapësimet e tij në lidhje me këtë shkresë nepërmjet e-mailit datë 08.09.2025.

7. Me shkresat nr. 374/9 prot dhe nr.374/10 prot., datë 01.09.2025, është kërkuar informacion shtesë respektivisht nga MB dhe DAP. Në vijim, ka kthyer përgjigje MB me shkresën nr. 2794/7 prot., datë 08.09.2025 dhe DAP me shkresën nr.3173/3 prot., datë 12.09.2025. Ankuesi ka paraqitur prapësimet e tij me e-maillet datë 25.06.2025 dhe datë 26.09.2025.
8. Me shkresën nr. 374/14 prot., datë 08.10.2025, Komisioneri, kërkoi informacion nga DAP informacion, lidhur me një shpallje të realizuar për pozicionin, specialist në Ministrinë e Brendshme, ku lidhur me kërkesën *“Lloji i diplomës "Shkenca Shoqërore/Akademine e Sigurisë", niveli minimal i diplomës "Master Profesional"”*, pretendohet se është pranuar dhe kualifikuar një aplikant me diplomë të Akademisë Ushtarake/Shkollës së Lartë të Bashkuar, që sipas ankuesit pretendohet se është diplomë e njëjtë me diplomën që ai zotëron. DAP ktheu përgjigje me shkresën nr.3173/5 prot., datë 22.10.2025.
9. Ankuesi depozitoi qëndrimin e tij nëpërmjet *e-mailit* datë 07.11.2025, ku ndër të tjera kërkoi që arritjen e një marrëveshje pajtimi për sistemimin e tij në strukturën e Ministrisë së Brendshme, në kushtet kur kjo e fundit ishte në process ristrukturimi.

Bazuar në këtë kërkesë të paraqitur nga ankuesi, si dhe në referim të nenit 33, pika 9, të LMD-së ku përcaktohet se : *“9. Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri kërkon të arrijë marrëveshje pajtimi mes ankuesit dhe personit kundër të cilit është paraqitur ankesa.”*, Komisioneri me shkresën nr. 374 prot., datë 18.11.2025, i parashtrori Ministrisë së Punë të Brendshme, mundësinë e parashikuar nga kjo dispozitë ligjore për arritjen e një marrëveshje pajtimi midis palëve. Bazuar në parashikimin e mësipërm ligjor nëse palët arrijnë një marrëveshje pajtimi, informojnë Komisionerin në lidhje me këtë fakt.

10. Me shkresat nr. 374/13 prot datë 08.10.2025 dhe nr. 374/17 prot., datë 11.11.2025, Komisioneri i është drejtuar me kërkesë për informacion, respektivisht Ministrisë së Arsimit dhe Akamisë së Sigurisë, në lidhje me programet e studimit të ofruara nga ky institucion i arsimit të lartë.
11. Me vendimin nr.288, datë 03.12.2025, Komisioneri vendosi zgjatjen e afateve procedurale për shqyrtimin e ankesës, me jo më shumë se 90 ditë të tjera, nga data e marrjes dijeni të këtij vendimi, sipas përcaktimeve të nenit 92, të Kodit të Procedurave Administrative.
12. Me shkresën nr. 1964/5 prot., datë 20.11.2025 ka kthyer përgjigje Akademia e Sigurisë dhe shkresën nr. 6345/3 prot., datë 03.12.2025 ka kthyer përgjigje Ministria e Arsimit.
13. Me shkresën nr. 2794/11 prot., datë 08.01.2026, ka kthyer përgjigje Ministria e Punëve të Brendshme (MPB), e cila ka informuar ndër të tjera se, duke qenë se z. I.H nuk është nëpunës civil i kësaj ministrie, nuk mund të konsiderohet subjekt i procedurave administrative që zhvillohen nga Komisioni i Ristrukturimit. Në mungesë të një marrëdhënieje juridike administrative aktuale ndërmjet ankuesit dhe Ministrisë së Punëve të Brendshme, kërkesa për

arritjen e një marrëveshje pajtimi nuk mund të trajtohet nga Komisioni i Ristrukturimit. Ministria e Punëve të Brendshme thekson se, Departamenti i Administratës Publike, si institucion që kryeson Komisionin (ku Kryetari është përfaqësues i DAP-it), mbart përgjegjësinë për mbarëvajtjen e procesit të ristrukturimit dhe për të garantuar zbatimin korrekt të ligjit dhe procedurave përkatëse në këtë proces.

14. Me shkresën nr.221 prot., datë 27.01.2026, Komisioneri i parashtrori DAP, mundësinë e arritjes së një marrëveshje pajtimi, sipas parashikimit të neni 33, pika 9, të LMD. DAP, ka kthyer përgjigje me shkresën nr. 544/1 prot datë 05.02.2026, duke parashtruar se, ankuesi duke mos qenë nëpunës i këtij institucioni nuk mund të trajtohej nga anëtarët e komisionit të ristrukturimit dhe as të shqyrtohej kërkesa për arritjen e një marrëveshje pajtimi.
15. Me shkresat nr. 1786 prot., datë 18.12.2025 dhe nr.224 prot., datë 27.01.2026, Komisioneri kërkoi informacion nga MPB dhe DAP, në lidhje me procesin e ri të ristrukturimit të cilit i është nënshtruar kjo ministri. Në vijim të kësaj kërkesë, është administruar shkresa nr. 432/3 prot., datë 11.02.2026 e MPB dhe nr.544/3 prot., datë 10.02.2024 e DAP, duke informuar se procesi i ristrukturimit të ministrisë ka përfunduar dhe se në strukturën e re është parashikuar edhe pozicioni i Drejtorit të Drejtorisë së Politikave për Rendin dhe Sigurinë Publike, ndërsa kriteri arsimor i kërkuar për këtë pozicion mbetet i pandryshuar.
16. Ankuesi depozitoi qëndrimin e tij nëpërmjet *e-mailit* të datës 04.03.2026, duke parashtruar se, mosreflektimi i institucioneve, pavarësisht ristrukturimit të kryer, përbën vijim të situatës diskriminuuese.

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

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

Faktet dhe rrethanat.

Bazuar në provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës rezultoi e provuar se, deri në momentin e transferimit për shkak të ristrukturimit ankuesi I.H ka qenë nëpunës civil në pozicionin Drejtor i Drejtorisë së Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publike, në Drejtorinë e Përgjithshme të Zhvillimit për Rendin, Sigurinë Publike dhe Çështjet Vendore, në Ministrinë e Brendshme, kategoria e pagës II-b.

Procesi i ristrukturimit të Ministrisë së Brendshme ka filluar me urdhrin e Kryeministrit nr.244, datë 27.12.2024 “*Për miratimin e strukturës dhe organikës së Ministrisë së Brendshme*”, nëpërmjet të cilit është miratuar struktura dhe organika e re e këtij institucioni. Struktura dhe organika ekzistuese

(e vjetër) e MB, është përcaktuar sipas vendimit të Kryeministrit nr.116, datë 28.07.2022 “Përmiratimin e Strukturës dhe organikës së Ministrisë së Brendshme”.

Me anë të shkresës nr.2794/5 prot., datë 01.07.2025, MB deklaroi se, ka dërguar pranë DAP, propozimin për ndryshimin e strukturës dhe organikës së MB me shkresën nr. 7570/8 prot., datë 12.11.2024, propozim i cili është shoqëruar edhe me përshkrimet e punës dhe kërkesat specifike për çdo pozicion pune të ri të krijuar apo të prekur nga propozimi. Gjatë shqyrtimit të ankesës, MB dhe DAP nuk depozituan pranë Komisionerit përshkrimet e reja të punës për pozicionet e Drejtorisë e Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publike sipas kësaj strukturës së re që janë dërguar në DAP së bashku me propozimet për ndryshimet në strukturën e MB-së dhe që janë marrë në shqyrtim nga Komisioni i Ristrukturimit. Gjatë shqyrtimit të ankesës, MB depozitoi pranë Komisionerit përshkrimet e reja të punës të kësaj drejtorie, pas sistemimit të punonjësve nga procesi i ristrukturimit. Ky përfundim provohet nga fakti se përshkrimet e punës që janë depozituar pranë Komisionerit mbajnë nënshkrimin e punonjësve.

Me shkresën nr. 7570/111 prot., datë 31.12.2024, të Drejtorit të Drejtorisë së Menaxhimit të Burimeve Njerëzore, ankuesi është njoftuar për fillimin e procesit të ristrukturimit të Ministrisë së Brendshme.

Me shkresën nr. 7570/133 prot datë 31.12.2024, M.B ka përcjellë pranë DAP, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, emrat e anëtarëve për krijimin e Komisionit të Ristrukturimi, konkretisht të Sekretarit të Përgjithshëm dhe Drejtorit të Përgjithshëm të Drejtorisë së Përgjithshme Ekonomike dhe të Shërbimeve Mbështetëse.

Me urdhrin nr.12, datë 07.01.2025, të Drejtorit të DAP është krijuar Komisioni i Ristrukturimit në kuadër të ristrukturimit të Ministrisë së Brendshme, i përbërë nga tre anëtarë, dy anëtarë nga MB dhe një anëtarë nga DAP, ku ky i fundit në cilësinë e kryetarit të Komisionit të Ristrukturimit.

Komisioni i Ristrukturimit, i ngritur me urdhrin e DAP nr.12, datë 07.01.2025, është mbledhur në datën 23.02.2025. Gjatë këtij takimi është mbajtur procesverbalit me nr. 7570/140 prot., datë 23.01.2025. Referuar procesverbalit të mbajtur nga Komisioni i Ristrukturimit rezulton se nga ana tij është shqyrtuar dokumentacioni i administruar për procesin e ristrukturimit si:

- Strukturën dhe organikën ekzistuese e MB-së;
- Strukturën dhe organikën e re e MB-së;
- Të dhënat e nëpunësve civilë (dosjet individuale);
- Kriteret specifike të vendeve të lira apo të krijuara, të prekura si pasojë e ristrukturimit.(përshkrimet e punës)

Komisioni i Ristrukturimit ka evidentuar se struktura e re e MB ka një rritje të numrit të punonjësve nga 172 punonjës që ka patur struktura ekzistuese në 181 punonjës sipas strukturës së re të MB, miratuar me urdhrin e Kryeministrit nr.244, datë 27.12.2024. Nga krahasimi i strukturës dhe organikës së vjetër me strukturën dhe organikën e re të institucionit, Komisioni Ristrukturimit ka konstatuar ndryshime në mënyrën e organizimit në disa drejtori të MB, përfshi edhe Drejtorinë e

Përgjithshme të Zhvillimit për Rendin, Sigurinë Publike dhe Çështjet Vendore, ku bën pjesë drejtorja e drejtuar nga ankuesi. Komisioni i Ristrukturimit në procesverbalin e mbajtur në datën 23.01.2025, evidenton ndër të tjera se: *“.....ndryshimet në strukturën e institucionit kanë sjellë ndryshime thelbësore edhe në përshkrimet e reja të punës për drejtoritë. Gjithashtu në përmbushje të detyrimeve me karakter të brendshëm, si dhe në kuadër edhe të proceseve integruese, kërkohet rritja e nivelit teknik/profesional të kapaciteteve të burimeve njerëzore për pozicionet e nivelit drejtues, funksionet e të cilëve janë drejtpërdrejtë të lidhura me çështjet e rendit dhe sigurisë publike.”*

Referuar procesverbalit të datës 23.01.2025, Komisioni i Ristrukturimit, pasi mori në shqyrtim dhe vlerësoi përshkrimet e punës dhe kriteret e veçanta të stafit, si dhe përshkrimet e punës dhe kriteret e veçanta për pozicionet e ristrukturuara, propozoi, ripozicionimin direkt ose transferimin e përhershëm të 127 nëpunësve civil në pozicionet sipas strukturës së re të MB dhe vetëm për ankuesin është propozuar sistemimi i tij nga pozicioni që mbante Drejtor i Drejtorisë së Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publike, në Drejtorinë e Përgjithshme të Zhvillimit për Rendit, Sigurinë Publike dhe Çështjet Vendore, në MB, në pozicionin Drejtor i Drejtorisë së Monitorimit dhe Jetësimit të Prioriteve, në Drejtorinë e Përgjithshme të Politikave të Mbrojtjes, në Ministrinë e Mbrojtjes.

Me shkresën nr. 7570/141 prot, datë 23.01.2025, Komisioni i Ristrukturimit ka vendosur t'i propozojë DAP, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, transferimin e 127 nëpunësve civilë të MB në pozicionet e punës të krijuara sipas strukturës së re brenda aparatit të MB, ndërsa për ankuesin ka propozuar transferimin e përhershëm nga pozicioni Drejtor i Drejtorisë së Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publike, në Drejtorinë e Përgjithshme të Zhvillimit për Rendit, Sigurinë Publike dhe Çështjet Vendore, në MB, në një pozicion jashtë aparatit të MB dhe konkretisht në pozicionin Drejtor i Drejtorisë së Monitorimit dhe Jetësimit të Prioriteve, në Drejtorinë e Përgjithshme të Politikave të Mbrojtjes, në Ministrinë e Mbrojtjes.

DAP në cilësinë e njësisë përgjegjëse, pasi mori në shqyrtim propozimet e bëra nga Komisioni i Ristrukturimit të MB, me shkresën nr. 21/4 prot., datë 03.02.2025, ka vendosur transferimin e përhershëm të ankuesit nga pozicioni Drejtor i Drejtorisë së Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publike, në Drejtorinë e Përgjithshme të Zhvillimit për Rendit, Sigurinë Publike dhe Çështjet Vendore, në MB, kategoria e pagës II-b, në pozicionin Drejtor i Drejtorisë së Monitorimit dhe Jetësimit të Prioriteve, në Drejtorinë e Përgjithshme të Politikave të Mbrojtjes, në Ministrinë e Mbrojtjes, kategoria e pagës II-b. Në vijim, DAP, me shkresën nr. 21/81 prot., datë 03.02.2025, ka nxjerrë vendimin individual për transferimin për shkak të ristrukurimit të ankuesit në pozicionin Drejtor i Drejtorisë së Monitorimit dhe Jetësimit të Prioriteve, në Drejtorinë e Përgjithshme të Politikave të Mbrojtjes, në Ministrinë e Mbrojtjes, kategoria e pagës II-b. Nëpërmjet shkresës nr.7570/339 prot., rezulton se ankuesi ka shprehur dakortësinë për transferimin në këtë pozicion. Bazuar në këtë vendim të DAP, me shkresën nr. 7570/400 prot., datë 18.02.2025, MB ka ndërprerë marrëdhëniet administrative dhe financiare të ankuesit më datë 24.02.205.

Rezultoni se Ministria e Mbrojtjes ka kërkuar revokimin e vendimit të DAP nr. nr. 21/81 prot., datë 03.02.2025, për transferimin e ankuesit në këtë pozicion pune.

Me *e-mail* datë 03.03.2026, ankuesi i është drejtuar DAP (Drejtore së DAP) dhe MB (Sekretares së Përgjithshme të MB), që të rishikojnë vendimin dhe të vendosin emërimin e tij në detyrën që ai mban, pasi:

- Nuk mund të largohet nga funksioni për mungesë kualifikimi apo ndryshim kriteresh, pasi e ka ushtruar për më shumë se 6 vite radhazi të njëjtën detyrë;
- Nuk mund të largohet nga MB për mungesën e arsimit policor, i vetmi nëpunës me arsim ushtarak, ndërkohë që të gjithë punonjësit e tjerë janë me arsim civil, ndërkohë që në institucionet e administratës publike arsimit policor dhe ai ushtarak njësohen me njëri tjetrin;
- Nuk mund të jetë largimi i tij, i vetmi rezultat i procesit të ristrukturimit në MB, pasi përbën rast diskriminimi;
- Nuk mund të largohet nga detyra një drejtues pa i ndryshuar përgjegjësitë e strukturës së tij dhe pa i ndryshuar profilin e saj;
- Nuk mund të largohet nga ky funksion i sigurisë publike, duke patur një përvojë 35 vjecare në këtë fushë dhe duke mbajtur gradën Doktor i Shkencave dhe Titullin Profesor i Asociuar në fushën e sigurisë dhe të mbrojtjes;
- Nuk mund të largohet nga pozicioni pas ushtrimit për më shumë se tre vjet të detyrës së Drejtorit të Përgjithshëm dhe prej rreth një viti të dy detyrave paralelisht, edhe drejtor drejtorie edhe i komanduar Kryeadministrator i AAPSK (Agjencia e Administrimit të Pasurive të Sekuestruara dhe Konfiskuara).

Referuar përmbajtjes së e-mailit të datës 03.03.2025, konstatohet se ankuesi ka paraqitur pranë DAP dhe MB pretendimin për diskriminim. Nuk rezulton që ankuesi të ketë marrë përgjigje në lidhje me kërkimin e tij për rishikimin e vendimit dhe emërimin e tij në detyrën Drejtor i Drejtorisë së Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publike, të parashtruar nëpërmjet *e-mailit* të datës 03.03.2025.

Në datën 04.03 2025 ankuesi i është drejtuar DAP dhe Komisionit të Ristrukturimit pranë Ministrisë së Brendshme, duke kërkuar transferimin e tij në pozicionin Drejtor i Drejtorisë së Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publike, në Ministrinë e Brendshme. Ankuesi parashtron se, megjithëse nuk ka qënë dakort me vendimin e komisionit të ristrukturimit dhe me vendimin e DAP për transferimin e tij në një institucion tjetër, ka pranuar këtë vendim, i detyruar nga arsyet familjare si kryefamiljar dhe në kushtet kur në çdo rast ka shërbyer në administratën publike dhe në shërbimin civil në pozicionet që kanë qënë në përputhje me kualifikimin dhe ekspertizën time (përpara vitit 2018 ankuesi ka punuar në Ministrinë e Mbrojtjes).

Ankuesi parashtron në kërkesën e tij se, çdo riorganizim i brendshëm i drejtorisë u bë brenda përgjegjësive të saj ekzistuese, duke mos shkaktuar asnjë ndryshim të përgjegjësive të saj në krahasim me strukturën e ekzistuese. Gjithashtu nuk është ndryshuar as emërtimi i drejtorisë dhe pozicionit. Sipas tij, gjatë procesit të sistemimit dhe rimeërimeve të nëpunësve civil të ministrisë sipas strukturës së re, nga sa rezulton sot, drejtuesit e ministrisë, në mënyrë të qëllimshme dhe pasi është konceptuar dhe miratuar struktura me urdhër të kryeministrit, kanë ndryshuar kriterin e kualifikimit vetëm për pozicionin Drejtor i Drejtorisë së Politikave të Rendit e të Sigurisë Publike, duke e ndryshuar atë, nga diplomë në shkencë shoqërore që ishte më parë në diplomë të Akademisë

së Sigurisë. Për këtë ndryshim të kriterit të kualifikimit profesional është bërë me dije vetëm verbalisht pasi nuk i është vënë në dispozicion përshkrimi i punës për pozicionin e ri të miratuar nga DAP.

Ankuesi pretendon se, përshkrimi i punës për pozicionin e ri është haruar dhe miratuar në kundërshtim me praktikën e ndjekur nga MB dhe praktikën e DAP, në kundërshtim me çdo logjikë të shëndoshë, frymën e ligjit, pasi për nivelet më të ulta në varësi të kësaj strukture, specialistë dhe përgjegjësi i sektorit në këtë drejtori, është lejuar një gamë më e gjërë edukimi dhe janë miratuar dy grup diploma, duke lejuar edhe diplomën në shkencë shoqërore, ashtu siç ishte më parë, edhe diplomën e Akademisë së Sigurisë. Ristrukturimi i Ministrisë së Brendshme nuk është pasojë e miratimit të ndonjë legjislacioni specifik dhe struktura organizative nuk ka pësuar ndryshime.

Ngushtimi i profilit të diplomës për nivelin e drejtorit të drejtorisë bie ndesh me parimin e organizimit të administratës publike, parimet e administrimit të shërbimit civil përcaktuar në nenin 5 të ligjit “Për shërbimin civil”, duke cënuar zhvillimin në karrierë të nëpunësve civil, pasi me këtë profilizim të pozicionit të drejtorit ngritja në nivel të nëpunësve bëhet i pamundur. Një nivel më i lartë drejtues profilizohet dhe ngushtohet më shumë se sa nivelet më të ulta në varësi të tij. Një drejtor drejtorie është më i profilizuar në edukim se sa funksionet e specialistit të cilët punojnë për të.

Ngushtimi i profilit të diplomës, nga shkencë shoqërore në atë policor, për funksionin e drejtorit të drejtorisë bie ndesh me përgjegjësitë e këtij funksioni, i cili koordinon aktivitetet dhe strategjitë e të gjitha institucioneve dhe ministrive të linjës për luftën kundër krimit të organizuar; për menaxhimin e integruar të kufirit dhe për sigurinë në komunitet, nëpërmjet tre sektorëve të profilizuar në këto fusha.

Një ngushtim dhe profilizim i tillë bie ndesh me udhëzimet dhe praktikën e mëparshme të DAP, e cila në çdo rast nuk ka lejuar miratimin e përshkrimeve të punës të cilat ndryshojnë kriteret e kualifikimit në rastet kur nuk ka ndryshim të detyrave dhe përgjegjësive të strukturës dhe pozicionit.

Me vendimin nr.12, datë 04.03.2025, DAP ka vendosur të anulojë aktin nr.21/81 prot datë 03.02.2025 për transferimin e përhershëm të ankuesit në Ministrinë e Mbrojtjes, bazuar në kërkesën e paraqitur nga Ministria e Mbrojtjes me shkresën nr. 1206/1 prot datë 24.02.2025. Me anë të këtij vendimi, DAP i ka kthyer Komisionit të Ristrukturimit për rishikim transferimin e ankuesit në kuadër të ristrukturimit.

Me vendimin nr.7570/402, datë 06.03.2025, MB ka anuluar aktin nr.7570/400, datë 18.02.2025, nëpërmjet të cilit ankuesit i ishin ndërprerë marrëdhëniet administrative dhe financiare me efekte prapavepruese duke filluar nga data 25.02.2025.

Me vendimin nr.2194/5 prot., datë 06.03.2025, Komisioni i Ristrukturimit ka vendosur t’i propozojë DAP, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, transferimin e ankuesit në pozicionin Drejtor i Drejtorisë së Administrimit të Ujërave dhe Digave, në Drejtorinë e Përgjithshme të Zhvillimit në Fushën e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, në Ministrinë e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, klasa e pagës II-1, pasi ankuesi plotësonte kriteret e posaçme: Zotërimi i një diplome të nivelit “Master i

Shkencave/Master Profesional me 120 kredite dhe dy (2) vite akademike/të parazvlefshme me to sipas legjislacionit të arsimit të lartë” në Shkencat Bujqësore/Shkencat Ekonomike/Shkencat Inxhinierike/Shkencat Juridike. Edhe diploma “Bachelor” duhet të jetë në të njëjtën fushë; Zotërimi i përvojës së punës në profesion jo më pak se 5 vjet.

Pas shqyrtimit të propozimit të Komisionit të Ristrukturimit, DAP me vendimin nr.21/141 prot., datë 07.03.2025 ka vendosur transferimin e ankuesit në pozicionin Drejtor i Drejtorisë së Administrimit të Ujërave dhe Digave, në Drejtorinë e Përgjithshme të Zhvillimit në Fushën e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, në Ministrinë e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, klasa e pagës II-1. Sipas shkresës nr.2194/9 prot., datë 11.03.2025, ankuesi është shprehur dakort për transferimin. Në vijim me shkresën nr.2194/8 prot., datë 11.03.2025, MB ka ndërprerë marrëdhëniet administrative dhe financiare me ankuesin me efekt nga data 10.03.2025, për shkak të transferimit të tij në Ministrinë e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural.

Ankuesi i është drejtuar Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, me disa informacione, konkretisht në datë 27.02.2025, 03.03.2025, 05.03.2025 dhe 07.03.2025, nëpërmjet të cilave ka kërkuar vlerësimin e ligjshmërisë së procedurave të ndjekura gjatë transferimit të ankuesit, në kuadër të ristrukturimit të institucionit të MB, të finalizuar me aktin nr.21/141 prot., datë 07.03.2025 të njësisë përgjegjëse DAP.

Me vendimin nr. 6, datë 13.03.2025, KMSHC ka vlerësuar se, Komisioni i Ristrukturimit dhe Njësia Përgjegjëse DAP, deri në këtë fazë të procesit të ristrukturimit, kanë vepruar në respektim të kërkesave të nenit 50, të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, si dhe akteve nënligjore të dala në zbatim të këtij ligji, që janë VKM nr.125, datë 17.02.2016 dhe udhëzimi I DAP nr. 1, datë 01.03.2016.

Referuar këtij vendimi rezulton se objekt shqyrtimi dhe vlerësimi nga ana e KMSHC nuk ka qenë ndryshimi i përshkrimit të punës dhe rrjedhimisht ndryshimi i kriterit arsimor për pozicionin e punës Drejtor në Drejtorinë e Politikave për Rendin dhe Sigurinë Publike, por vetëm veprimet administrative të ndërmarra në kuadër të ristrukturimit të institucionit të Ministrisë së Brendshme, nga ana e Komisionit të Ristrukturimit dhe njësia përgjegjëse DAP. Përshkrimi i punës dhe ndryshimi i kriterit arsimor në lidhje me pozicionin objekt shqyrtimi ka ndodhur para fillimit të veprimtarisë së Komisionit të Ristrukturimit dhe ky i fundit ka marrë në shqyrtim dhe ka vlerësuar përshkrimet e punës dhe kriterin përkatës arsimor të miratuar më herët që në fazën fillestare të fillimit të procesit të ristrukturimit, paraqitjes nga MB pranë DAP, të propozimit për ndryshimin e strukturës dhe oraginkës së MB me shkresën nr. 7570/8 prot., datë 12.11.2024, propozim i cili është shoqëruar edhe me përshkrimet e punës dhe kërkesat specifike për çdo pozicion pune të ri të krijuar apo të prekur nga propozimi.

Ankuesi i është drejtuar Komisionerit me ankesën nr.58 datë 05.03.2025, duke pretenduar se, është diskriminuar për shkak të gjendjes arsimore, si pasojë e largimit nga funksioni i Drejtorit të Drejtorisë së Politikave për Rendin dhe Sigurinë Publike, në Ministrinë e Brendshme. Ankuesi

pretendon se është diskriminuar nga MB dhe DAP, pasi janë bërë dallime dhe kufizime të padrejta në kriteret e edukimit/llojit të diplomës për funksionin e mbajtur prej tij. Ndryshimi i profilit të edukimit për funksionin e mbajtur prej tij dhe ngushtimi i tij vetëm në atë policor, duke e hequr diplomën në shkencat shoqërore, është bërë vetëm për funksionin e drejtorit, duke e dalluar atë nga i gjithë personeli dhe nga të gjitha funksionet e tjera në drejtori, dhe se ky ndryshim i profilit të diplomës është bërë pa shkak të arsyeshëm, pasi nuk kanë ndryshuar përgjegjësitë e drejtorisë.

Bazuar në urdhrin e Kryeministrit nr. 224, datë 04.12.2025 “Për miratimin e strukturs dhe organikës së Ministrisë së Punëve të Brendshme”, Ministria e Brendshme ka ndryshuar emërtimin në Ministria e Punëve të Brendshme.

- *Vlerësimi i Komisionerit.*

Ankuesi është nëpunës civil dhe rrjedhimisht marrëdhënia tij e punësimit rregullohet në bazë të ligjit nr.152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar dhe akteve nënligjore të dalta në bazë dhe për zbatim të tij.

Sipas akteve të administruara rezulton se ankuesi ka qenë i punësuar në pozicionin e punës Drejtor i Drejtorisë së Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publike, në Drejtorinë e Përgjithshme të Zhvillimit për Rëndit, Sigurinë Publike dhe Çështjet Vendore, në MB dhe pas ristrukturimit të institucionit në zbatim të urdhrin të Kryeministrit nr.244, 27.12.2024, nëpërmjet të cilit është miratuar struktura dhe organika e re e MB, ai është transferuar në pozicionin e punës Drejtor i Drejtorisë së Monitorimit dhe Jetësimit të Prioriteteve në Ministrinë e Mbrojtjes, me pretendimin se kanë ndryshuar kërkesat e posaçme të pozicionit të punës, që lidhen me arsimin e kërkuar për pozicionin e punës.

Bazuar në nenin 50, të ligjit nr.152/2013, parashikohet: “1. Nëse për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit, pozicioni i mëparshëm i një nëpunësi civil nuk ekziston më, ai transferohet në një pozicion tjetër të shërbimit civil të së njëjtës kategori. 2. Transferimi, sipas pikës 1 të këtij neni, bëhet me precedencë, sipas kësaj renditjeje: a) në të njëjtin institucion, ku nëpunësi civil është i emëruar; b) në institucionin, me të cilin institucioni është shkrirë apo bashkuar, në një nga institucionet, në të cilat institucioni është ndarë apo në institucionin që ka marrë funksionet që kryente më parë nëpunësi; c) në institucionet e varësisë së institucionit të ristrukturuar; ç) në një institucion tjetër të shërbimit civil.”

Sipas VKM Nr. 125, datë 17.2.2016 “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”, kreu II, pika 13 dhe 14, parashikohet se : “13. Në rastin e mbylljes dhe ristrukturimit do të konsiderohen ndryshime të vendit të punës rastet në të cilat, për efekt të ristrukturimit të ndodhur në institucion: a) Janë shkurtuar vende pune; b) Janë ristrukturuar vende pune; c) Kanë ndryshuar kriteret e vendeve të punës. 14. Në këto raste nëpunësit mund të sistemohen në vendet e reja të krijuara, të ristrukturuara apo të mbetura si pasojë e ristrukturimit.”

Sipas pikës 18, të kreut II, të VKM Nr. 125, datë 17.2.2016 “Për transferimin e përkohshëm dhe të përhershëm të nëpunësve civilë”: “Komisioni i ristrukturimit në propozimin e tij për transferimin e nëpunësve civilë për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit mbështetet në kriteret specifike të vendeve të lira apo të krijuara të reja si pasojë e ristrukturimit dhe të dhënat e nëpunësve civilë, vendet e të cilëve preken si pasojë e ristrukturimit. Vendimi është individual për çdo nëpunës civil.”

Udhëzimi i DAP Nr. 1, datë: 01.03.2016, i ndryshuar “Për krijimin, funksionimin dhe kompetencat e komisionit të ristrukturimit për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit”, parashikon si vijon:

“1. Ristrukturim - ndryshim thelbësor i brendshëm i institucionit, proces riorganizimi, për arsye se:

- ka pasur ndryshime të misionit të institucionit;
- janë shtuar apo pakësuar vende pune dhe funksionet e institucionit;
- kanë ndryshuar kriteret e vendit të punës;
- kërkohet një rishpërndarje e ndryshme e burimeve të shtuara apo pakësuara për kryerjen e funksioneve.

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

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

8. Komisioni i Ristrukturimit, për marrjen e vendimit përfundimtar ndjek hapat si vijon:

Hapi 1

Krahasimi i strukturës së re me strukturën/strukturat ekzistuese, për të evidentuar:

- Njësitë organizative të krijuara rishtas, ato që suprimohen dhe ato që ndryshojnë;
- Pozicionet që preken nga ristrukturimi, ato që krijohen dhe ato që suprimohen.

Hapi 2

Verifikimi i përshkrimeve të punës për të:

- evidentuar kriteret e veçanta për secilin pozicion;
- përgatitur listat me grupet e pozicioneve bazuar në kriteret e veçanta.

Hapi 3

Verifikimi i dosjeve personale të nëpunësve civilë të institucionit/institucioneve për të:

- *evidentuar elementët kyç mbi të cilët do të bazohet vendimmarrja, të cilët janë përvoja, arsimi, vlerësimi i arritjeve;*
- *përgatitur listat e grupeve të nëpunësve bazuar në të dhënat e tyre personale në lidhje me arsimin dhe përvojën në punë. Për secilin nga nëpunësit civilë duhet të evidentohet dhe të mbahen shënime edhe në lidhje me vlerësimin e arritjeve;*
- *verifikuar nëpunësit me largësi vendbanimi më shumë se 45 km nga institucioni;*
- *verifikuar nëpunësit civilë me probleme shëndetësore të vërtetuar me raportin përkatës mjekësor.*

Hapi 4

Krahasimi dhe vlerësimi i informacionit të mbledhur në hapat e mësipërm (informacionit për nëpunësit civilë dhe informacionit për pozicionet e punës) për të vendosur mbi:

- *Transferimin e përhershëm (sistemimin në strukturën e re);*
 - *Përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ristrukturimit/mbylljes së institucionit.*
- Për secilin nga grupet e pozicioneve të punës të krijuar mbi bazën e kritereve të veçanta komisioni do të marrë në shqyrtim për të vlerësuar për transferim në këto pozicione, vetëm nëpunësit civilë që plotësojnë kriteret.*

Procedura dhe formati i përshkrimit të punës rregullohet bazuar në VKM Nr. 142, datë 12.3.2014 “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”. Sipas këtij akti parashikohet:

“ 13. Përshkrimi i punës është një përmbledhje e misionit, qëllimit të përgjithshëm, detyrave kryesore dhe përgjegjësi kryesore të pozicionit respektiv të punës. Ai shërben për:

.....

ç) përcaktimin e kërkesave të veçanta për çdo pozicion pune në shërbimin civil.

14. Përshkrimet e punës hartohen kur krijohen institucione të reja, kur ndryshon mënyra e organizimit të institucionit apo kur kanë ndodhur ndryshime ose miratime të legjislacionit specifik mbi bazën e të cilit funksionon institucioni.

15. Si rregull, përshkrimi i punës hartohet nga analisti i punës, në bashkëpunim me eprorin direkt të pozicionit respektiv të punës.

16. Në rastet kur në institucion mungon analisti i punës, përshkrimi i punës hartohet nga drejtuesi i njësisë organizative përgjegjëse për menaxhimin e burimeve njerëzore, në bashkëpunim me eprorin direkt të pozicionit respektiv të punës.

19. Departamenti i Administratës Publike, për institucionet e administratës shtetërore, apo njësi përgjegjëse, për institucionet e tjera pjesë të shërbimit civil, kthejnë për rishikim përshkrimet e punës për pozicionet respektive në rast se vërejnë se ato nuk janë të hartuara në bazë dhe në përputhje me legjislacionin specifik të fushës apo formatin standard të miratuar.

Udhëzimi i DAP nr. 1, datë 31.05.2017 “Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil”, parashikon ndër të tjera si vijon:

“Një element mjaft i rëndësishëm i përshkrimit të punës është se në të përcaktohen kërkesat e veçanta për çdo pozicion pune në shërbimin civil. Përcaktimi i kërkesave të veçanta nënkupton përcaktimin e nivelit arsimor dhe fushës së studimit, përvojës në punë, si dhe njohuritë dhe aftësitë që duhet të ketë një person për t’u rekrutuar në këtë vend pune. Pra, përshkrimi i pozicionit të punës është i rëndësishëm në procesin e rekrutimit në shërbimin civil.

Gjatë ushtrimit të detyrave funksionale duhet të mbahen parasysh rastet se kur mund të hartohen përshkrimet e punës, pasi jo në çdo moment legjislacioni në fuqi na lejon të hartojmë një përshkrim pune të ri për një pozicion pune.

.....
Kur ndryshon mënyra e organizimit të institucionit lind nevoja e hartimit të përshkrimeve të punës të përshtatura sipas organizimit të ri. Me ndryshim të mënyrës së organizimit të institucionit kuptohet krijimi/ndryshimi i njësive strukturore të institucionit dhe domosdoshmërisht ndryshon dhe funksioni/misioni i njësisë, për këtë arsye përshkrimet e punës do të hartohen sipas funksionit dhe përgjegjësive të reja të krijuara.

4.2.9 Kërkesat e posaçme

Në këtë ndarje përcaktohen kërkesat specifike të vendit të punës lidhur me nivelin e edukimit dhe fushën kryesore të studimeve, përvojën në punë e përcaktuar në terma kohorë dhe pozicioni përkatës, si dhe njohuritë dhe aftësitë e përgjithshme dhe specifike që nevojiten për përmbushjen me sukses të funksionit të pozicionit të punës. Kërkesat e posaçme marrin një rëndësi të madhe në përcaktimin e saktë të tyre, pasi do të shërbejnë si kritere kryesore në procesin e rekrutimit dhe seleksionimit të kandidatëve për një pozicion të caktuar pune.

Nga krahasimi i strukturës dhe organikës së vjetër me strukturën dhe organikën e re të MB, konstatohet se, Drejtoria e Përgjithshme e Zhvillimit për Rendin, Sigurinë Publike dhe Çështjet Vendore ka pësuar ndryshim në emërtesë, duke u emërtuar me emërtimin e ri Drejtoria e Përgjithshme e Politikave të Rendit, Sigurisë Publike dhe Çështjet Territoriale dhe në numër punonjësish, nga 20 punonjës me strukturën e vjetër në 21 punonjës me strukturën e re. Konstatohet se, Drejtoria e Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publike, pjesë e kësaj drejtorie të përgjithshme, ka ruajtur të njëjtën emërtesë dhe është riorganizuar në 13 punonjës nga 12 që kishte me strukturën e vjetër, të shpërndarë në tre sektorë.

Nga krahasimi i përshkrimit të punës për pozicionin e Drejtorit të Drejtorisë së Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publike sipas strukturës së re dhe përshkrimit të ri të punës për të njëjtit pozicion me strukturën e re, konstatohet se nuk ka asnjë ndryshim në misionin, qëllimin e përgjithshëm të pozicionit të punës, detyrat dhe përgjegjësitë kryesore si dhe në të gjitha elementët e tjerë pjesë përbërëse e përshkrimeve të punës, përveç arsimit të kërkuar për këtë pozicion pune, të parashikuar tek seksioni i kërkesave të posaçme.

Referuar përshkrimit të punës për pozicionin Drejtori i Drejtorisë së Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publike, sipas strukturës së vjetër, arsimi i kërkuar është: *Të zotërojë diplomë të nivelit “Master i*

shkencave/Master Profesional me 120 kredite/(2) vite akademike/të barazvlefshme me to sipas legjislacionit të arsimit të lartë)” në Shkenca shoqërore. Edhe diplona “Bachelor” duhet të jetë në të njëjtën fushë.”

Referuar përshkrimin të punës për pozicionin Drejtori i Drejtorisë së Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publike, sipas strukturës së re, arsimit i kërkuar është: *Të zotërojë diplomë të nivelit “Master i shkencave/Master Profesional me 120 kredite/(2) vite akademike/të barazvlefshme me to sipas legjislacionit të arsimit të lartë)” në Akademine e Sigurisë. Edhe diplona “Bachelor” duhet të jetë në të njëjtën fushë.”*

Nga krahasimi i përshkrimeve të punës për pozicionet e punës që janë pjesë e Drejtorinë e Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publike, respektivisht të përgjegjësve të sektorëve dhe specialistëve, sipas strukturës së vjetër dhe strukturës së re të MB, konstatohet se, ka një ndryshim në kriterin arsimor të kërkuar për këto pozicione pune, i cili konsiston në shtimin e diplomës nga Akademia e Sigurisë krahas diplomës në fushën e shkencave shoqërore, sipas përshkrimeve të reja të punës, krahasimisht me parashikimin sipas përshkrimeve të mëparshme sipas strukturës së vjetër, që kërkonin në kuadër të kriterit arsimor, zotërimin e diplomës në fushën e shkencave shoqërore. Sa më sipër rezulton se, për pozicionet e punës (përgjegjës sektori dhe specialistë) që janë në varësi të Drejtorit të Drejtorisë së Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publik kriterit arsimor shkenca shoqërore, i është shtuar diploma e Akademisë së Sigurisë, ndërsa për pozicionin epror të Drejtorit të kësaj drejtorie, jo vetëm që është ndryshuar kriteri arsimor nga shkenca sociale në diplomë nga Akademia e Sigurisë, por edhe është ngushtuar krahasimisht me kriterin arsimor të kërkuar për pozicionet në varësi.

Sa më sipër rezulton se, ka një ndryshim të fushës së studimit/arsimit të kërkuar për pozicionin e Drejtorit të Drejtorisë së Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publik, nga shkenca shoqërore që ishte kriteri arsimor i kërkuar për këtë pozicion sipas strukturës së vjetër, në kërkesën për të patur një diplomë nga Akademia e Sigurisë.

Rezulton se ankuesi nuk zotëron një diplomë nga Akademia e Sigurisë. Bazuar në aktet e administruara rezulton se, ankuesi zotëron Diplomë, lëshuar nga Shkolla e Lartë e Bashkuar e Oficerëve në vitin 1990; Diplomë lëshuar nga Akademia e Mbrojtjes në vitin 2002; Diplomë në Degën Juridik, lëshuar nga Fakulteti i Drejtësisë, Universiteti i Shkodrës “Luigj Gurakuqi” në vitin 2000; Master në Administrim Publik, lëshuar nga Universiteti i Tiranës dhe Universiteti i Nebraskës, viti 2005; Gradën “Doktor i Shkencave” në Fushën e Mbrojtjes, lëshuar nga Akademia e Mbrojtjes në vitin 2008; Titullin Akademik “Profesor i Asociuar”, lëshuar nga Akademia e Forcave të Armatosura në vitin 2014, si dhe trajnime ndërkombëtare në fushën e sigurisë.

Sa më sipër, ankuesi me ndryshimin e përshkrimin të punës në pjesën që përcakton kriteret e posaçme të vendit të punës që lidhen me kriterin arsimor të kërkuar, bazuar në fushën e studimit/arsimit që ankuesi zotëron nuk e plotëson kriterin arsimor të kërkuar për pozicionin e punës Drejtor i Drejtorisë së Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publik. Rrjedhimisht, është pikërisht ndryshimi i kriterit arsimor

të kërkuar për pozicionin e punës, specifikisht fusha e studimit/arsimit, nga shkenca shoqërore në diplomë nga Akademia e Sigurisë që e ka vendosur ankuesin në kushte të disfavorshme.

Bazuar në VKM Nr. 142, datë 12.3.2014, përshkrimi i punës është një përmbledhje e misionit, qëllimit të përgjithshëm, detyrave kryesore dhe përgjegjësi kryesore të pozicionit respektiv të punës. Ai shërben, ndër të tjera për përcaktimin e kërkesave të veçanta për çdo pozicion pune në shërbimin civil. Përshkrimet e punës hartohen ndër të tjera kur ndryshon mënyra e organizimit të institucionit. Bazuar në Udhëzimin e DAP nr.1, datë 31.05.2017, gjatë ushtrimit të detyrave funksionale duhet të mbahen parasysh rastet se kur mund të hartohen përshkrimet e punës, pasi jo në çdo moment legjislacioni në fuqi na lejon të hartojmë një përshkrim pune të ri për një pozicion pune. Sipas këtij udhëzimi, në rastin kur ndryshon mënyra e organizimit të institucionit lind nevoja e hartimit të përshkrimeve të punës të përshtatura sipas organizimit të ri. Ky akt i DAP udhëzon se, me ndryshim të mënyrës së organizimit të institucionit kuptohet krijimi/ndryshimi i njësive strukturore të institucionit dhe domosdoshmërisht ndryshon dhe funksioni/misioni i njësisë, për këtë arsye përshkrimet e punës do të hartohen sipas funksionit dhe përgjegjësi të reja të krijuara.

Në rastin konkret, gjatë ristrukturimit të MB, përshkrimi i punës për pozicionin Drejtor i Drejtorisë së Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publike nuk ka ndryshuar, por ka ndryshuar vetëm kriteri arsimor që kërkohet për këtë pozicion pune.

Referuar përshkrimit të ri të punës për këtë pozicion, konstatohet se, nuk ka asnjë ndryshim në funksionin dhe misionin e Drejtorisë së Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publik apo të detyrave dhe përgjegjësi kryesore të pozicionit respektiv të punës, krahasimisht me përshkrimin e punës për këtë pozicion në strukturën e vjetër të MB-së.

Rezulton se, Drejtoria e Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publik është një njësi strukturore e cila ka ekzistuar edhe në strukturën e vjetër të MB-së dhe se ka pësuar një riorganizim të sektorëve që janë pjesë e saj dhe një shtim të numrit të punonjësve, por pa ndryshuar qëllimi, misioni, detyrat dhe përgjegjësi kryesore të pozicionit të punës.

Në këto kushte, bazuar në udhëzimin e DAP nr.1, datë 31.05.2017, i cili është një udhëzues për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil, ndryshimet strukturore të institucionit që pasjellin hartimin e një përshkrimi të ri pune, dhe rrjedhimisht ndryshimin e elementëve të këtij përshkrimi, duhet të jenë të asaj natyre që domosdoshmërisht të ndryshojnë funksionin/misionin e njësisë. Për shkak të këtyre ndryshimeve legjitimohet edhe hartimi i përshkrimeve të reja të punës të cilat duhet të përshtaten me funksionin dhe përgjegjësi të reja të krijuara. Në rastin objekt shqyrtimi nuk rezulton që të jetë krijuar një funksion i ri ose përgjegjësi të reja për Drejtorinë e Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publik.

Bazuar në VKM Nr. 142, datë 12.3.2014 “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, lidhja 2 “Përshkrimi i përgjithshëm i punës për çdo kategori dhe klasë”, pika 2/1 “Përshkrimi i përgjithshëm i punës për

çdo kategori”, përcaktohet se kategoria II, ku përfshihen nëpunësit civilë të nivelit të mesëm drejtues, klasa II/1, që përfshin pozicionin drejtor drejtorie në ministritë e linjës, sikurse është pozicioni Drejtor në Drejtorinë e Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publik, janë nëpunës civil të nivelin menaxherial. Kriteri i kërkuar arsimor për këtë klasë dhe kategori është “*Master shkencor apo Master profesional të përfutur në fund të studimeve të ciklit të dytë me 120 kredite dhe me kohëzgjatje normale 2 vite akademike.*”

Referuar Udhëzimit të DAP nr. 1, datë 31.05.2017 “*Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil*”, në lidhje me kriterin arsimor të kërkuar për një pozicion pune, duhet të përcaktohen kërkesat specifike të vendit të punës lidhur me nivelin e edukimit dhe fushën kryesore të studimeve,

Referuar përshkrimit të ri të punës për pozicionin_Drejtor në Drejtorinë e Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publik, niveli i kërkuar i edukimit është “*Master i shkencave/Master profesional me 120 kredite/2 vite akademike/të parazvlefshme me to sipas legjislacionit të arsimit të lartë*”. Sa i takon fushës së kërkuar të studimeve, është parashikuar Akademia e Sigurisë. Referuar shkresës nr. 2794/2 prot., datë 11.04.2025, të MB, konfirmohet se bëhet fjalë për Akademinë e Sigurisë, së Ministrisë së Brendshme. Ndryshe nga qëndrimi i mbajtur në shkresën e sipërcituar, në shkresën nr. 2794/7 prot., datë 08.09.2025, MB, shprehet se, për këtë pozicion kanë të drejtë të aplikojnë jo vetëm ata që zotërojnë diplomë të nivelit Master Shkencor nga Akademia e Sigurisë në Shqipëri, por edhe ata që kanë përfutur një diplomë të tillë jashtë vendi, e cila është e njohur nga institucioni përgjegjës për njesimin e diplomave. Ky qëndrim i mbajtur nga MB në shkresën nr. 2794/7 prot., datë 08.09.2025, jo vetëm që vjen në kundërshtim me qëndrimin e saj të mbajtur më herët nëpërmjet shkresës nr. 2794/2 prot., datë 11.04.2025, por nuk gjen mbështetje referuar përcaktimit konkret që bëhet në përshkrimin e punës, i cili përcakton shprehimisht se diploma duhet të jetë në Akademinë e Sigurisë. Diploma nga Akademia e Sigurisë nuk tregon një fushë të caktuar të studimeve/edukimit por diplomë të lëshuar nga nja institucion i caktuar.

Bazuar në sa më sipër kriteri arsimor i përcaktuar për pozicionin e punës Drejtor në Drejtorinë e Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publik, sipas strukturës së re nëpërmjet përshkrimit të ri të punës së hartuar, nuk përcakton fushën e studimit të kërkuar, por institucionin e arsimit të lartë. Kjo vjen në kundërshtim me Udhëzimin e DAP nr. 1, datë 31.05.2017 “*Për hartimin e përshkrimit të pozicioneve të punës në shërbimin civil*, por edhe me praktikën e zbatuar për rekrutimet e nëpunësve civil, ku kriteri arsimor i kërkuar si niveli i edukimit/arsimit ashtu edhe fusha e studimit, nuk lidhet me një institucion të caktuar arsimor. MB ka të drejtën dhe kompetencën që të përcaktojë arsimin e kërkuar pozicionin e punës, por duhet që ushtrimi i kompetencës të jetë në përputhje me parashikimet ligjore. Në këtë rast MB, duhet të kishte përcaktuar fushën e kërkuar të studimeve/edukimit të kërkuar për këtë pozicion pune por jo te vendosë në lidhje me kriterin arsimor zotërimin e diplomës nga një institucion i caktuar arsimor. Përveç kësaj, sikurse është konkluduar më sipër, në mënyrë që të legjitimohen ndryshime të përshkrimit të punës, përfshi këtu kërkesat e posaçme, duhet që si pasojë e ndryshimeve strukturore domosdoshmërisht të ndryshojë

dhe funksioni/misioni i njësisë, për këtë arsye përshkrimet e punës do të hartohen sipas funksionit dhe përgjegjësi të reja të krijuara.

Programet e studimit të ofruara nga institucionet e arsimit të lartë në Republikën e Shqipërisë dhe fushat e arsimit dhe trajnimit, parashikohen sipas VKM Nr. 310, datë 11.502022. Referuar këtij akti, nuk rezulton që të bëhen klasifikime të fushës së arsimit/edukimit në varësi të institucionit që lëshon diplomën. Po sipas këtij akti, përcaktohet se në fushën e gjerë të shërbimeve, parashikohet fusha me e ngushtë “103 Shërbime sigurie”, e cila në detajimin e mëtejshëm përcakton këto fusha “1030 Shërbime sigurie te papërcaktuara më tej; 1031 Forca të armatosura dhe mbrojtje; 1032 Mbrojtje e individëve dhe e pronës; 1039 Shërbime sigurie të klasifikuara diku tjetër” .

Për sa më lart, Komisioneri arrin në përfundimin se, ndryshimi i kriterit arsimor nga shkenca shoqërore, në diplomë në Akademinë e Sigurisë, për pozicionin Drejtor në Drejtorinë e Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publik, në kuadër të ristrukturimit të MB bazuar në urdhrin e Kryeministrit nr.244, datë 27.12.2024 “Për miratimin e strukturës dhe organikës së Ministrisë së Brendshme”, e ka vendosur ankuesin në kushte të padrejta dhe të disfavorshme, duke e larguar atë nga ky pozicion pune.

B. Shkaku i mbrojtur

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

Në lidhje me shkakun/shkaqet e pretenduara të diskriminimit, në radhë të parë duhet që shkak i pretenduar i diskriminimit të jetë një shkak për të cilin ligji garanton mbrojtje dhe në radhë të dytë duhet të provohet se ankuesi e mbart këtë shkak.

Në ankesën objekt shqyrtimi, ankuesi I.H pretendon se është diskriminuar për shkak të “gjendjes arsimore” dhe “çdo shkak tjetër”.

Mbrojtja nga diskriminimi për shkak të gjendjes arsimore, gëzon mbrojtje nga neni 18, i Kushtetutës ku parashikohet : “2. Askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore.”

Komisioneri konstaton se, neni 1, i LMD, parashikon shprehimisht si shkak të mbrojtur nga diskriminimi “gjendjen arsimore”.

Në lidhje me shkakun e gjendjes arsimore, ankuesi pretendon se, është trajtuar në mënyrë të disfavorshme dhe të pabarabartë duke u larguar nga pozicioni Drejtor në Drejtorinë e Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publik, në kuadër të ristrukturimit të MB bazuar në urdhrin e Kryeministrit nr.244, datë 27.12.2024 “Për miratimin e strukturës dhe organikës së Ministrisë së Brendshme”, si pasojë e ndryshimit të kriterit arsimor të kërkuar për këtë pozicion pune nga shkenca shoqërore në Diplomë nga Akademia e Sigurisë. Gjatë shqyrtimit të ankesës, rezultoi se ankuesi I.H është larguar nga pozicioni Drejtor në Drejtorinë e Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publik, në kuadër të ristrukturimit të MB vetëm për shkak të ndryshimit të kriterit arsimor të kërkuar për pozicionin e punës të mbajtur prej tij, nga shkenca shoqërore në diplomë nga Akademia e Sigurisë.

Në praktikën e tij Komisioneri ka vlerësuar se “diferencat në trajtim që bazohen në nivelin e arritjeve në arsim të një personi ose e thënë ndryshe në vlerësimet apo notat e përfituara gjatë ndjekjes së arsimit, do të konsiderohen si diferencë në trajtim që bazohet në gjendjen arsimore”⁴ dhe se “diferenca në trajtim që bazohet në nivelin e arsimit të një personi, do të konsiderohet si diferencë në trajtim që bazohet në gjendjen arsimore”⁵

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se diferenca në trajtim që bazohet në fushën/llojin e arsimit/edukimit të një personi, do të konsiderohet si diferencë në trajtim që bazohet në gjendjen arsimore, sipas nenit 1, të LMD, dhe se rezultoni e provuar që ankuesi e mbart shkakun e pretenduar të diskriminimit, atë të gjendjes arsimore.

Në ankesën e paraqitur pranë Komisionerit, ankuesi pretendon diskriminim edhe në kuadër të “çdo shkak tjetër”, sipas përcaktimit të nenit 1, të LMD.

Neni 1, LMD, liston shprehimisht disa shkaqe, megjithatë kjo nuk është një listë e mbyllur shkaqesh, por ilustruese, fakt ky që rezultoni nga përfshirja në këtë listë e shprehjes për “çdo shkak tjetër”. Thënë kjo, nuk presupozon se, termi “çdo shkak tjetër” përbën një shkak në vetvete. Rregullimi i bërë nga neni 1, i LMD-së nëpërmjet termit “çdo shkak tjetër” mundëson mbrojtjen nga diskriminimi për shkaqe të tjera, përveç shkaqeve të listuara shprehimisht në këtë dispozitë të ligjit, por duke identifikuar “shkakun” i cili pretendohet se gëzon mbrojtje në kuadër të termit “çdo shkak tjetër”.

Pretendimin për diskriminim për “çdo shkak tjetër”, ankuesi e bazon në faktin se ai disponon komunikimin me mesazhe ku konfirmohet se largimi ka ndodhur për arsye se ka humbur besimin e ministrit, pas disa kërkesave të tij jo të realizueshme. Duke mbajtur detyrën e drejtorit të drejtorisë dhe duke qenë me status të nëpunësit civil, ankuesi parashtron se nuk e ka të detyrueshme, besimin e ministrit, si një drejtues politik.

Bazuar në faktet dhe provat e administruara Komisioneri e gjen të pabazuar në ligj dhe në prova pretendimin e ankuesit për diskriminim në kuadër të parashikimit “çdo shkak tjetër”, sipas nenit 1, të LMD.

⁴ Vendim Nr. 48, datë 19.05. 2020, i Komisionerit.

⁵ Vendim Nr. 147, datë 26.10.2020, i Komisionerit.

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

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga neni 18, i Kushtetutës si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët. Ky parim përshkon edhe nenin 49 të Kushtetutës sipas të cilit “*Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional*”.

Gjykata Kushtetuese⁶, ka mbajtur qëndrimin se: “*E drejta për punë, që garanton neni 49/1 i Kushtetutës, përfshin zgjedhjen e profesionit, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit profesional me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme. Zgjedhja e profesionit, siç parashikohet nga dispozita kushtetuese, përbën një të drejtë të individit në kuptimin, që ai i përkushtohet një veprimtarie për të siguruar mjetet e jetesës. Kjo e drejtë e individit për të përfituar me punë të ligjshme fiton rëndësi edhe nga pikëpamja sociale, pasi puna si profesion është një vlerë edhe për kontributin që i sjell shoqërisë në tërësi. E drejta për punë dhe liria e profesionit nënkuptojnë të drejtën e individit për të ushtruar çdo veprimtari të ligjshme që i sjell të ardhura dhe që nuk ka afat të përcaktuar, me përjashtim të rregullimeve të veçanta ligjore. Në këtë kuptim, veprimi i organeve shtetërore që sjell pasoja të drejtpërdrejta në pengimin e veprimtarisë profesionale përbën cenim të kësaj lirie veprimi. Garancia që Kushtetuta i jep individit lidhur me të drejtën për punë dhe lirinë e profesionit ka si qëllim mbrojtjen e këtyre nga kufizimet e papërligjura të shtetit. Liria e profesionit nuk është thjesht një e drejtë për të pasur një vend pune. Ajo nuk duhet kuptuar vetëm si e drejtë sociale, por dhe si liri negative që nuk lejon ndërhyrjen ose pengimin e shtetit gjatë ushtrimit të saj. Përcaktimi që neni 49 i Kushtetutës i bën të drejtës për punë duhet të merret në kuptim të dyfishtë. Ajo përbën një detyrim pozitiv që kërkon angazhimin shtetëror për të krijuar kushte të përshtatshme për realizimin e një të drejte të tillë, por edhe detyrim negativ, i cili kërkon mosndërhyrjen e shtetit për të cenuar këtë të drejtë*”.

Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ-ja), nuk parashikon të drejtën për punë si një të drejtë të veçantë, por çështjet e punës trajtohen nga Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ-ja) si çështje që hyjnë në sferën e veprimit të nenit 8, “*E drejta për respektimin e jetës private dhe familjare*”. Neni 14 i KEDNJ-së ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, bazuar në një listë të hapur shkaqesh.

Protokolli 12-të i Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, shtrihet përtej të drejtave të mbrojtura shprehimisht nga KEDNJ. Në veçanti, fusha e mbrojtjes sipas nenit 1, të Protokollit të 12, të KEDNJ përfshin rastet kur personi është diskriminuar: “*a) në gëzimin e çdo të drejte ligjore të njohur shprehimisht me ligj të veçantë; b) në gëzimin e çdo të drejte që rrjedh nga një detyrim i qartë i autoritetit publik sipas legjislacionit të brendshëm, sa kohë autoriteti ka detyrimin të dëshmojë një*

⁶ Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i Gjykatës Kushtetuese.

sjellje të caktuar mbi bazën e ligjit të brendshëm; c) nga autoriteti publik në ushtrimin e kompetencës diskrecionare; d) nga çdo akt apo mosveprim tjetër i autoritetit publik”.

E drejta për punë dhe mbrojtja nga diskriminimi në gëzimin e kësaj të drejtë parashikohet edhe në akte të tjera ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria të tilla si:

*Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore*⁷, sanksionon të drejtën për punë në nenin 6. Sipas këtij akti ndërkombëtar në fushën e të drejtave të njeriut, i cili është ratifikuar nga vendi ynë, parashikohet se, e drejta për punë përfshin të drejtën e secilit për të pasur mundësinë e sigurimit të jetesës, duke punuar punën e pranuar lirisht dhe marrjen e masave të përshtatshme për ta mbrojtur këtë të drejtë. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim, bazuar në një listë të hapur shkaqesh.

Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës “*Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit*”⁸, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi dhe bazuar në një listë të hapur shkaqesh.

Karta Sociale Europiane⁹ në nenin 1, pika 2, parashikon: “*Me synimin që të sigurohet ushtrimi efektiv i së drejtës për punë, Palët angazhohen.....2 të mbrojnë efektivisht të drejtën e punëtorit për të fituar jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht...*” Ky parashikim, është interpretuar vazhdimisht nga Komiteti Evropian i të Drejtave Sociale (KEDS) si vendosje e një të drejte për të mos u diskriminuar në punësim¹⁰. Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane, ku përcaktohet mbrojtja nga diskriminimi bazuar në një listë të hapur shkaqesh.

Në rastin në fjalë kemi të bëjmë me një marrëdhënie pune ndërmjet shtetit dhe një individi/nëpunësit civil, që përfshihet në shërbimin civil dhe rregullohet nga ligji nr.152/2013. Referuar nenit 5, të ligjit nr.152/2023, parimi i mosdiskriminimit, është një nga parimet që udhëheq administrimin e shërbimit civil.

Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëllojta për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Ky parim presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta dhe vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme e objektive mund të përliqet trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë (*Vendimet nr. nr. 31 datë 04.10.2021, nr. 27, datë 29.06.2021; nr. 20, datë 20.04.2021; nr. 10, datë 29.02.2016; nr. 48, datë 15.11.2013 të Gjykatës Kushtetuese*). Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, duke sanksionuar parimin e barazisë para ligjit, nuk i ka dhënë atij kuptimin e një të

⁷ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

⁸ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

⁹ Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002

¹⁰ Shih: Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë, prg 30.

drejte absolute, sepse ajo ka përcaktuar njëkohësisht edhe kushtet e kufizimit në ushtrimin e kësaj të drejte. Paragrafi i tretë i nenit 18 të Kushtetutës pranon kufizimet e të drejtës për barazi me përmbushjen e disa kushteve të posaçme, pikërisht të përligjjes së arsyeshme dhe objektive. (vendimi nr. 19, datë 09.07.2009, i Gjykatës Kushtetuese). Ky parim kërkon që të gjitha subjektet të trajtohen në mënyrë të njëjtë, por nuk formulon ndalime që të mund të bëhen trajtime të diferencuara kur individët e grupet nuk ndodhen në kushte të njëjta a të ngjashme, apo kur ka justifikim të arsyeshëm e objektiv, duke vendosur një raport të arsyeshëm dhe përpjesëtimor midis mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të arrihet. (Vendimet nr.18, datë 29.07.2008 dhe nr.19, datë 09.07.2019 të Gjykatës Kushtetuese).

Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se, trajtimi i diferencuar është diskriminues nëse ai nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, nëse trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim ose nëse nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet¹¹. Referuar jurisprudencës së GJEDNJ-së, diskriminimi i drejtpërdrejtë, edhe pse neni 14 i KEDNJ-së nuk jep një përkufizim të tij, konsiderohet si “dallim në trajtim i personave në situata të njëjta ose të ngjashme” dhe “bazuar në një karakteristikë ose “status” të dallueshëm”¹²

LMD, është një ligj i cili është miratuar mbështetur dhe në zbatim të nenit 18 të Kushtetutës. Në linjë me interpretimin e Gjykatës Kushtetuese dhe GJEDNJ-së, sipas LMD, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në bazë të nenit 6, të LMD përcaktohet se: *“Ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në rastet kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të përligjur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi”*.

Sipas nenit 3, pika 1, të LMD të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet: *““Diskriminimi” 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 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, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”*.

LMD parashikon dhe jep përkufizimin e disa formave nëpërmjet të cilave shfaqet diskriminimi. Referuar nenit 3, pika 2, të LMD, përcaktohet se: *“2. “Diskriminim i drejtpërdrejtë” është ajo formë 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 përmendur në nenin 1 të këtij ligji.”*

¹¹ Shih: *Molla kundër Greqisë*, Vendim i Dhomës së Madhe, 2018, prg. 135; *Fábián kundër Hungarisë*, Vendim i Dhomës së Madhe 2017, prg. 113; *Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar*, 1985, prg.72.

¹² Shih: *Biao kundër Danimarkës, Dhoma e Madhe, datë 14.05.2016, § 89, Carson dhe të Tjerët kundër Mbretërisë së Bashkuar*, Dhoma e Madhe 2010, datë 16.03.2010, prg. 61.

LMD e konkretizon nenin 18 të Kushtetutës dhe është hartuar nën frymën e tij. Vendi ynë si vend anëtar i Këshillit të Europës dhe që ka ratifikuar Konventën Europiane të të Drejtave të Njeriut, duhet që të veprojë në përputhje me Konventën dhe me vendimet e Gjykatës Europiane të të Drejtave të Njeriut, si organi që mbikëqyr zbatimin e saj.

Barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm. Ky rregullim i posaçëm në lidhje me barrën e provës pasqyrohet në nenin nenin 33, pika 7/1 të LMD-së ku sanksionohet se : “7/1. Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim.”, njëkohësisht edhe në nenin 82, pika 2 të Kodit të Procedurave Administrative, ku përcaktohet se: “Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj”.

Duke qenë se pala kundër të cilës drejtohet ankesa disponon gjithë informacionin dhe dokumentacionin e nevojshëm për të provuar bazueshmërinë e pretendimeve, legjislacioni i ka transferuar barrën e provës palës kundër të cilës është paraqitur ankimi, kur vihet re se *prima facie* është ngritur një pretendim për diskriminim. Pala kundër të cilës është paraqitur ankesa ka barrën e provës të provojë se trajtimi i diferencuar nuk është diskriminues.

Sa më sipër, pala ankuese duhet të krijojë një prezumim të diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek subjekti që pretendohet se ka kryer diskriminimin, i cili duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues. Kjo mund të bëhet:

- Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë.
- Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Nëse subjekti që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njërën nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin¹³.

Parimi i zhvendosjes/shpërndarjes së barrës së provës, në çështjet e diskriminimit është i ngjashëm me atë të supozimeve të marra si të vërteta deri në vërtetimin e të kundërtës - *praesumptio iuris tantum* dhe po kështu bazohet tek logjika e përdorur për vendosjen e lidhjes mes fakteve që tregojnë trajtim të mundshëm diskriminues dhe ekzistencës së këtij trajtimi në realitet. Barra e provës zhvendoset/shpërndahet dhe pala kundër të cilës është paraqitur ankesa, për të vërtetuar se nuk ka patur diskriminim, duhet të rrëzojë supozimin faktik se ka patur diskriminim.

¹³ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

GJEDNJ pranon si fakte ato vlerësime “*të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave...provat mund të vijnë nga bashkekzistenca e deduksioneve/prezumimeve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara. Për më tepër, niveli i bindjes i nevojshëm për arritjen e një konkluzioni të veçantë dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht me veçoritë e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe me të drejtat e pretenduara.*”¹⁴ Pra, nëse faktet e prezantuara nga paditësi duken të besueshme dhe në përputhje me provat në dispozicion, GJEDNJ do t’i pranojë ato si të provuara, përveçse kur i padituri paraqet një shpjegim alternativ bindës.

GJEDNJ shprehet se: “*..... niveli i bindjes së nevojshme për arritjen e një përfundimi të caktuar dhe, në lidhje me këtë, shpërndaren e barrës së provës, janë të lidhura thelbësisht me specifikën e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe të drejtën në rrezik.*”¹⁵

Në lidhje me barrën e provës në çështjet e diskriminimit, Gjykata Kushtetuese në vendimin nr. 16 datë 12.03.2024 (V-16/24), ka mbajtur qëndrimin se: “*....aty ku ekzistojnë fakte nga të cilat mund të supozohet se ka pasur diskriminim, i takon autorit të diskriminimit, në këtë rast punëdhënësit, të dëshmojë se nuk ka pasur shkelje të këtij parimi. Kalimi i barrës së provës nga punëmarrësi (viktima e diskriminimit) te punëdhënësi (autori i diskriminimit) lidhet me vulnerabilitetin e të diskriminuarit, ndaj ai mjafton të paraqesë fakte të besueshme që prezumojnë prima facie ekzistencën e një rrethane specifike diskriminuese që ka çuar në një trajtim më pak të favorshëm ose në shkaktimin e dëmit ndaj tij. Nga ana tjetër, gjykata ka detyrën për të verifikuar nëse faktet e pretenduara ekzistojnë dhe të vlerësojë nëse provat e paraqitura nga punëdhënësi janë të mjaftueshme për të nxjerrë konkluzionin se zgjidhja e marrëdhënieve të punës nuk ka qenë për shkaqe diskriminuese. Me fjalë të tjera, kjo do të thotë se barra e provës në lidhje me shkaqet për diskriminim në marrëdhëniet e punës i përket fillimisht punëmarrësit, por nëse ky i fundit paraqet disa fakte, të cilat mbështesin në mënyrë të arsyeshme një prezumim për diskriminim, barra e provës kalon te punëdhënësi.*”

Bazuar në analizën e mësipërme rezultoi se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, në lidhje me largimin e tij nga pozicioni Drejtor në Drejtorinë e Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publik, në kuadër të ristrukturimit të MB.

Ndryshimi i kriterit arsimor për pozicionin e punës, në kuadër të ristrukturimit të MB, nga shkenca shoqërore në diplomë në Akademinë e Sigurisë, rezultoi të ishte e vetmja arsye që ankuesi u largua nga pozicioni i punës Drejtor në Drejtorinë e Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publik.

Komisioneri vlerësoi se, diferenca në trajtim që bazohet në fushën/llojin e arsimit/edukimit të një personi, konsiderohet si diferencë në trajtim që bazohet në gjendjen arsimore, sipas nenit 1, të LMD,

¹⁴ GJEDNJ *Nachova dhe të tjerët v. Bullgarisë* [GC] (Nr. 43577/98 dhe 43579/98), 6.07.2005, para. 147.

GjEDNJ, *Timishev v. Ruisë* (Nr.s. 55762/00 and 55974/00), 13.12.2005, para. 39, dhe GjEDNJ, *D.H.dhe të tjerët v. Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13.11.2007, para. 178.

¹⁵ GJEDNJ *Nachova dhe të tjerët v. Bullgarisë* [GC] (Nr. 43577/98 dhe 43579/98), 6.07.2005, para. 147.

GjEDNJ, *Timishev v. Ruisë* (Nr.s. 55762/00 and 55974/00), 13.12.2005, para. 39, dhe GjEDNJ, *D.H.dhe të tjerët v. Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13.11.2007, para. 178.

dhe se rezulton e provuar që ankuesi e mbart shkakun e pretenduar të diskriminimit, atë të gjendjes arsimore.

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, bazuar në faktet dhe provat e administruara, jemi në kushtet kur mund të prezumohet (*diskriminimi prima facie*) se në pamje të parë se ankuesi I.H është diskriminuar për shkak të gjendjes arsimore.

Në këto kushte i takon subjekteve kundër të cilëve është paraqitur ankesa barra e provës për të provuar se diferenca në trajtim e ankuesit nuk përbën diskriminim. Kjo mund të bëhet:

- Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë.
- Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Bazuar në sa më sipër, rezultoi plotësisht e provuar lidhja shkakësore midis diferencës në trajtim të ankuesit dhe shkakut të pretenduar të diskriminimit gjendjes shëndetësore, pasi largimi i tij nga pozicioni Drejtor në Drejtorinë e Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publike ka ndodhur vetëm për shkak të ndryshimit të kriterit arsimor, pra të fushës së kërkuar të edukimit/studimit, për këtë pozicion pune.

Trajtimi i diferencuar dhe më pak i favorshëm është diskriminues, vetëm nëse ai nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, nëse trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim ose nëse nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet.

Në këto kushte për të vlerësuar nëse për diferencën në trajtim/trajtimi i disfavorshëm i ankuesit (largimi nga pozicioni Drejtor në Drejtorinë e Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publike) ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Gjatë shqyrtimit të ankesës, MPB, pretendoi se, arsyeja e ndryshimit të arsimit të kërkuar për pozicionin Drejtor, Drejtoria e Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publike, ka qenë për shkak se drejtoria është riorganizuar në tërësi, duke pasur si qëllim përmbylljen e detyrimeve me karakter të brendshëm, si edhe në kuadër të proceseve integruese, ku kërkohet rritja e nivelit profesional të kapaciteteve të burimeve njerëzore në pozicionet e nivelit drejtues, funksionet e të cilëve janë drejtpërdrejtë të lidhura me çështjet e rendit, sigurisë publike. Si rrjedhojë, kjo gjë ka sjellë ndryshime në përshkrimin e ri të punës për pozicionin Drejtor, i Drejtorisë së Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publike, ku kriteri arsimor është përcaktuar të jetë nivel master shkencor në Akademinë e Sigurisë së Ministrisë së Brendshme.

Sa më sipër rezulton se, MPB ka parashtruar se nëpërmjet ndryshimit të kriterit arsimor nga shkenca shoqërore në Diplomë në Akademinë e Sigurisë, ka synuar arritjen e dy qëllimeve legjitime. Qëllimi

i parë legjitim i synuar pretendohet të jetë pëmbushja e detyrimeve me karakter të brendshme, ndërsa qëllimi i dytë legjitim i synuar pretendohet se në kuadër të proceseve integruese, kërkohet rritja e nivelit profesional të kapaciteteve të burimeve njerëzore në pozicionet e nivelit drejtues, funksionet e të cilëve janë drejtpërdrejtë të lidhura me çështjet e rendit, sigurisë publike.

Në lidhje me qëllimin e parë legjitim të synuar, MPB nuk dha asnjë shpjegim se cilat ishin këto detyrime me karakter të brendshëm, të cilat impononin nevojën për ndryshimin e kriterit arsimor të pozicionit të punës Drejtor në Drejtorinë e Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publik, nga shkenca shoqërore në diplomë në Akademinë e Sigurisë. Nga shqyrtimi rezultoi e provuar se Drejtoria e Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publik, nuk kishte pësuar asnjë ndryshim në qëllimin, misionin dhe detyrat dhe përgjegjësitë e saj. Në këto kushte, Komisioneri e gjen të pabazuar pretendimin se ndryshimi i kriterit arsimor ka patur si qëllim pëmbushjen e ndonjë detyrimi me karakter të brendshëm, pasi nuk u identifikuar asnjë detyrim i tillë si dhe nuk u identifikua ndonjë ndryshim në qëllimin, misionin dhe detyrat dhe përgjegjësitë e saj e Drejtorisë së Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publik.

Në lidhje me qëllimin e dytë legjitim të synuar, MB pretendon se ndryshimi i kriterit arsimor nga shkenca shoqërore në diplomë në Akademinë e Sigurisë, për pozicionin Drejtor në Drejtorinë e Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publik, synon rritjen e nivelit profesional të kapaciteteve të burimeve njerëzore në pozicionet e nivelit drejtues, funksionet e të cilëve janë drejtpërdrejtë të lidhura me çështjet e rendit dhe sigurisë publike, në kuadër të proceseve integruese të vendit në Bashkimin Evropian. Në lidhje me këtë pretendim, MB nuk parashtrroi asnjë informacion se ku pasqyrohet një detyrim i tillë në kuadër të procesit të integritetit të vendit në Bashkimin Evropian dhe se si ndryshimi i kriterit arsimor nga shkenca shoqërore në diplomë në Akademinë e Sigurisë, ndikon në rritjen e nivelit profesional. Nga aktet e administruara rezulton se ankuesi ka qenë anëtar në Grupin Ndërinstitucional të Punës për Integrimin Evropian (GNPIE) për Kapitullin 24 “Drejtesia, Liria Siguria” si dhe ka qenë pjesë e procesit të shqyrtimit analitik të *acquis* (procesi *screening*) në kuadër të procesit të negociatave me Bashkimin Evropian, në Kuadër të Kapitullit 24.

Bazuar në shkresën nr. 3/212 prot., datë 26.06.2025, të Agjencisë së Sigurimit të Cilësisë në Arsimit e Lartë, rezulton se, programi i studimit i ciklit të dytë Master Profesional në “Rendi dhe Siguria Publike”, licensuar me urdhër të Ministrit të Arsimit, Sportit dhe Rinisë (UMARS) nr.211, datë 27.04.2018 dhe master profesional në “Hetim Krimi”, licensuar me UMARS nr.208, datë 27.04.2018. Këto programe studimi nuk kanë kaluar asnjë proces akreditimi dhe janë mbyllur me urdhër të Ministrit të Arsimit dhe Sportit nr.434, datë 03.08.2023.

Bazuar në shkresën nr. 1964/5 prot., datë 20.11.2025, të Akademisë së Sigurisë, rezulton se, Akademia e Sigurisë nuk ka lëshuar diploma në lidhje me programe studimi të ciklit të dytë “Master Profesional” dhe “Master Shkencor”, pasi nuk ka ofruar një program të tillë studimi. Akademia e Sigurisë nuk ka lëshuar diploma për programin e ciklit të dytë Master Profesional në “Rendi dhe Siguria Publike”. Për vitin Akademik 2025-2026, Akademia e Sigurisë ka hapur programin e ciklit

të dytë, Master i Shkencave në “Siguri Publike dhe Hetim Krimi”, në bazë të urdhërit të Ministrisë së Arsimit dhe Sporteve, me nr.248, datë 10.06.2025 dhe aktualisht ky program nuk është akredituar.

Bazuar në informacionin e mësipër, rezulton se kriteri arsimor i vendosur për pozicionin Drejtor në Drejtorinë e Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publik: *“Të zotërojë diplomë të nivelit “Master i shkencave/Master Profesional me 120 kredite/(2) vite akademike/të barazvlefshme me to sipas legjislacionit të arsimit të lartë)” në Akademinë e Sigurisë. Edhe diplona “Bachelor” duhet të jetë në të njëjtën fushë.*”, është një kriter i cili objektivist nuk mund të përmbushet, pasi Akademia e Sigurisë, diploma e të cilës është vendosur si kriter, nuk ka lëshuar diploma në lidhje me programe studimi të ciklit të dytë “Master Profesional” dhe “Master Shkencor”, pasi nuk ka ofruar një program të tillë studimi.

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se, nuk ka një qëllim legjitim të synuar në lidhje me ndryshimin e kriterit arsimor nga shkenca shoqërore në diplomë në Akademinë e Sigurisë, gjatë procesit të ristrukturimit të MB, ndryshim i cili e ka ekspozuar ankuesin I.H ndaj një trajtimi të padrejtë dhe të disfavorshëm duke sjelle largimin e tij nga pozicioni i punës Drejtor në Drejtorinë e Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publik. Në këto kushte Komisioneri vlerëson se nuk është e nevojshme që të vlerësohet nëse ekziston ose jo një marrëdhënie e arsyeshme e proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura (ndryshimi i kriterit arsimor) dhe qëllimit që synohet të realizohet, pasi rezultoi i provuar se një qëllim i tillë nuk ekziston.

Në mungesë të një qëllimi të ligjshëm, Komisioneri arrin në përfundimin se nuk ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, në lidhje me diferencën në trajtim/trajtimin e disfavorshëm të ankuesit, pra largimit të tij nga pozicioni Drejtor në Drejtorinë e Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publik, në kuadër të procesit të ristrukturimit të MB, bazuar në urdhrin e Kryeministrit nr.244, datë 27.12.2024 *“Për miratimin e strukturës dhe organikës së Ministrisë së Brendshme”*.

Bazuar në VKM Nr. 142, datë 12.3.2014 *“Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”*, hartimi i përshkrimit të punës është përgjegjësi e institucionit, në rastin konkret MPB. Megjithatë, në referim të pikës 19, të VKM-së së sipërcituar, DAP ka detyrimin të kthejë për rishikim përshkrimet e punës për pozicionet respektive në rast se vërejnë se ato nuk janë të hartuara në bazë dhe në përputhje me legjislacionin specifik të fushës apo formatin standard të miratuar.

Komisioneri vlerëson se MPB dhe DAP, janë bashkarisht përgjegjëse për sjelljen diskriminuese, pasi me veprimet dhe mosveprimet e tyre, në rastin e MPB, me veprime të drejtëpërdrejta, në cilësinë e autoritetit përgjegjës për hartimin e përshkrimit të punës dhe përcaktimit të kriterëve të veçanta për pozicionin e punës, përfshi kriterin arsimor, dhe DAP, nëpërmjet mosveprimit nga ana e tij, për të kthyer përshkrimin e punës për pozicionin Drejtor në Drejtorinë e Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publik, kanë sjellë si pasojë trajtimin e ankuesit në mënyrë të padrejtë dhe të disfavorshme. Të gjitha veprimet administrative të kryera nga Komisioni i Ristrukturimit dhe DAP, janë kushtëzuar nga ndryshimi i përshkrimit të punës dhe kriterit arsimor të parashikuar në këtë dokument.

Përfundimisht, sa më sipër Komisioneri arrin në përfundimin se Ministria e Punëve të Brendshme dhe Departamenti i Administratës Publike, kanë diskriminuar ankuesin I.H, për shkak të gjendjes arsimore, në të drejtën e tij për punësim.

Nga provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, rezulton që MPB dhe DAP nuk kanë marrë asnjë masë për të vlerësuar dhe shqyrtuar pretendimin për diskriminim të parashtruar në ankesën e paraqitur nga ankuesi nëpërmjet e-mailit të datës 03.03.2025.

Neni 15, i LMD, parashikon: *1. Çdo punëmarrës ka të drejtë të ankohet te punëdhënësi, te Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ose në gjykatë, nëse beson se ka pësuar diskriminim. Kjo dispozitë nuk e kufizon të drejtën e ankimit në institucione të veçanta, të ngritura pranë sektorëve të ndryshëm të punësimit. 2. Gjatë periudhës së shqyrtimit të ankesës, punëmarrësi ka të drejtë të vazhdojë punën sipas kushteve të kontratës. 3. Punëmarrësi ka të drejtë të marrë informacion në çdo kohë në lidhje me trajtimin e ankesës, si dhe të marrë shpjegime për vendimet e marra nga punëdhënësi, në përgjigje të ankesës së tij, menjëherë pas shqyrtimit. 4. Në rast se punëdhënësi nuk merr masa për të hetuar dhe për të zgjidhur ankesën për diskriminim, punëmarrësi që ka bërë ankesën ka të drejtë ta ndërpresë punën, pa humbur të drejtën e pagës, për aq kohë sa është e nevojshme për t'u mbrojtur nga diskriminimi. Punëmarrësi kthen pagën e marrë, sipas këtij neni, në rast se diskriminimi i pretenduar nuk rezulton i vërtetuar me vendim të formës së prerë.”*

Në nenin 13, të LMD, parashikohet : *“1.Punëdhënësi është i detyruar: a) të zbatojë, të mbrojë e të nxisë parimin e barazisë dhe të ndalimit të çdo lloji diskriminimi; b) të marrë masat e nevojshme, përfshirë dhe masa disiplinore, për mbrojtjen e punëmarrësve nga diskriminimi dhe viktimizimi, brenda një muaji nga marrja e dijenisë; 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. 2. Punëdhënësi detyrohet të rrisë ndërgjegjësimin për këtë ligj edhe duke e afishuar atë në mjediset publike të vendit të punës, si dhe të mundësojë kuptimin e plotë të tij me mjetet e veta ose me ndihmën e subjekteve të specializuara.”*

Në kuadër të LMD, punëdhënësi ka detyrime të posaçme për mbrojtur punëmarrësin nga diskriminimi në vendin e punës dhe të trajtojë në mënyrë efektive ankesat për diskriminim që i paraqiten nga ana e tyre.

Duke ju referuar fakteve dhe rrethanave të çështjes, të cilat u provuan gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës, rezulton se, MB dhe DAP, të cilët janë autoritetet që në përputhje me kompetencat e tyre janë përgjegjëse për procesin e ristrukturimit, përfshi hartimin e përkrahjeve të punës, dokument ky përcaktohet ndër të tjera edhe kriteri arsimor i kërkuar për pozicionin e punës, nuk kanë marrë asnjë masë për të shqyrtuar pretendimin për diskriminim të paraqitur nga ankuesi në datën 03.03.2025 (e-maili datë 03.03.2025 drejtuar DAP dhe MB).

Bazuar në konstatimet e mësipërme, Komisioneri vlerëson se MPB dhe DAP nuk i janë përgjigjur në mënyrë efektive ankimit për diskriminim të paraqitur nga ankuesi në kuadër të procesit të ristrukturimit të institucionit.

Bazuar në nenin 2, të LMD, një nga qëllimet këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin.

Bazuar në nenin 5, pika 1, të LMD, ndalohet diskriminimi për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe mosmarrja në shqyrtim, sipas rasteve të përmendura në nenin 3 të këtij ligji, e një ankimi ose procedure, si dhe çdo forme tjetër sjelljeje që pengon zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë.

Komisioneri vlerëson se, me mostrajtimin e pretendimit për diskriminim të paraqitur nga ankuesi në datën 03.03.2025, MPB dhe DAP kanë cenuar të drejtën e ankuesit për një mbrojtje efektive nga diskriminimi.

Komisioneri vlerëson se sjellja e MPB dhe DAP vjen në kundërshtim me qëllimin e LMD dhe me ndalimin e diskriminimit sipas përcaktimit të nenit 5, pika 1, të po këtij ligji.

Komisioneri vlerëson se, ankuesi I.H i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e MPB dhe DAP, pasi nëpërmjet mostrajtimin të pretendimit për diskriminim të paraqitur nga ankuesi në ankesën e datës 03.03.2025, i është cënuar e drejta për të patur një zgjidhje dhe mbrojtje efektive nga diskriminimi në vendin e punës. Në këto kushte, Komisioneri arrin në përfundimin se, MPB dhe DAP e kanë diskriminuar ankuesin I.H nëpërmjet mosmarrjes në shqyrtim të pretendimit për diskriminim, sjellje kjo që vjen në kundërshtim me dispozitat e ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

Ankuesi I.H ka kërkuar që Komisioneri të marrë masa për rikthimin e tij në pozicionin e mëparshëm të punës Drejtor në Drejtorinë e Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publik, në Ministrinë e Punëve të Brendshme.

Bazuar në nenin 33, pika 10 të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, përcaktohet se: “Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre”, ndërsa bazuar në nenin 33, pika 12, të po këtij ligji, përcaktohet se: “Kur vendos masën, komisioneri siguron që ajo të jetë: a) e efektshme dhe parandaluese; dhe b) në përpjesëtim me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës”.

Ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 33/10 të tij, nuk ka përcaktuar masat që duhen marrë për rregullimin e situatës diskriminuese, por e ka lënë në diskrecionin e Komisionerit. Pra, Komisioneri rast pas rasti, vendos se cilat janë rregullimet dhe masat që duhen marrë në mënyrë që të sigurojë mbrojtjen efektive nga diskriminimi të personave që pretendojnë se janë viktima të diskriminimit. Ky ligj, përmes nenit 33/12, ka vendosur kriteret që duhet të ndjekë Komisioneri, në përcaktimin e masës që ai jep nëpërmjet vendimeve të tij.

Bazuar në urdhrin nr.224, datë 04.12.2025 të Kryeministrit “Për miratimin e strukturës dhe organikës së Ministrisë së Punëve të Brendshme” rezulton se në strukturën e re të Ministrisë së Punëve të

Brendshme është parashikuar edhe pozicioni i Drejtorit të Drejtorisë së Politikave për Rendin dhe Sigurinë Publike. Referuar përshkrimit të punës për pozicionin Drejtor në Drejtorinë e Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publik, sipas strukturës së MPB të miratuar me urdhrin e kryeministrit nr.224/04.12.2025, të administruar gjatë shqyrtimit të ankesës, rezulton se kriteri arsimor për këtë pozicion nuk ka ndryshuar në raport me strukturën e mëparshme.

Komisioneri vlerëson se, masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur, duke e rikthyer ankuesin në vendin e mëparshëm të punës. Komisioneri çmon se rikthimi i ankuesit në pozicionin e mëparshëm të punës Drejtor në Drejtorinë e Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publik, nga i cili është larguar për shkak të kriterit diskriminues që lidhet me gjendjen arsimore, është një masë rregulluese, e cila është në përpjestim me gjendjen që ka shkaktuar vendosjen e kësaj mase. Për këtë qëllim, Ministria e Punëve të Brendshme dhe Departamenti i Administratës Publike, duhet të marrin masa për rishikimin dhe eliminimin e kriterit arsimor diskriminues për pozicionin Drejtor në Drejtorinë e Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publik.

PËR KËTO ARSYE :

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

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit të ankuesit I.H, në të drejtën për punësim, për shkak të gjendjes arsimore, si dhe për shkak të mosmarrjes në shqyrtim të ankimit për diskriminim, nga ana e Ministrisë së Punëve të Brendshme dhe Departamentit të Administratës Publike.
2. Në referim të pikës 1, Ministria e Punëve të Brendshme dhe Departamenti i Administratës Publike, në përputhje me kompetencat respektive, të marrin masa për:
 - 2.1 Rishikimin dhe eliminimin e kriterit arsimor diskriminues për pozicionin Drejtor në Drejtorinë e Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publik, në Ministrinë e Punëve të Brendshme.
 - 2.2 Rivendosjen në vend të të drejtës së shkelur duke e rikthyer ankuesin I.H në pozicionin e mëparshëm Drejtor në Drejtorinë e Politikave të Rendit dhe Sigurisë Publik, në Ministrinë e Punëve të Brendshme.
 - 2.3 Rishikimin e rregulloreve dhe/ose akteve përkatëse, në mënyrë që ato të parashikojnë procedura konkrete për trajtimin e ankesave për diskriminim në vendin e punës që paraqitien nga nëpunësi civil/punëmarrësi.

3. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, Ministria e Punëve të Brendshme dhe Departamenti i Administratës Publike, detyrohen që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojnë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
4. Në referim të nenit 33, pika 11, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.
5. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONER

Robert GAJDA

Shkaku: Gjendja arsimore
Fusha: Punësim
Lloji i vendimit: Diskriminim