



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

**KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI  
KOMISIONERI**

Nr. 914/8 Prot.

Tiranë, më 09.06.2026

**V E N D I M**

**Nr. 160, datë 09 . 06. 2026**

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr.117 Regj., datë 08.05.2026, nga znj. Rr. M., (në vijim ankuesja) kundër Qendres së Transferimit të Teknologjive Bujqësore Fushë-Krujë, me pretendimin se është diskriminuar për shkak të “moshës”.

Në përfundim të shqyrtimit paraprak të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi<sup>1</sup>,

**K O N S T A T O I:**

**I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues**

Në ankesën e depozituar pranë Komisionerit, ankuesja shpjegon se: *Unë quhem Rr. M. Kam punuar si Specialiste Zbatuese, në Qendrën e Transferimit të Teknologjive Bujqësore Fushë-Krujë, në Drejtorinë e Teknologjive Blegtorale, Sektori i Punës Racore. Në mbështetje të nenit 33 "Procedurat" të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", paraqes këtë ankesë për rastin e ndërprerjes sime të marrëdhënies së punës në kundërshtim me ligjin, e cila përbën një trajtim të padrejtë dhe diskriminues ndaj meje.*

*Ndërprerja e marrëdhënies së menjëhershme të punës, e justifikuar formalisht me arritjen e moshës për pension, në një kohë kur unë nuk i kam plotësuar kushtet për të përfituar pension të plotë dhe njëkohësisht kur kisha marrë miratim institucional për vijimin e punës, tregon se referimi ndaj moshës në shkresat përkatëse është përdorur si kriter përjashtues ndaj meje. Ky trajtim më ka vendosur në mënyrë të pajustificuar në një pozitë më pak të favorshme dhe përbën diskriminim të drejtpërdrejtë për shkak të moshës.*

*Gjithashtu, fakti që më ishte miratuar shtyrja e daljes në pension dhe megjithatë marrëdhënia e punës u ndërpre, tregon se jam përjashtuar në mënyrë të pajustificuar nga përfitimi i një të*

<sup>1</sup> Në vijim do t'i referohemi me akronimin: KMD.

*drejte që njihet dhe zbatohet në raste të ngjashme, duke përforcuar trajtimin e pabarabartë ndaj meje. Për më tepër, mënyra se si është realizuar ndërprerja e marrëdhënies së punës, pa njoftim zyrtar, pa respektuar procedurat ligjore dhe përmes komunikimit informal, tregon një trajtim dukshëm më pak të favorshëm ndaj meje, duke përforcuar natyrën diskriminuese të këtij veprimi.*

*Në mbështetje të sa më sipër, elementi diskriminues evidentohet edhe nga rrethanat e mëposhtme:*

*Ndërprerja e marrëdhënies së punës për shkak të moshës dhe në mungesë të plotësisimit të kushteve ligjore për pension të plotë është e pajustificuar dhe në kundërshtim me kuadrin ligjor në fuqi. Ky nuk është gjë tjetër vetëm se një diskriminim i hapur.*

*Njoftimi për ndërprerjen e menjëherëshme të marrëdhënies së punës më është komunikuar në mënyrë informale, nëpërmjet dërgimit të dy shkresave me foto në aplikacionin WhatsApp, në kundërshtim të hapur me kërkesat e Kodit të Procedurave Administrative për njoftim zyrtar dhe garantim të së drejtës për t'u dëgjuar. Kjo mënyrë komunikimi cenon dinjitetin tim si punonjës me një karrierë të gjatë dhe në kontekstin konkret, përforcon trajtimin e pabarabartë dhe diskriminues ndaj meje.*

*Ndërprerja e marrëdhënies së punës është kryer në kundërshtim me procedurat e bëra nga vetë institucioni (shkresa nr. 130, datë 17.02.2025 dhe shkresa e ministrisë nr. 1608/1 prot., datë 05.03.2025), të cilat synonin vazhdimin e punës nga ana ime deri në rekrutimin e pozicionit tim si specialiste zbatuese, deri kur DAP-i të hapte në portal këtë pozicion dhe të shpallte fituesin. Mungon çdo nevojë objektive institucionale për ndërprerjen, për sa kohë pozicioni im "Specialiste Zbatuese" vijon të jetë vakant.*

*Ndërprerja është bërë në një kohë kur unë isha e përfshirë nga drejtoresha në planin e punës së muajit (e vjetor) dhe vijimi i detyrës ishte normal. Këto rrethana tregojnë se ndërprerja nuk është diktuar nga arsye ligjore apo nevoja reale institucionale, por përbën trajtim arbitrar dhe diskriminues për shkak të moshës.*

*Për më tepër, rasti im përbën një trajtim tipik të diskriminimit në krahasim me raste të tjera të ngjashme brenda institucionit, ku punonjës të tjerë edhe pse kanë plotësuar kushtet ligjore për daljen në pension, kanë lejuar të vijojnë marrëdhënien e punës për një periudhë të konsiderueshme kohe. Ky diferencim në trajtim tregon qartë se në rastin tim është aplikuar një standard më i pafavorshëm, i lidhur vetëm me moshën, duke përforcuar natyrën diskriminuese të vendimmarrjes ndaj meje.*

*Ndërprerja e menjëherëshme dhe e pajustificuar e marrëdhënies sime të punës ka sjellë pasoja të rënda dhe të drejtpërdrejta ekonomike, sociale dhe profesionale, duke më vendosur në një situatë thellësisht të pafavorshme dhe të pabarabartë. Jam privuar padrejtësisht, për shkak të moshës, nga e drejta për të vijuar marrëdhënien e punës deri në plotësimin e kushteve për pension të plotë, ndonëse vijimi i marrëdhënies së punës ishte pranuar institucionalisht dhe procedurat përkatëse ishin në proces. Më është ndërprerë në mënyrë të padrejtë vazhdimësia*

*profesionale, në një kohë kur unë vijoja të isha aktive dhe me kontribut të rëndësishëm në realizimin e punëve dhe rezultateve që institucioni edhe sot i paraqet dhe krenohet me to përpara ministrit të varësisë, apo të të huajve, ndërkohë që ndaj meje u ndërmor ndërprerja e menjëhershme e marrëdhënies së punës për shkak të moshës.*

*Kam pësuar një dëm ekonomik të menjëhershëm dhe të konsiderueshëm, duke kaluar nga të ardhurat nga puna në një pension mjaft minimal, i cili është i pamjaftueshëm për plotësimin e nevojave të mia. Ky trajtim ka sjellë cenim të dinjitetit tim si punonjëse me një karrierë të gjatë, duke më përjashtuar në mënyrë të pajustificuar nga marrëdhënia e punës për shkak të moshës. Jam vendosur në një situatë të pasigurt ekonomike dhe sociale, në një kohë që jam plotësisht e aftë për punë. Këto pasoja nuk janë thjesht rezultat i një vendimi administrativ të zakonshëm, por rrjedhojë e një trajtimi të padrejtë dhe diskriminues, i cili ka prodhuar efekte të drejtpërdrejta dhe të vazhdueshme në jetën time ekonomike dhe sociale.*

*Ky veprim administrativ cenon rëndë parimet themelore të procedurës administrative dhe konkretisht: parimin e ligjshmërisë, pasi ndërprerja e marrëdhënies së punës është kryer pa një bazë të qartë ligjore dhe në kundërshtim me procedurat e parashikuara; parimin e proporcionalitetit, duke qenë se masa e marrë është e pajustificuar dhe jo në raport të drejtë me situatën faktike; si dhe parimin e pritshmerisë së ligjshme, për sa kohë procedura për vijimin e marrëdhënies së punës ishte në zhvillim dhe e mbështetur nga vetë organet drejtuese të institucionit.*

*Në mbështetje të legjislacionit në fuqi dhe për shkak se nuk i kam plotësuar vitet e sigurimit për përfitimin e pensionit të plotë, i kam kërkuar Titullarit të QTTB Fushë-Krujë, Z. Ilir Salillari, shtyrjen e daljes sime në pension. Kjo kërkesë u pranua prej titullarit. Pas largimit të tij pranë MBZHR-së, të njëjtën kërkesë ia paraqita Titullarit të Ngarkuar në Detyrë, Z. Ervin Hajdaraga, i cili gjithashtu ra dakord për vijimin e procedurave përkatëse. Ky qëndrim nga ana e drejtuesve të institucionit ishte i lidhur si me vlerësimin e punës sime ndër vite, ashtu edhe me nevojat konkrete të institucionit.*

*Në vijim të kësaj procedure, QTTB Fushë-Krujë i është drejtuar Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural me shkresën nr. 130, datë 17.02.2025, për vijimin e procedurave lidhur me shtyrjen e daljes sime në pension. Kjo kërkesë është miratuar nga MBZHR me shkresën nr. 1608/1 prot., datë 05.03.2025, e cila, sipas procedurës ligjore, i është përcjellë Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil.*

*Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, me shkresën nr. 315/prot., datë 17.03.2025, ka autorizuar Departamentin e Administratës Publike (DAP), si njësia përgjegjëse, për vijimin e procedurave ligjore për hapjen e vendeve vakante. DAP, me shkresën nr. 1680/3 prot., datë 07.05.2025, ka dhënë vetëm një sqarim mbi procedurën e konkurrimit dhe nuk ka parashikuar apo urdhëruar ndërprerjen e marrëdhënies sime të punës. Në këtë shkresë është bërë me dije shpallja në portal e dy pozicioneve vakante për "Specialistë pa grada/tituj shkencor" për QTTB Fushë-Krujë dhe QTTB Korçë.*

*Në shkresën e DAP nuk ekziston asnjë urdhër apo përcaktim për largimin tim nga puna. Përkundrazi, në të thuhet shprehimisht se procedura e konkurrimit ishte ende në proces dhe se plotësimi i vakancës do të varej nga rezultati i konkurrimit. Konkretisht, në shkresë citohet: "Kjo procedurë konkurrimi është ende në proces. Nëse në përfundimin e saj numri i kandidatëve fitues do të jetë më i lartë se numri i pozicioneve të publikuara në shpallje, do të mund të plotësonit këtë vakancë me një kandidat nga lista fituese." Edhe pas zhvillimit të konkurrimit nga DAP në datën 09.06.2025, pozicioni im i punës "Specialiste Zbatuese" nuk është plotësuar dhe vijon të mbetet vakant, pasi nga konkurrimi ka rezultuar vetëm një fitues për pozicionin "Specialist pa grada/tituj shkencor".*

*Në datën 28.05.2025 më janë dërguar në telefonin celular, nëpërmjet aplikacionit WhatsApp, fotografi të dy shkresave për ndërprerjen e menjëhershme të marrëdhënies sime të punës dhe financiare, pra në mënyrë jozyrtare dhe në kundërshtim me procedurat administrative. Konkretisht, bëhet fjalë për Akt-konstatimin nr. 4, datë 26.05.2025, nr. prot. 480, firmosur nga juristi i institucionit, Z. A. K., si dhe Shkresën nr. 481 prot., datë 26.05.2025, firmosur nga Titullari i institucionit, Z. I. S., pas rikthimit të tij në detyrë.*

*Akt-konstatimi nr. 4 mbështetet në mënyrë të gabuar dhe me interpretim të pasaktë të shkresës së DAP, ndërkohë që procedura e konkurrimit ende nuk ishte zhvilluar (konkurrimi u zhvillua më 09.06.2025, ndërsa shkresa është nxjerrë më 26.05.2025) dhe pozicioni im i punës nuk ishte zëvendësuar apo rekrutuar.*

*Në shkresën nr. 481 prot., datë 26.05.2025, pretendohet se unë kam plotësuar kushtet për pension, gjë që nuk është e vërtetë, pasi institucioni kishte dijeni të plotë se nuk i kam të plota vitet e sigurimit për përfitimin e pensionit të plotë. Gjithashtu, nuk ekziston asnjë detyrim ligjor për dalje në pension pa plotësimin e kushteve ligjore, ndërkohë që për rastin tim ishte miratuar vijimi i procedurave për shtyrjen e daljes në pension. Nga i gjithë ky proces rezulton se moshë është përdorur në mënyrë të drejtpërdrejtë si kriter përjashtues ndaj meje, pasi marrëdhënia e punës u ndërpre në mënyrë të menjëhershme edhe pse procedurat ligjore ishin ende në vijim, pozicioni im vijon vakant dhe vetë institucionet kishin miratuar më parë vijimin e procedurave për shtyrjen e daljes sime në pension.*

**Përfundimisht, ankuesja kërkon nga Komisioneri:**

1. Konstatimin e diskriminimit dhe të konstatohet se ndërprerja e marrëdhënies sime të punës është kryer në mënyrë diskriminuese për shkak të moshës.
2. Marrjen e masave për rivendosjen e të drejtave të mia.
3. Vlerësimin e elementeve procedurale në funksion të trajtimit diskriminues: të merret në konsideratë fakti se ndërprerja e marrëdhënies së punës është kryer pa njoftim zyrtar dhe pa garantuar të drejtën për t'u dëgjuar.
4. Marrjen e masave administrative ndaj institucionit përgjegjës: të urdhërohet ndalimi i praktikave diskriminuese ndaj meje; të jepen rekomandimet përkatëse për respektimin e legjislacionit për mbrojtjen nga diskriminimi dhe të procedurave administrative në rastet e ngjashme.

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

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

Ligji Nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, parashikon shprehimisht mbrojtjen nga diskriminimi për shkak të bindjeve politike dhe gjendjes shëndetësore, të pretenduara nga ankuesja si shkaqe diskriminuese, duke parashikuar në nenin 1, të tij se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

Neni 3/1, i ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ndalon çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur nga neni 1, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi. Në Kreun II, të këtij ligji parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Konkretisht, neni 12/1/c, i ligjit, ku parashikohet se: “Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: ...c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës”, ndalon diskriminimin për shkak të bindjeve politike dhe gjendjes shëndetësore, që i bëhet punëmarrësit në gëzimin e të drejtës për punësim, duke përfshirë këtu trajtimin e tyre gjatë transferimit.

Mbrojtja nga diskriminimi, sipas nenit 7 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, garantohet ndaj çdo veprimi ose mosveprimi të autoriteteve publike ose personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe personash.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të neneve 32 dhe 33, të ligjit nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

- Me shkresën nr. 914/1 prot., datë 11.05.2026, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në kuadër të shqyrtimit të ankesës nr. 117 Regj., datë 08.05.2026, të paraqitur nga znj. Rr. M., kundër Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore Fushë-Krujë, me pretendimin e diskriminimit për shkak të “moshës”, iu drejtua Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, Departamentit të Administratës Publike, Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil dhe Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore Fushë-Krujë, duke kërkuar parashtrime, informacion dhe dokumentacion të plotë lidhur me pretendimet e ngritura në ankesë.
- Me shkresën nr. 2442/1 prot., datë 22.05.2026 të Departamentit të Administratës Publike, administruar pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi me nr. 914/2 prot., datë 25.05.2026, është dërguar informacion në lidhje me çështjen objekt shqyrtimi, ndër të tjera informon se:

*Në vijim të shkresës suaj nr. 914/1 prot., datë 11.05.2026, protokolluar me tonën nr. 2742 prot., datë 12.05.2026, përmes së cilës kërkon informacion lidhur me ankesën e paraqitur në institucionin tuaj nga znj. Rr. M., ju bëjmë me dije si vijon:*

*Referuar kërkesës së parë të adresuar në lidhje me interpretimin zyrtar të shkresës nr. 1680/3 prot., datë 07.05.2025, konkretisht nëse kjo shkresë urdhëronte ndërprerjen e menjëhershme të marrëdhënies së punës së znj. M., apo vetëm sqaronte procedurën ligjore përkatëse, si dhe nëse Qendra e Transferimit të Teknologjive Bujqësore (QTTB Fushë-Krujë) ka keqinterpretuar përmbajtjen e saj, sqarojmë se institutet e legjislacionit të shërbimit civil përcaktojnë në mënyrë të qartë mekanizmat proceduralë, kompetencat funksionale dhe diskrecionin ligjor të institucioneve pjesë të administratës shtetërore për ndërmarrjen e veprimeve konkrete administrative, në përputhje me kompetencat e tyre ligjore. Në këtë kuadër, referuar kërkesave të përcjella nga persona fizikë apo juridikë, Departamenti i Administratës Publike (DAP), në cilësinë e njësisë përgjegjëse për administrimin e shërbimit civil, orienton institucionet mbi zgjidhjet ligjore të zbatueshme, duke u mbështetur në dispozitat ligjore dhe praktikat më të mira institucionale.*

*Në vijim të këtij roli institucional, DAP, me shkresën nr. 1680/3 prot., datë 07.05.2025, i ka bërë me dije Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural (MBZHR) dhe QTTB Fushë-Krujë se konstatimi i plotësisimit të moshës për pension të plotë pleqërie përbën një detyrim ligjor të njësisë së burimeve njerëzore të institucionit ku nëpunësi ushtron detyrën, si një nga shkaqet e lirimimit nga shërbimi civil, në përputhje me nenin 65 të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar.*

*Për rrjedhojë, përmbajtja e kësaj shkrese nuk përbën urdhër administrativ për ndërprerjen e menjëhershme të marrëdhënies së punës së znj. M., por një orientim ligjor mbi mënyrën e zbatimit të dispozitave përkatëse të legjislacionit të shërbimit civil. Veprimet konkrete*

administrative për nxjerrjen e akteve individuale dhe administrimin e marrëdhënies së shërbimit civil mbeten në kompetencën dhe përgjegjësinë e institucionit përkatës ku ka ushtruar detyrën znj. M., i cili ushtron diskrecionin administrativ në përputhje me ligjin.

Referuar kërkesës së dytë, ku kërkohet informacion në lidhje me ligjshmërinë e Akt-Konstatimit nr. 4, datë 26.05.2025, "Për përfundimin e marrëdhënieve në shërbimin civil", duke pasur parasysh se ai është nxjerrë më 26.05.2025, ndërkohë që procedura e konkurrimit u zhvillua më datë 09.06.2025 dhe pozicioni i znj. M., nuk ishte zëvendësuar apo rekrutuar, vlerësojmë se pretendimi që lidh ligjshmërinë e Akt-Konstatimit nr. 4, datë 26.05.2025, me zhvillimin e mëvonshëm të procedurës së konkurrimit më 09.06.2025, nuk qëndron as në planin juridik dhe as në atë procedural.

Konstatimi i plotësimin të moshës për pension të plotë pleqërie përbën një institut juridik më vete, i cili buron drejtpërdrejt nga legjislacioni për sigurimet shoqërore dhe nga dispozitat e legjislacionit të shërbimit civil, që rregullojnë përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të mbushjes së moshës për pension. Ky konstatim ka karakter verifikues të një fakti juridik, konkretisht arritjen e moshës ligjore për përfitim të pensionit të plotë të pleqërisë, fakt ky që nuk kushtëzohet nga ekzistenca ose jo e një procedure rekrutimi.

Nga ana tjetër, procedurat e rekrutimit apo konkurrimit për plotësimin e një pozicioni vakant përbëjnë një institut krejtësisht të ndryshëm juridik dhe administrativ, i rregulluar nga dispozita specifike të legjislacionit të shërbimit civil dhe akteve nënligjore përkatëse.

Për pasojë, fakti që procedura e konkurrimit është zhvilluar në datën 09.06.2025 nuk ndikon në vlefshmërinë apo ligjshmërinë e Akt-Konstatimit nr. 4, datë 26.05.2025, pasi këto dy procedura nuk janë të ndërvarura juridikisht dhe nuk prodhojnë efekte mbi njëra-tjetrën. Akti i konstatimit lidhet me verifikimin e përmbushjes së një kushti ligjor objektiv për përfundimin e marrëdhënies së shërbimit civil, ndërsa procedura e konkurrimit lidhet me administrimin e mëposhtëm të vakancës sipas nevojave të institucionit dhe rregullave të rekrutimit.

Referuar kërkesës së tretë, ku kërkohet informacion në lidhje me arsyet pse DAP shpalli vetëm pozicionin "Specialist pa grada/tituj shkencor" dhe jo pozicionin "Specialiste Zbatuese" të mbajtur nga znj. M., dhe me implikimet ligjore të kësaj zgjedhjeje për vijimin e marrëdhënies së punës së saj, sqarojmë se procedurat e shpalljeve të vendeve vakante në shërbimin civil zhvillohen mbi bazën e nevojave konkrete organizative të institucionit, strukturës së miratuar dhe klasifikimit aktual të pozicioneve të punës, në përputhje me legjislacionin e shërbimit civil dhe aktet nënligjore përkatëse. Në këtë kuptim, shpallja e një pozicioni të caktuar nuk lidhet dhe nuk kushtëzon ekzistencën apo vijimin e marrëdhënies së shërbimit civil të një nëpunësi të caktuar, pasi procedurat e rekrutimit dhe shkaqet e përfundimit të marrëdhënies së shërbimit civil përbëjnë institute juridike të ndryshme, me qëllim, procedurë dhe pasoja juridike të dallueshme.

Për pasojë, fakti që është shpallur pozicioni "Specialist pa grada/tituj shkencor" dhe jo pozicioni "Specialiste Zbatuese" nuk prodhon asnjë implikim juridik mbi ligjshmërinë e

*përfundimit të marrëdhënies së shërbimit civil të znj. M., pasi kjo e fundit lidhet ekskluzivisht me verifikimin e plotësimit të kushteve ligjore të parashikuara në nenin 65 të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, dhe jo me mënyrën e administrimit të mëvonshëm të vakancës nga institucioni.*

*Referuar kërkesës së katërt, ku kërkohet informacion në lidhje me masat e ndërmarra nga DAP pas konstatimit se pozicioni "Specialiste Zbatuese" vijon të mbetet vakant edhe pas ndërprerjes së marrëdhënies së punës të znj. M., duke sqaruar nëse kjo rrethanë ndikon në ligjshmërinë e ndërprerjes, sqarojmë se ekzistenca e një vendi vakant pas përfundimit të marrëdhënies së shërbimit civil nuk përbën rrethanë që ndikon në vlefshmërinë apo ligjshmërinë e aktit të lirimit nga shërbimi civil. Vakanca e një pozicioni është pasojë administrative e zakonshme e përfundimit të marrëdhënies së punës dhe administrimi i saj lidhet me nevojat organizative, planifikimin e burimeve njerëzore dhe vendimmarrjen e institucionit për mënyrën e plotësimit të saj. Në aspektin juridik, ligjshmëria e ndërprerjes së marrëdhënies së shërbimit civil vlerësohet mbi bazën e ekzistencës së shkakut ligjor dhe respektimit të procedurës së parashikuar nga ligji, dhe jo mbi bazën e faktit nëse pozicioni është plotësuar menjëherë apo ka mbetur vakant për një periudhë kohe. Çdo interpretim i kundërt do të sillte një kushtëzim që legjislacioni i shërbimit civil nuk e parashikon.*

*Referuar kërkesës së pestë, ku kërkohet informacion në lidhje me detyrimin e DAP-it për të verifikuar nëse institucioni i QTTB-së Fushë-Krujë ka respektuar afatin ligjor prej 5 ditësh të parashikuar në nenin 65, pika 2/a, të ligjit nr. 152/2013 për njoftimin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës, duke specifikuar datën e saktë të njoftimit të DAP nga ana e institucionit, sqarojmë se, në referim të nenit 65 të ligjit nr. 152/2013, i ndryshuar, detyrimi për nxjerrjen e aktit administrativ dhe për respektimin e afateve procedurale i përket institucionit ku nëpunësi ushtron detyrën, në cilësinë e organit kompetent për administrimin e marrëdhënies së shërbimit civil. Roli i Departamentit të Administratës Publike konsiston në ushtrimin e funksioneve mbikëqyrëse, orientuese dhe administruese të sistemit të shërbimit civil në tërësi, pa zëvendësuar kompetencat vendimmarrëse të institucionit përgjegjës.*

*Referuar kërkesës së gjashtë, ku kërkohet informacion në lidhje me trajtimin e rasteve të ngjashme brenda shërbimit civil, ku nëpunës të tjerë civilë që kanë arritur moshën për pension të plotë të pleqërisë kanë vijuar marrëdhëniet e punës dhe shpjegimin e diferencës në trajtim ndaj znj. M., nëse ka pasur të tillë, sqarojmë se parimi i ligjshmërisë në administratën publike kërkon që çdo rast të trajtohet mbi bazën e rrethanave konkrete faktike dhe juridike, në përputhje me kushtet dhe kriteret e parashikuara nga legjislacioni në fuqi. Në këtë kuadër, vlerësimi mbi përfundimin ose vijimin e marrëdhënies së shërbimit civil lidhet me verifikimin individual të plotësimit të kushteve ligjore për pension të plotë pleqërie, bazuar në dokumentacionin përkatës të institucioneve kompetente.*

*Për më tepër, ekzistenca e praktikave të ndryshme administrative në raste të tjera nuk mund të krijojë precedent detyrues për vijimin e një marrëdhënieje konkrete shërbimi civil, nëse në rastin konkret janë konstatuar kushtet ligjore për përfundimin e saj. Nga të dhënat e*

administruara pranë DAP nuk rezulton rast i ngjashëm me rastin objekt shqyrtimi administrativ.

- Me shkresën nr. 3613/1 prot., datë 21.05.2026 të Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, administruar pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi me nr. 914/3 prot., datë 25.05.2026, është dërguar informacion në lidhje me çështjen objekt shqyrtimi, ndër të tjera informon se:

*Në përgjigje të shkresës suaj Nr. 914/1 prot., datë 11.5.2026, protokolluar në Ministrinë e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural me Nr. 914/1 prot., datë 12.5.2026, "Njoftim dhe kërkesë për informacion", sqarojmë si më poshtë vijon:*

*Institucioni i varësisë së Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, konkretisht Qendra e Transferimit të Teknologjive Bujqësore Fushë-Krujë, me shkresën Nr. 130 prot., datë 17.2.2025, "Kërkesë për shtyrje afati përfundimtar të marrëdhënies së punës për shkak të mbushjes së moshës për pension", i ka kërkuar MBZHR-së shtyrjen e datës së daljes në pension për znj. Rr. M., me pozicion specialiste (zbatuese), në Sektorin e Punës Racore, në Drejtorinë e Teknologjive Blegtorale në QTTB-në Fushë-Krujë.*

*Me shkresën Nr. 1608/1 prot., datë 5.3.2025, "Kërkesë për shtyrje të afatit për daljen në pension pleqërie dhe shpalljen e pozicionit vakant në QTTB-në Fushë-Krujë", Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural i është drejtuar Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil (KMSHC) dhe Departamentit të Administratës Publike (DAP), mbi shtyrjen e datës së daljes në pension për znj. M., dhe shpalljen për zhvillimin e procedurës së rekrutimit, ndërkohë që znj. M., ka qenë në marrëdhënie pune me Qendrën e Transferimit të Teknologjive Bujqësore Fushë-Krujë.*

*Me shkresën Nr. 315/1 prot., datë 17.3.2025, "Kthim përgjigje shkresës Nr. 1608/1 prot., datë 5.3.2025, të Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural", të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, ky i fundit është shprehur: "... Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse të institucionit, pas marrjes së kërkesës është i detyruar të zgjidhë situatën dhe të vijojë menjëherë procedurat ligjore për plotësimin e pozicionit të punës".*

*Sa më sipër, Departamenti i Administratës Publike, me shkresën Nr. 1680/3 prot., datë 9.5.2025, "Kthim përgjigje kërkesave për shtyrje të afatit të daljes në pension", ka cituar se në përmbajtjen e nenit 65 të Ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar:*

*Marrëdhënia në shërbimin civil përfundon për shkak të ligjit kur: c) Plotësohet moshja për pensionin e plotë të pleqërisë. "Në këto kushte, plotësimi i moshës për pensionin e pleqërisë, në rastin konkret, është një prej rasteve të lirimit nga shërbimi civil, që parashikohet në pikën 1/c të kësaj dispozite". Sjellim në vëmendje se znj. M., ka mbushur moshën për pension më datë 25.3.2026, ndërkohë që i janë shkëputur marrëdhëniet e punës më datë 26.5.2026 me QTTB-në Fushë-Krujë, ku kjo e fundit ka vepruar pas korrespondencës zyrtare të institucioneve të përfshira (cituar më lart).*

*Sa më sipër, institucionet e sipërpërmendura kanë detyrim zbatimin e legjislacionit për shërbimin civil, sa i takon marrëdhënieve të punës për nëpunësit që mbushin moshën për pension, konkretisht Ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, si dhe Ligjit nr. 7703, datë 11.5.1993, "Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë", i ndryshuar, që diktojnë përfundimin e marrëdhënieve të punës për nëpunësin/punonjësit që mbushin moshën për pension pleqërie.*

- Me shkresën nr. 914/4 prot., datë 26.05.2026 të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, janë përcjellë për parashtrime ankueses shkresat nr. 3613/1 prot., datë 21.05.2026 të Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural dhe nr. 2442/1 prot., datë 22.05.2026 të Departamentit të Administratës Publike.
- Me shkresën nr. 599/1 prot., datë 26.05.2026 të Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, administruar pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi me nr. 914/5 prot., datë 28.05.2026, është dërguar informacion në lidhje me çështjen objekt shqyrtimi, ndër të tjera sqaron se:

*Në përgjigje të shkresës nr. 914/1 prot., datë 11.05.2026, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, regjistruar në institucion me nr. 599 prot., datë 12.05.2026, përmes së cilës është kërkuar informacion lidhur me qëndrimin e mbajtur në rastin e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil të punonjësës Rr. M., nëpunëse civile, me detyrë "Specialiste Zbatuese", pranë Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore Fushë-Krujë, si dhe sqarime mbi kuadrin ligjor të zbatueshëm dhe kompetencat e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, sqarojmë se:*

*Nëpërmjet shkresës nr. 1608/1 prot., datë 05.03.2025 (regjistruar me nr. 315, datë 06.03.2025), me lëndë: "Kërkesë për shtyrje të afatit për daljen në pension pleqërie dhe shpalljen e pozicionit të punës vakant në QTTB Fushë-Krujë", Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural i është drejtuar njëkohësisht Komisionerit dhe Departamentit të Administratës Publike, duke kërkuar shtyrjen e afatit të lirimimit nga shërbimi civil për punonjësën në fjalë, deri në përfundimin e procedurave për plotësimin e pozicionit vakant.*

*Kërkesa e institucionit është argumentuar me nevojat reale për të siguruar përmbushjen normale të funksioneve të tij, për shkak të një numri të konsiderueshëm vakancash të krijuara për arsye të ndryshme, si edhe duke marrë në konsideratë eksperiencën pozitive të nëpunësës në fushën e saj të kompetencave.*

*Duke vlerësuar përmbajtjen e nenit 4, germa "f", si edhe të nenit 7 të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, ku parashikohet se Departamenti i Administratës Publike është njësia përgjegjëse për institucionet e administratës shtetërore, në përgjigjen dërguar institucioneve: Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, Departamentit të Administratës Publike dhe, për dijeni, Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, nëpërmjet shkresës nr. 315/1, datë 17.03.2025, Komisioneri është shprehur se Departamenti i Administratës Publike, pas marrjes së kërkesës nga institucioni, duhet të veprojë për të zgjidhur situatën*

*përmes zbatimit të procedurave ligjore për plotësimin e pozicionit të punës që krijohet në këtë rast.*

*Në këtë moment vlerësohet e rëndësishme të sqarohet fakti se, në përmbajtjen e kësaj shkrese, nga ana e Komisionerit nuk është mbajtur ndonjë qëndrim në lidhje me miratimin e shtyrjes së afatit të daljes në pension të nëpunëses R. M., dhe as nuk është autorizuar vijimi i marrëdhënies së saj në shërbimin civil.*

*Nëpërmjet kësaj shkrese, Komisioneri ka orientuar institucionet për të zbatuar procedurat ligjore për plotësimin e pozicionit të lirë të punës, në përputhje me ligjin, duke kërkuar konkretisht Departamentit të Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse, të marrë masa të menjëhershme për të normalizuar situatën.*

*Në një rast të tillë, për periudhën deri në përfundimin e procedurave për plotësimin në mënyrë përfundimtare të vendit të punës, vendi vakant që krijohet si pasojë e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ligjit, mund të trajtohet nëpërmjet mekanizmave të parashikuar nga ligji nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, për sistemimin apo plotësimin e përkohshëm të pozicioneve, duke përfshirë rastet e lëvizjes paralele dhe transferimit sipas nenit 48, si dhe mekanizmat që lidhen me listat e pritjes, sipas neneve 56 dhe 66/1 të këtij ligji.*

*Për sa analizuam më sipër, plotësimi i pozicionit vakant është një proces i ndryshëm nga përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil, megjithëse në këtë rast lidhen me të njëjtin pozicion pune, që krijohet i lirë për këtë shkak. Ekzistenca e vakancës së një pozicioni pune nuk e kushtëzon shtyrjen e afatit të përfundimit të marrëdhënies së punës, në rrethanat kur nëpunësi civil ka plotësuar moshën për pension të plotë pleqërie.*

*Lidhur me kërkesën për interpretimin e bazës ligjore që parashikon përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ligjit, sqarojmë se ky institut rregullohet nga neni 65 i ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar. Në pikën 1 të kësaj dispozite parashikohen rastet e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ligjit, ndër të cilat, në germën "c", parashikohet edhe rasti kur: "plotësohet moshja për pensionin e plotë të pleqërisë".*

*Në vijim të kësaj analize rezulton se, në pikën 2 të nenit 65 të ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, parashikohen organet që e konstatojnë plotësimin e kushteve për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për këtë rast, që janë: njësia e burimeve njerëzore e institucionit ku nëpunësi ushtron detyrën dhe Departamenti i Administratës Publike në rastin e Trupës së Nivelit të Lartë Drejtues. Afati për konstatimin e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ligjit është 5 ditë nga ndodhja apo njohja e tij.*

*Në këtë kuadër, për të përcaktuar momentin kur konsiderohet se është plotësuar kushti i vetëm për lirimin e nëpunësit nga shërbimi civil, parashikuar në dispozitën e sipërpërmendur, që është plotësimi i moshës për përfitimin e pensionit të plotë të pleqërisë, referimi bëhet në ligjin*

nr. 7703, datë 11.05.1993, "Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë", i ndryshuar, ku parashikohen në mënyrë shteruese të gjitha rregullat dhe kriteret për të përfiturar të drejtën për pensionin e pleqërisë.

Nga interpretimi i kombinuar i nenit 65, pika 1, germa "c", të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, me dispozitat e ligjit nr. 7703, datë 11.05.1993, "Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë", i ndryshuar, rezulton se me plotësimin e moshës për përfitimin e pensionit të plotë të pleqërisë lind pasoja juridike e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ligjit.

Në këtë rast, ligji nuk parashikon një mekanizëm të posaçëm për shtyrjen e afatit të përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil, apo nxjerrjen e një akti vlerësues apo diskrecional nga institucioni, por vetëm konstatimin e ekzistencës së një fakti juridik të përcaktuar shprehimisht nga ligji dhe, për rrjedhojë, qasja e mbajtur nga Komisioneri ka qenë respektimi i kuadrit ligjor të sipërcituar.

Më tej, neni 65, pika 2, e ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, përcakton subjektin kompetent që kryen këtë konstatim sipas kategorisë përkatëse të nëpunësit civil dhe, duke qenë se nëpunësja në fjalë ushtron detyrën e specialistes, pra bën pjesë në kategorinë ekzekutive të nëpunësisë civile, atëherë gjen zbatim germa "a" e kësaj dispozite, sipas të cilës:

"Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil, për shkak të ligjit, konstatohet nga njësia e burimeve njerëzore të institucionit ku nëpunësi ushtron detyrën."

Për rrjedhojë, në rastin konkret, njësia e burimeve njerëzore e institucionit ka detyrimin ligjor të konstatojë ekzistencën e kushteve të përcaktuara nga ligji dhe të ndër marrë veprimet përkatëse administrative.

Sa i përket kërkesave për informacion lidhur me kompetencën e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil për të urdhëruar rivendosjen në detyrë të nëpunëses R. M., si dhe kompetencën për të pezulluar apo shfuqizuar Akt-Konstatimin nr. 4, datë 26.05.2025, sqarojmë sa vijon:

Në lidhje me këto çështje, referuar neneve 11 deri 15 të ligjit nr. 152/2013, "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, Komisioneri ushtron funksionin e mbikëqyrjes së zbatimit të legjislacionit për shërbimin civil dhe verifikon ligjshmërinë e administrimit të tij nga institucionet subjekt i këtij ligji.

Komisioneri ushtron një funksion mbikëqyrës, i cili nuk zëvendëson kompetencat e organeve të administratës publike dhe nuk e vendos këtë institucion në pozicionin e organit epror në marrëdhëniet individuale të shërbimit civil.

Për rrjedhojë, Komisioneri nuk disponon kompetencë për të nxjerrë akte administrative individuale në vend të organit kompetent dhe nuk mund të zëvendësojë institucionin apo njësinë

*e burimeve njerëzore në ushtrimin e kompetencave të tyre ligjore gjatë procesit të administrimit të shërbimit civil.*

*Po kështu, Komisioneri nuk ka kompetencë për të pezulluar ose shfuqizuar aktet administrative të nxjerra nga institucioni që është subjekt i mbikëqyrjes. Kompetenca e tij konsiston në verifikimin e ligjshmërisë së procedurave të ndjekura dhe, në rast se konstatohet shkelje e kuadrit ligjor, kërkohet nga institucioni të marrë masat për rivendosjen e ligjshmërisë sipas mekanizmave të parashikuar nga ligji.*

*Për sa më sipër, bashkëlidhur kësaj shkrese po ju përcjellim dokumentacionin që disponon Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil në lidhje me rastin konkret, konkretisht:*

- *shkresën nr. 1608/1 prot., datë 05.03.2025 (regjistruar pranë KMSHC-së me nr. 315, datë 06.03.2025), të Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural;*
- *shkresën nr. 315/1 prot., datë 17.03.2025, të KMSHC-së, nëpërmjet së cilës është kthyer përgjigje lidhur me çështjen në shqyrtim.*

*Duke vlerësuar rëndësinë e bashkëpunimit ndërinstytucional për trajtimin sa më të plotë dhe në përputhje me kuadrin ligjor të çështjeve që lidhen me administrimin e shërbimit civil, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil shpreh gatishmërinë për të ofruar mbështetjen e nevojshme, me qëllim që të orientohen drejt çështjet që shtrohen për zgjidhje.*

- *Me shkresën nr. 446/1 prot., datë 26.05.2026 të Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore Fushë-Krujë, administruar pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi me nr. 914/6 prot., datë 28.05.2026, është dërguar informacion në lidhje me çështjen objekt shqyrtimi, ndër të tjera informon se:*

*Në përgjigje të shkresës suaj nr. 914/1, datë 11.05.2026, me lëndë “Njoftim dhe kërkesë për informacion” për zj. Rr. M., ju bëjmë me dije se:*

*Znj. Rr. M., me nr. ID G35525078T është emëruar nëpunës civil në periudhë prove, në pozicionin Specialist (Zbatues) në Sektorin e Punës Racore, në Drejtorinë e Teknologjive Blegtorale, të Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Fushë-Krujë, nga Departamenti i Administratës Publike me shkresën nr. 5716 prot., datë 06.10.2022;*

*Në shkresën nr. 5236/1 prot., datë 20.10.2023, Akt Deklarimi të Statusit të Nëpunësit në përfundim të periudhës së provës, është deklaruar nëpunës civil në pozicionin Specialist (Zbatues) në Sektorin e Punës Racore, në Drejtorinë e Teknologjive Blegtorale, në Qendrën e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Fushë-Krujë;*

*Në bazë të përllogaritjes së moshës për pension, znj. Rr. M., ka plotësuar moshën për pensionin e plotë të pleqërisë më datë 25.03.2025.*

*Me shkresën nr. 130 prot., datë 17.02.2025, Titullari i Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore Fushë-Krujë i drejton Drejtorisë së Burimeve Njerëzore pranë Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural kërkesë për shtyrjen e afatit të marrëdhënieve të punës.*

*Me shkresën nr. 1608/1 prot., datë 05.03.2025, Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural i drejtohet Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil dhe Departamentit të Administratës Publike si organi më i lartë që mbikëqyr ligjshmërinë e zbatimit të statusit të Nëpunësit Civil.*

*Me shkresën nr. 315/1 prot., datë 17.03.2025, e ardhur nga Komisioneri i Shërbimit Civil, ndër të tjera thuhet: "DAP, në cilësinë e njësisë përgjegjëse të institucionit, pas marrjes së kësaj kërkesë është i detyruar të zgjidhë situatën dhe të vijojë menjëherë procedurat ligjore për plotësimin e pozicionit të punës".*

*Pas marrjes së kësaj shkrese, Titullari i institucionit urdhëron shtyrjen e afatit të daljes në pension deri në ardhjen e përgjigjes nga DAP. Me shkresën nr. 1680/3 prot., datë 07.05.2025, e ardhur nga DAP, ndër të tjera thuhet: "Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ligjit.*

*Marrëdhënia në shërbimin civil përfundon për shkak të ligjit kur: a) nëpunësi vdes apo kur merr formë të prerë vendimi për deklarin e vdekjes së tij; b) nëpunësi humbet shtetësinë shqiptare apo merr formë të prerë vendimi i gjykatës për kufizimin apo heqjen e zotësisë për të vepruar; c) plotësohet mosha për pensionin e plotë të pleqërisë; ç) konstatohet pavlefshmëria e aktit të emërimit; d) dënohet me vendim të formës së prerë për kryerjen e një vepre penale."*

*Me shkresën nr. 480 prot., datë 26.05.2025, është bërë akt-konstatimi për përfundimin e marrëdhënies së punës për shkak të ligjit; Me shkresën nr. 481 prot., datë 26.05.2025, është bërë njoftimi për përfundimin e marrëdhënies së punës për shkak të daljes në pension; Me shkresën nr. 482 prot., datë 26.05.2025, është njoftuar DAP/KMSHC/MBZHR mbi përfundimin e marrëdhënies së shërbimit civil të znj. Rr. M.*

*Duke qenë se znj. Rr. M., ka pasur statusin e Nëpunësit Civil, rrjedhimisht edhe marrëdhënia e punës është zgjidhur në bazë të Ligjit nr. 152/2013 "Për Nëpunësin Civil". Në nenin 65, pika 1/c, thuhet: "Marrëdhënia në shërbimin civil përfundon për shkak të ligjit kur: a) nëpunësi vdes apo kur merr formë të prerë vendimi për deklarin e vdekjes së tij; b) nëpunësi humbet shtetësinë shqiptare apo merr formë të prerë vendimi i gjykatës për kufizimin apo heqjen e zotësisë për të vepruar; c) plotësohet mosha për pensionin e plotë të pleqërisë; ç) konstatohet pavlefshmëria e aktit të emërimit."*

*Znj. Rr. M., e ka plotësuar moshën për pension më datë 25.03.2025 dhe marrëdhëniet e punës i janë shkëputur më datë 26.05.2025, pasi gjatë kësaj kohe institucioni ka qenë në korrespondencë zyrtare me Ministrinë e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, Komisionerin e Mbikëqyrjes së Shërbimit Civil dhe Departamentin e Administratës Publike.*

*Znj. Rr. M., është thirrur për të marrë njoftimin, por në mënyrë demonstrative nuk e ka marrë dhe është larguar.*

*Sikurse theksuam më lart, ndërprerja e marrëdhënies së punës është bërë pas përfundimit të korrespondencës me institucionet e përmendura më lart dhe nuk është bërë e mundur vijueshmëria e punës.*

*Qendra e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Fushë-Krujë, pasi merr kërkesën nga nëpunësi civil ose me kërkesë të Titullarit, i drejtohet Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural si institucioni nga i cili varet. Më pas, Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural i drejtohet Komisionerit të Mbikëqyrjes së Shërbimit Civil dhe Departamentit të Administratës Publike si institucionet më të larta që mbikëqyrin ligjshmërinë e zbatimit të statusit të Nëpunësit Civil. Pas kthimit të përgjigjes nga Komisioneri i Mbikëqyrjes së Shërbimit Civil dhe Departamenti i Administratës Publike, Qendra e Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Fushë-Krujë, vijon ose ndërpret marrëdhënien e punës me nëpunësin civil sipas përgjigjes së ardhur.*

*Institucioni shprehet se znj. Rr. M., ka plotësuar moshën për pension pleqërie dhe jo kushtet, pasi nuk është institucioni përgjegjës për plotësimin ose jo të kushteve për pension pleqërie.*

*Kjo vjen pas korrespondencave me institucionet, gjë për të cilën znj. Rr. M., ka qenë në dijeni.*

*Pozicioni Specialist (Zbatues) në Sektorin e Punës Racore, në Drejtorinë e Teknologjive Blegtorale, të Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore, Fushë-Krujë, në respektim të pikave 2 dhe 3 të VKM nr. 586, datë 30.08.2019, "Për punësimin e përkohshëm të studentëve të ekselencës në institucionet e administratës shtetërore", i ndryshuar, është dërguar për plotësimin e vendit vakant nga ekselencia pranë Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural.*

- Me shkresën nr. 914/7 prot., datë 01.06.2026, administruar pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi me nr. 914/7 prot., datë 01.06.2026, janë administruar kundërshtimet dhe parashtrimet e znj. Rr. M., në lidhje me qëndrimet institucionale të paraqitura gjatë procedurës administrative, ku parashtron se:

### **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.**

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", të ndryshuar, përcaktohet se: "Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, 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".

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

Në bazë të nenit 7, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, mbrojtja nga diskriminimi garantohej ndaj çdo veprimi ose mosveprimi të autoriteteve publike ose të personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash.

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

*Nga këqyrja e analizimi i dokumentacionit të dërguar pranë KMD-së, rezulton se:*

Znj. Rr. M., është emëruar nëpunëse civile në periudhë prove në pozicionin “Specialist (Zbatues)” në Sektorin e Punës Racore, në Drejtorinë e Teknologjive Blegtorale të Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore (QTTB) Fushë-Krujë, nga Departamenti i Administratës Publike me shkresën nr. 5716 prot., datë 06.10.2022.

Në përfundim të periudhës së provës, me Aktin e Deklarimit të Statusit të Nëpunësit Civil nr. 5236/1 prot., datë 20.10.2023, znj. Rr. M., është deklaruar nëpunëse civile në pozicionin “Specialist (Zbatues)” në Sektorin e Punës Racore, në Drejtorinë e Teknologjive Blegtorale të Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore Fushë-Krujë.

Përpara mbushjes së moshës për pension, konkretisht me shkresën nr. 130 prot., datë 17.02.2025, me lëndë “Kërkesë për shtyrje afati përfundimtar të marrëdhënies së punës për shkak të mbushjes së moshës për pension”, Titullari i Qendrës së Transferimit të Teknologjive Bujqësore Fushë-Krujë i është drejtuar Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, duke kërkuar shtyrjen e afatit të përfundimit të marrëdhënies së punës së znj. Rr. M., për shkak të mbushjes së moshës për pension. Në këtë kërkesë është evidentuar nevoja e institucionit për vijimin e punës së saj në funksion të veprimtarisë së QTTB-së.

Sipas dokumentacionit administrativ, znj. M., plotësoi moshën për pensionin e plotë të pleqërisë më datë 25.03.2025. Përpara kësaj date, me shkresën nr. 130 prot., datë 17.02.2025, Titullari i QTTB Fushë-Krujë iu drejtua Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural (MBZHR), duke kërkuar shtyrjen e afatit të përfundimit të marrëdhënies së punës së znj. M., për shkak të mbushjes së moshës për pension.

Në vijim të kësaj kërkesë, MBZHR, me shkresën nr. 1608/1 prot., datë 05.03.2025, me lëndë “Kërkesë për shtyrje të afatit për daljen në pension pleqërie dhe shpalljen e pozicionit vakant në QTTB Fushë-Krujë”, iu drejtua njëkohësisht Departamentit të Administratës Publike (DAP) dhe Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil (KMSHC), duke kërkuar shtyrjen e afatit të daljes në pension të znj. M., deri në përfundimin e procedurave për plotësimin e pozicionit vakant. Kërkesa u argumentua me nevojat e institucionit për vijimin normal të funksioneve, ekzistencën e vakancave të shumta dhe eksperiencën profesionale të nëpunëses.

Kërkesa e MBZHR-së u regjistrua pranë KMSHC-së me nr. 315, datë 06.03.2025. Në përgjigje të saj, KMSHC, me shkresën nr. 315/1 prot., datë 17.03.2025, iu drejtua MBZHR-së dhe DAP-it, duke u shprehur se Departamenti i Administratës Publike, në cilësinë e njësisë përgjegjëse për institucionet e administratës shtetërore, pas marrjes së kërkesës duhej të zgjidhte situatën dhe të vijonte menjëherë procedurat ligjore për plotësimin e pozicionit të punës. Pas marrjes së kësaj shkresë, sipas informacionit të dhënë nga QTTB Fushë-Krujë, Titullari i institucionit urdhëroi shtyrjen e afatit të daljes në pension deri në ardhjen e përgjigjes nga DAP.

Më pas, DAP, me shkresën nr. 1680/3 prot., datë 07.05.2025, me lëndë “Kthim përgjigje kërkesave për shtyrje të afatit të daljes në pension”, i bëri me dije MBZHR-së dhe QTTB Fushë-Krujë se neni 65 i ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, parashikon se marrëdhënia në shërbimin civil përfundon për shkak të ligjit kur plotësohet moshja për pensionin e plotë të pleqërisë. Në këtë shkresë u citua se plotësimi i moshës për pensionin e pleqërisë përbën një nga rastet e lirimit nga shërbimi civil, sipas nenit 65 pika 1 germa “c” të ligjit.

Pas marrjes së përgjigjeve nga institucionet përkatëse, QTTB Fushë-Krujë vijoi procedurat administrative lidhur me përfundimin e marrëdhënies së shërbimit civil të znj. M. Me shkresën nr. 480 prot., datë 26.05.2025, u nxor Akt-Konstatimi për përfundimin e marrëdhënies së punës për shkak të ligjit. Me shkresën nr. 481 prot., datë 26.05.2025, u bë njoftimi për përfundimin e marrëdhënies së punës për shkak të daljes në pension, ndërsa me shkresën nr. 482 prot., datë 26.05.2025, u njoftuan DAP, KMSHC dhe MBZHR mbi përfundimin e marrëdhënies së shërbimit civil të znj. Rr. M.

Sipas informacionit të dhënë nga QTTB Fushë-Krujë, znj. M., ishte thirrur për të marrë njoftimin përkatës, por nuk e kishte marrë atë dhe ishte larguar. Institucioni ka deklaruar se ndërprerja e marrëdhënies së punës është kryer vetëm pas përfundimit të korrespondencës me MBZHR-në, DAP-in dhe KMSHC-në dhe se nuk ishte bërë e mundur vijueshmëria e marrëdhënies së punës.

Gjithashtu, QTTB Fushë-Krujë ka bërë me dije se pozicioni “Specialist (Zbatues)” në Sektorin e Punës Racore, në Drejtorinë e Teknologjive Blegtorale, në zbatim të VKM nr. 586, datë 30.08.2019 “Për punësimin e përkohshëm të studentëve të ekselencës në institucionet e administratës shtetërore”, i ndryshuar, është përcjellë pranë Ministrisë së Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural për plotësimin e vendit vakant.

Vetëm pas përfundimit të këtyre procedurave dhe pas ndërprerjes së marrëdhënies së shërbimit civil, znj. Rr. M., paraqiti ankesë pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Në kuadër të shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi iu drejtua institucioneve përkatëse me shkresën nr. 914/1 prot., datë 11.05.2026, duke kërkuar informacion dhe sqarime lidhur me procedurën e ndjekur, bazën ligjore të përdorur dhe qëndrimet e secilit institucion në rastin konkret.

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

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 shteruese shkaqesh, duke parashikuar në mënyrë të drejtpërdrejtë bindjet politike dhe gjendjen shëndetësore, si shkaqe të mbrojtura. Ndërkohë Protokolli 12-të i Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe se sa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.

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

*Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW)*, e ratifikuar nga Shqipëria me ligjin nr. 7767, datë 9.11.1993, garanton në nenin 11 të drejtën e gruas për trajtim të barabartë në fushën e punësimit. Kjo dispozitë parashikon që gratë të mos diskriminohen për shkak të shtatzënisë, lindjes apo përgjegjësive prindërore dhe i detyron shtetet palë të ndalojnë pushimin nga puna për këto arsye. Konventa garanton gjithashtu të drejtën e gruas për të rifilluar punën pas përfundimit të lejes së lindjes, pa u penalizuar në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të tërthortë për shkak të gjendjes së saj familjare apo shëndetësore.

*Konventa Nr. 183 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës*, e ratifikuar nga Shqipëria me ligjin nr. 35/2021, përcakton standardet minimale ndërkombëtare për mbrojtjen e grave gjatë periudhës së shtatzënisë, lindjes dhe pas lindjes në kontekstin e marrëdhënies së punës. Neni 8 i Konventës ndalon zgjidhjen e marrëdhënies së punës së një punëmarrëse gjatë periudhës së lejes së lindjes apo shtatzënisë, përveçse për arsye të jashtme që nuk lidhen me këto rrethana. Konventa gjithashtu garanton të drejtën e rikthimit në të njëjtin ose një vend pune të ngjashëm me të njëjtat kushte pas përfundimit të lejes së lindjes, duke përjashtuar çdo formë të penalizimit apo diskriminimit.

*Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore*<sup>2</sup>, sanksionon të drejtën për punë në nenin 6. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim bazuar ndër të tjera në gjendjen shëndetësore dhe bindjet politike të personit.

*Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës*<sup>3</sup> “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit, në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi. Konventa e përkufizon diskriminimin si çdo dallim, përjashtim ose favorizim i bërë në baza të caktuara i cili ka efektin e zhdukjes së barazisë, mundësive ose trajnimit, në punësim dhe profesion. Konventa garanton mbrojtjen nga diskriminimi për shkak të gjinisë dhe opinionit politik.

*Karta Sociale Europiane*<sup>4</sup> parashikon të drejtën për punë në nenin 1 të saj. Në vijim, në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane parashikohet shprehimisht: “Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Kartë do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkakut të tillë si racë, ngjyrë, seks, gjuhë, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjine shoqërore, shëndeti, shoqërizimi me një minoritet kombëtar, lindjeje ose statusi tjetër”.

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

Një nga format e diskriminimit parashikuar nga ligji, është diskriminimi i drejtpërdrejtë, i cili përkufizohet nga neni 3/2, i ligjit si një situatë diskriminimi që ndodh kur një person ose grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, ose një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji.

Nga shqyrtimi i dokumentacionit të administruar në kuadër të procedurës administrative, Komisioneri vlerëson se objekti i shqyrtimit në këtë çështje nuk lidhet me ligjshmërinë e aktit të përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil, e cila përbën një çështje që i përket zbatimit të legjislacionit të shërbimit civil dhe kontrollit të ligjshmërisë administrative nga organet kompetente, por me verifikimin nëse ankuesja është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme për shkak të moshës, në kundërshtim me ligjin nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi” të ndryshuar.

<sup>2</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

<sup>3</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

<sup>4</sup> Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

Në këtë kuadër, referuar nenit 1 të ligjit nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi” të ndryshuar, qëllimi i këtij ligji është garantimi i së drejtës së çdo personi për barazi përpara ligjit dhe mbrojtja nga diskriminimi për shkaqe të ndryshme, ndër të cilat edhe moshë. Po kështu, neni 3, pika 1 e këtij ligji përcakton se diskriminimi i drejtpërdrejtë ekziston kur një person trajtohet në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër është trajtuar, trajtohet ose do të trajtohej në një situatë të ngjashme, për shkak të një prej shkaqeve të mbrojtura nga ligji.

Për rrjedhojë, për të provuar ekzistencën e diskriminimit të drejtpërdrejtë për shkak të moshës, nuk mjafton vetëm fakti që ankuesja ka arritur moshën e pensionit apo që ndërprerja e marrëdhënies së punës është mbështetur në kriterin e moshës. Duhet të provohet ekzistenca e një trajtimi më pak të favorshëm në raport me persona të tjerë që ndodhen në rrethana të njëjta ose të krahasueshme.

Nga aktet e administruara rezulton se përfundimi i marrëdhënies së ankueses në shërbimin civil është mbështetur në nenin 65, pika 1, germa “c” të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, sipas të cilit marrëdhënia në shërbimin civil përfundon për shkak të ligjit kur plotësohet moshë për pensionin e plotë të pleqërisë. Të gjitha institucionet e përfshira në procedurë, konkretisht QTTB Fushë-Krujë, Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, Departamenti i Administratës Publike dhe Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, kanë mbajtur të njëjtin qëndrim juridik, sipas të cilit arritja e moshës së pensionit përbën shkak ligjor për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil.

Në këtë drejtim, Komisioneri vlerëson se përdorimi i kriterit të moshës në rastin konkret nuk buron nga një vendimmarrje subjektive e punëdhënësit, por nga një dispozitë e posaçme ligjore që parashikon pasojën juridike të përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil me arritjen e moshës së pensionit. Për rrjedhojë, vetëm referimi në moshë nuk është i mjaftueshëm për të provuar diskriminim, për sa kohë ky kriter është vendosur drejtpërdrejt nga ligjvënësi.

Ankuesja ka pretenduar se nuk i kishte plotësuar kushtet për pension të plotë, për shkak të mungesës së viteve të sigurimit dhe se për këtë arsye nuk duhej të konsiderohej se kishte plotësuar kushtet për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil. Lidhur me këtë pretendim, Komisioneri konstaton se ai lidhet me interpretimin dhe zbatimin e nenit 65 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil” të ndryshuar, si dhe të dispozitave të ligjit nr. 7703, datë 11.05.1993 “Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar. Ky pretendim ka të bëjë me ligjshmërinë e aktit administrativ dhe jo me ekzistencën e një trajtimi diskriminues. Për pasojë, edhe nëse do të konstatohej një interpretim i gabuar i legjislacionit të shërbimit civil, një fakt i tillë nuk do të sillte automatikisht ekzistencën e diskriminimit, për sa kohë mungon prova se ky interpretim është zbatuar në mënyrë selektive ndaj ankueses për shkak të moshës së saj.

Ankuesja ka pretenduar gjithashtu se institucioni kishte miratuar vijimin e procedurave për shtyrjen e daljes në pension dhe se kjo kishte krijuar një pritshmëri të ligjshme për vazhdimin e marrëdhënies së punës. Nga dokumentacioni rezulton se QTTB Fushë-Krujë, me shkresën nr. 130, datë 17.02.2025, dhe më pas MBZHR me shkresën nr. 1608/1 prot., datë 05.03.2025,

kanë kërkuar trajtimin e situatës pranë institucioneve kompetente. Megjithatë, nga përgjigjja e Komisionerit për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil dhe e Departamentit të Administratës Publike nuk rezulton të jetë dhënë ndonjë autorizim për vazhdimin e marrëdhënies së punës së ankueses përtej momentit të arritjes së moshës së pensionit. Përkundrazi, të dy institucionet kanë sqaruar se legjislacioni i shërbimit civil nuk parashikon një mekanizëm ligjor për shtyrjen e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil në këto rrethana.

Për sa i përket pretendimit të ankueses se pozicioni i saj ka mbetur vakant edhe pas ndërprerjes së marrëdhënies së punës, Komisioneri vlerëson se vetë Departamenti i Administratës Publike, Komisioneri për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil dhe MBZHR kanë sqaruar se procedura e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil dhe procedura e plotësimit të vendit vakant përbëjnë institute juridike të ndryshme, të cilat nuk kushtëzojnë njëra-tjetrën. Për rrjedhojë, fakti që pozicioni nuk është plotësuar menjëherë nuk përbën në vetvete provë të një trajtimi diskriminues.

Në lidhje me pretendimin se punonjës të tjerë në situata të ngjashme kanë vijuar marrëdhënien e punës edhe pas arritjes së moshës së pensionit, Komisioneri sjell në vëmendje nenin 33, pika 10 të ligjit nr. 10221/2010, sipas të cilit ankuesi ka detyrimin të paraqesë fakte ose indicie mbi bazën e të cilave mund të prezumohet diskriminimi, por nuk rezulton nga dokumentacioni i administruar që ajo të ketë paraqitur emra konkretë, pozicione pune, periudha kohore apo dokumente krahasuese që të provojnë ekzistencën e një trajtimi të ndryshëm

Vetëm pasi krijohet kjo prezumim, barra e provës kalon tek pala ndaj së cilës është paraqitur ankesa. Në rastin konkret, ankuesja nuk ka paraqitur të dhëna konkrete për persona të identifikueshëm, të cilët ndodhen në kushte të njëjta faktike dhe juridike dhe që janë trajtuar ndryshe. Nga ana tjetër, Departamenti i Administratës Publike ka deklaruar se nga të dhënat që disponon nuk rezulton ndonjë rast i ngjashëm me rastin objekt shqyrtimi. Për rrjedhojë, Komisioneri vlerëson se nuk janë paraqitur indicie të mjaftueshme që të krijojnë prezumimin e diskriminimit dhe të bëjnë të zbatueshëm mekanizmin e përmbysjes së barrës së provës.

Po ashtu, duhet theksuar se të gjitha institucionet e përfshira kanë mbështetur vendimmarrjen e tyre në të njëjtin kriter objektiv, përkatësisht arritjen e moshës së pensionit, kriter i cili buron drejtpërdrejt nga ligji dhe është zbatuar në mënyrë uniforme në të gjitha qëndrimet institucionale.

Në lidhje me pretendimin mbi mënyrën e komunikimit të aktit të përfundimit të marrëdhënies së punës, ankuesja pretendon se njoftimi i është bërë përmes fotografive të dërguara në aplikacionin WhatsApp. Nëse ky fakt provohet, ai ngre dyshime serioze mbi respektimin e standardeve procedurale të parashikuara në Kodin e Procedurave Administrative, i cili kërkon njoftim të rregullt të akteve administrative dhe garantimin e së drejtës së subjektit për t'u njohur me përmbajtjen e tyre. Nga ana tjetër, institucioni pretendon se ankuesja është thirrur për të marrë njoftimin zyrtar, por ka refuzuar ta marrë atë. Këto janë dy versione kontradiktore të faktit dhe nuk rezulton nga dokumentacioni i administruar një provë përfundimtare që të vërtetojë njërin ose tjetrin pretendim.

Në përfundim të shqyrtimit të çështjes, Komisioneri vlerëson se nga analiza e tërësisë së akteve dhe provave të administruara nuk rezulton e provuar se ankuesja është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme. Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil është mbështetur në një shkak të parashikuar shprehimisht nga legjislacioni në fuqi dhe është zbatuar nga institucionet kompetente në kuadër të kompetencave të tyre ligjore, pa u evidentuar elementë që të dëshmojnë trajtim të diferencuar apo selektiv ndaj ankueses në krahasim me raste të ngjashme.

Në mungesë të këtij trajtimi, Komisioneri arrin në konkluzionin që nuk kemi të bëjmë me një sjellje të paligjshme nga ana e institucionit, për shkakun e pretenduar nga ankuesja dhe për rrjedhojë nuk provohet se janë shkelur dispozitat e ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

#### **PËR KËTO ARSYE :**

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

#### **V E N D O S I :**

1. Konstatimin e mosdiskriminimit të ankueses znj. Rr. M., në të drejtën për punësim nga Qendra e Transferimit të Teknologjive Bujqësore Fushë-Krujë, për shkak të “*moshës*”.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

**KOMISIONER**

**Genta Tafa (BUNGO)**



