



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI
KOMISIONERI

Nr. 196/7 Prot.

Tiranë, më 15.09.2026

V E N D I M

Nr. 251, Datë 15.09.2026

Bazuar në nenet 32 dhe 33 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është regjistruar ankesa nr. 28, datë 23.01.2026¹, e paraqitur nga z. Sh.Gj kundër Institutit të Transportit, me pretendimin për diskriminim për “çdo shkak tjetër²”.

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues

Sipas shpjegimeve të dhëna në formularin e ankesës dhe dokumentacionit të dërguar me email-in datë 28.01.2026, subjekti ankues, në mes të tjerash informon se: “Jam nëpunës civil në pozicionin si Përgjegjës i Sektorit të Studimeve dhe Projekteve pranë Institutit të Transportit dhe në muajin Nëntor mbusha moshën e pensionit.

Jam punonjës i këtij institucioni nga viti 1999. Kam qenë rreth 7 vite Nëndrejtor i Institutit, si dhe rreth 21 vite Sekretar i Këshillit Shkencor. Jam i vetmi specialist me titull akademik “Prof.as.Dr”.

¹ Ankesa është plotësuar me informacionin e dërguar nga ankuesi me email-in datë 28.01.2026.

² Për shkak se është i vetmi punonjës me titullin akademik Prof.as.Dr.

Nga ana e Drejtores së komanduar pranë këtij Instituti, megjithëse ka tre vjet që ka mbushur moshën për të dalë në pension më është thënë që duhet të iki, pasi do ju zëvendësojmë. Dhe sot në datën 22.01.2026 me jepet urdhri i ndërprerjes së marrëdhënieve, në datën 31.01.2026.

Drejtoresha e komanduar, po bën një veprim të shpejtë pasi do të fusë në punë persona nga jashtë profilit. Kjo vërtetohet edhe me faktin se ka ndryshuar përshkrimin e punës të pozicionit tim, në kundërshtim me qëllimin dhe objektivat që ka Instituti i Transportit. Ndryshimin e specifikimeve të pozicionit të punës në këtë sektor e ka bërë pa firmën time si Shef Sektori.

E shikoj si një diskriminim karshi vetes time, pasi personat e tjerë që kanë dalë në pension para meje kanë qëndruar në punë edhe 1.5 deri në 2 vite më shumë (si psh. Ing. I.S, Ing. V.Sh dhe Ing. M.L).

Ju informoj se Ligji Nr. 109/2024 “Për shkencën dhe kërkimin shkencor në RSH”, thekson se punonjësit e Instituteve duhet të jenë të një niveli të lartë profesional, dhe titullarja e komanduar e Institutit nuk e merr në konsideratë”.

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit.

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

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

Neni 7 i LMD-së, në pikën 1 të tij, parashikon se: “Çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi ose 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, përbën diskriminim”.

Bazuar në nenin 32/1/a të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri ka kompetencë për të shqyrtuar shkeljet që i bëhen zbatimit dhe respektimit të parimit të barazisë në lidhje me shkakun e pretenduar.

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

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

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

- Me shkresën nr. 196/1, datë 28.01.2026, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar parashtrime nga subjekti, lidhur me pretendimet e ankuesit.

Me shkresën nr. 24/1, datë 10.02.2026, Instituti i Transportit, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: “*Instituti i Transportit, është strukturë në varësi të Ministrisë së Infrastrukturës dhe Energjisë dhe marrëdhëniet e punës së punonjësve të këtij institucioni, rregullohen në bazë të ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar.*

Referuar nenit 65, të ligjit nr. 152/2013 “Për Nëpunësin Civil”, të ndryshuar, ndër të tjera parashikohet se: “1. Marrëdhënia në shërbimin civil përfundon për shkak të ligjit kur: c) plotësohet mosha për pensionin e plotë të pleqërisë ...”.

Duke qenë se ankuesi ka gëzuar statusin e nëpunësit civil, në mbështetje të nenit 63/c, 65/c dhe 65 pika 2 të Ligjit nr. 152/2013, “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, njësia e burimeve njerëzore, pranë Institutit të Transportit, ka konstatuar, përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ligjit, për nëpunësin civil në fjalë.

Bazuar në të dhënat personale të nëpunësit, data e mbushjes së moshës së pensionit ka qenë data 01.11.2025 dhe marrëdhënia e tij e punës ka vijuar edhe për një periudhë 3 (tre) mujore, deri në daljen e Vendimit nr. 1, datë 21.01.2026 të Sektorit të Shërbimeve Mbështetëse (Njësia e Burimeve Njerëzore), dhe aktit administrativ, Urdhri nr. 3, datë 22.01.2026, të titullarit të institucionit.

Përshkrimet e punës, të pozicioneve në Institutin e Transportit, janë hartuar në përputhje me VKM nr. 142, datë 12.03.2014 “Për përshkrimin dhe klasifikimin e pozicioneve të punës në institucionet e administratës shtetërore dhe institucionet e pavarura”, i ndryshuar, ku pika 14 e VKM-s përcakton: “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”.

Në këtë kuadër, në rastet e ristrukturimit institucional, riformulimi dhe ndryshimi i përshkrimeve të punës përbën një detyrim ligjor dhe administrativ dhe jo një veprim diskrecionar me karakter individual apo diskriminues.

Procedura e ristrukturimit të Institutit të Transportit është ndjekur në përputhje të plotë me Ligjin nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar. Kjo procedurë ka filluar me datë 07.03.2025, në zbatim të Urdhrit të Kryeministrit nr. 241, datë 29.12.2023, “Për një ndryshim të Urdhrit nr. 65, datë 27.05.2013, “Për miratimin e strukturës dhe të organikës së Institutit të Transportit””.

Përshkrimi i punës për pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Projekteve dhe Studimeve”, është kryer pas datës 01.11.2025, datë në të cilën, në zbatim të dispozitave të Ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, ka përfunduar marrëdhënia e nëpunësit në shërbimin civil për shkak të plotësimit të moshës për dalje në pension. Për rrjedhojë, çdo pretendim për ndryshim të përshkrimit të punës me qëllim diskriminues rezulton i pabazuar.

Në kuadër të kësaj procedure, është shprehur dakordësia e nëpunësit, për transferimin në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Projekteve dhe Studimeve”, pranë Institutit të Transportit, me klasë page III-2, fakt që dokumentohet në aktet përkatëse administrative.

Në Institutin e Transportit nuk ka punonjës të tjerë me titull akademik, pasi titulli akademik nuk përbën kriter përzgjedhës apo kusht ligjor për emërimin, transferimin apo ushtrimin e funksionit në pozicionet e punës në fjalë, sipas legjislacionit në fuqi dhe akteve nënligjore përkatëse.

Lidhur me sa më sipër për këtë proces Instituti i Transportit, vlerëson se e drejta për të dalë në pension kur plotësohen kushtet ligjore, është një e drejtë themelore dhe që mbrohet me ligj. Mos nxjerrja në pension pleqërie e punonjësit nga punëdhënësi (kur janë përmbushur kushtet ligjore) do të përbënte shkelje dhe diskriminim dhe kjo e drejtë mbrohet me ligj.

Bazuar në sa më sipër, ankuesi ka qenë në marrëdhënie pune në sektorin publik dhe punëdhënësi është institucion publik shtetëror. Shteti, si rregullator dhe zbatues i politikave të punësimit, ka detyrim të krijojë vende pune ndër të tjera edhe në sektorin publik duke përfunduar marrëdhëniet e punës të personave që mbushin moshën e pensionit dhe punësimin e të papunëve.

Gjithashtu, në zbatim të pikës 4 të VKM nr. 478, datë 16.06.2010 “Për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, nga organet e administratës shtetërore, pas plotësimit të kushteve për pension pleqërie”, organet shtetërore me cilësinë e punëdhënësit kur punëmarrësit mbushin moshën për pension pleqërie, sipas dispozitave të ligjit nr. 7703, datë 11.05.1993 “Për Sigurimet Shoqërore në Republikën e Shqipërisë”, të ndryshuar, dhe ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, i ndryshuar, kanë detyrimin të ndërpresin menjëherë marrëdhëniet e punës”.

Në zbatim të parimit të kontradiktoritetit e transparencës, për një gjykim sa më të drejtë të çështjes, ankuesi nëpërmjet email-it datë 17.02.2026, është njohur me përgjigjen e Institutit të Transportit.

Në kundërshtim të përgjigjes të Institutit të Transportit, ankuesi me email-in datë 25.02.2026, dhe me shkresën e protokolluar me tonën nr. 699, datë 14.04.2026, ka parashtruar se vë në dyshim

faktin që ristrukturimi të ketë nisur më 07.03.2025 në zbatim të Urdhrit të Kryeministrit nr. 241/2023, duke argumentuar se ky urdhër përcakton vetëm ndryshim të kategorizimit të klasës së pagave (skema 2, pika 2 e Urdhrit nr. 65/2013), dhe jo ndryshim të strukturës apo organikës së institucionit siç kërkon VKM nr. 142/2014 për hartimin e përshkrimeve të reja të punës.

Më tej, ankuesi kundërshton të drejtën e drejtores për të hartuar vetë përshkrimin e punës për pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Projekteve dhe Studimeve” pas datës 01.11.2025, duke u mbështetur te Rregullorja e Brendshme e Institutit (Neni 7), sipas së cilës kjo detyrë i takon ekskluzivisht Përgjegjësit të Sektorit dhe jo titullares. Në pjesën e fundit, shkresa merr një ton personal ndaj drejtores, duke i kthyer kundër saj vetë argumentet që ajo ka përdorur: nëse dalja në pension është e drejtë e mbrojtur me ligj dhe krijimi i vendeve të punës është politikë shtetërore, atëherë pse vetë drejtorja, e cila ka tre vjet që ka mbushur moshën e pensionit dhe mban njëkohësisht dy vende pune (në MIE dhe në Institut), nuk e ndërpret marrëdhënien e saj të punës në përputhje me të njëjtin ligj që ajo citon.

- Mbështetur në nenin 33/8, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës, Komisioneri kishte vendosur të realizojë një seancë dëgjimore mes palëve, me datë 20.04.2026. Me email-in datë 17.04.2026, Instituti i Transportit, ka kërkuar shtyrjen e seancës dëgjimore, për përgatitjen sa më të plotë të dokumentacionit të nevojshëm për seancë. Me shkresën nr. 196/4, datë 13.05.2026 Komisioneri njoftoi palët për zhvillimin e seancës dëgjimore me datë 01.06.2026, për të parashtruar dhe argumentuar në mënyrë të drejtpërdrejtë pretendimet e palëve në proces.

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.

Seanca dëgjimore u zhvillua në datë 01.06.2026, me praninë e subjektit ankues z. Sh.Gj dhe përfaqësuesve të Institutit të Transportit znj. M.Sh dhe znj. A.P.

Gjatë seancës dëgjimore, subjekti ankues i qëndroi të njëjtave parashtrime që kishte bërë të njohur gjatë komunikimit shkresor me KMD-në, dhe në mes të tjerash deklaroi se: *“Në muajin janar përpara se të më vinte shkresa për daljen në pension më është kërkuar nga titullarja që të ndryshoj përshkrimin e punës të pozicionit tim të punës. Nuk pranova për arsye se binte ndesh me qëllimin dhe funksionin e institucionit dhe i jam drejtuar me shkresë Ministrit, Sekretarit të Përgjithshëm të Ministrisë dhe DAP-it. Meqenëse nuk pranova të ndryshoj përshkrimin e punës, Drejtoresha nisi menjëherë procedurën”*.

Gjatë seancës dëgjimore, përfaqësuesit e Institutit të Transportit i qëndruan të njëjtave parashtrime që kishin bërë të njohur gjatë komunikimit shkresor me KMD-në dhe në mes të tjerash deklaruan se: *“Sektori i Shërbimeve Mbështetëse në muajin tetor ka njoftuar z. Sh.Gj dhe drejtuesen e institucionit për plotësimin e moshës së pensionit. Bazuar në ligjin për nëpunësin civil, i cili thotë se me mbushjen e moshës për pension mbaron statusi i nëpunësit civil, me datë 31.01.2026 ka dalë urdhri për daljen e z. Sh.Gj në pension. E njëjta praktikë është ndjekur dhe për znj. T.M, në*

pozicionin Përgjegjëse e Sektorit të Shërbimeve Mbështetëse, e cila ka dalë në pension një vit më përpara dhe ajo ka mbushur moshën në datë 31 shtator dhe pas tre muajsh, derisa ka mbaruar detyrat funksionale ka dalë në pension.

Në institucion nuk ka asnjë shkresë të protokolluar të z. Sh.Gj që ka kërkuar shtyrjen e daljes në pension. Kërkesa e z. Sh.Gj për shtyrjen e daljes në pension është bërë pasi ka dalë urdhri për shkëputjen e marrëdhënieve të punës. Për momentin vendi i punës është vakant. Ne kemi njoftuar Ministrinë për vakancën dhe vendin e punës e bën DAP-i. Nuk ka asnjë shkresë të protokolluar të z. Sh.Gj që ka kërkuar shtyrjen e daljes në pension.

Përshkrimet e pozicioneve të punës nuk kanë qenë të miratuara nga DAP dhe na është kërkuar nga DAP-i që të zgjerohet spektri i fushës së veprimtarisë. Ndryshimi i përshkrimeve të punës është bërë për të gjitha pozicionet e specialist dhe përgjegjës sektori. Lidhur me përshkrimin e punës të z. Sh.Gj nuk ka ndryshuar, vetëm se është zgjeruar fusha e veprimtarisë nga Inxhinier Mekanik në Inxhinier Ndërtimi plus Infrastrukturë Transporti.

Në mars 2025 na është kërkuar nga DAP-i të bëhet ristrukturimi i institucionit sepse ka ndryshuar kategoria e pagës dhe kemi pasur dhe dakordësinë e z. Sh.Gj që ka firmosur për ristrukturimin e institucionit”.

Me email-in datë 02.06.2026 Instituti i Transportit ka dërguar dokumentacion lidhur me procedurën e ristrukturimit të institucionit.

Në vijim të seancës dëgjimore, subjekti ankues me email-in datë 05.06.2026, dërgoi kopje të kërkesave drejtuar Institutit të Transportit dhe Ministrisë për shtyrjen e daljes në pension.

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

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

Në bazë të nenit 7, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, mbrojtja nga diskriminimi garantohej ndaj çdo veprimi ose mosveprim 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 demonstrohet se personi që pretendon diskriminimin 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 personit që pretendon diskriminimin dhe një personi tjetër në një situatë të ngjashme, i cili nuk posedon karakteristikën e mbrojtur.

Parimi i mosdiskriminimit është njëkohësisht një nga parimet themelore të administrimit të shërbimit civil sipas nenit 5 të ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, të ndryshuar, i cili e bazon administrimin e shërbimit civil në shanset e barabarta, mosdiskriminimin, meritën, transparencën, profesionalizmin dhe paanësinë.

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

- është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme. Ky trajtim mund të realizohet me veprime ose mosveprime, duke dalluar, përjashtuar apo kufizuar ankuesin në të drejtën e tij për punësim, duke përfshirë këtu edhe momentin e përfundimit e marrëdhënieve të punës;
- në krahasim me sesi janë trajtuar ose do të trajtoheshin të tjerët në një situatë të ngjashme;
- dhe arsyeja për këtë trajtim të padrejtë është një nga shkaqet që gëzojnë mbrojtje nga ligji.

Sa më sipër, për vlerësimin e këtij pretendimi, Komisioneri do të shqyrtojë së pari nëse procedura e ndjekur nga Instituti i Transportit për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil të z. Sh.Gj e ka vendosur atë në një pozitë të padrejtë ose të pabarabartë krahasuar me punonjës të tjerë që kanë qenë në kushte faktike dhe juridike të njëjta ose të krahasueshme.

A.1. Lidhur me trajtimin e padrejtë dhe të pabarabartë të ankuesit gjatë procedurës së përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të plotësimit të moshës për pension

Referuar dokumentacionit të administruar rezulton se z. Sh.Gj ka qenë nëpunës civil pranë Institutit të Transportit, në pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Projekteve dhe Studimeve”, dhe ka qenë punonjës i këtij institucioni që prej vitit 1999. Ankuesi ka deklaruar se, gjatë kësaj periudhe, ka mbajtur për rreth 7 vite funksionin e Nëndrejtorit të Institutit, për rreth 21 vite funksionin e Sekretarit të Këshillit Shkencor dhe se është i vetmi specialist në institucion me titull akademik “Prof.As.Dr.”.

Nga dokumentacioni rezulton se data e plotësimit të moshës për pension të plotë pleqërie për z. Sh.Gj ka qenë 01.11.2025. Vetë ankuesi, në datë 23.10.2025, ka hartuar një kërkesë drejtuar Drejtores së Institutit të Transportit, duke kërkuar shtyrjen e daljes në pension për një periudhë prej një viti. Në këtë kërkesë ai ka parashtruar si argumente vjetërsinë 26-vjeçare në institucion, eksperiencën profesionale dhe drejtuese, titullin akademik, drejtimin e mbi 20 studimeve dhe projekteve kombëtare e ndërkombëtare, drejtimin e kursit kombëtar “Auditues/Inspektues i Sigurisë Rrugore”, angazhimin si koordinator i projektit SUPERALFUEL të financuar nga BE dhe nevojën për vijueshmërinë e projekteve të institucionit.

Ky dokument tregon se vullneti i z. Sh.Gj për të vazhduar marrëdhënien e punës tej moshës së pensionit ka qenë shprehur përpara momentit të plotësimit të kësaj moshe. Gjithsesi, nga aktet e paraqitura nuk rezulton që kjo kërkesë të jetë regjistruar në protokollin e institucionit. Gjatë seancës dëgjimore, përfaqësuesit e Institutit të Transportit deklaruan se në institucion nuk ka asnjë shkresë të protokolluar të z. Sh.Gj që të ketë kërkuar shtyrjen e daljes në pension.

Në vijim, z. Sh.Gj i është drejtuar edhe Ministres së Shtetit për Administratën Publike dhe Antikorrupsionin, duke përsëritur kërkesën për shtyrjen e daljes në pension për një vit dhe duke parashtruar eksperiencën, angazhimet profesionale dhe nevojën, sipas tij, për vazhdimin e kontributit në Institut. Dokumentacioni i paraqitur nga ankuesi evidenton se ai i referohet një kërkesë të datës 06.12.2025 dhe faktit se nuk kishte marrë përgjigje ndaj saj.

Ndërkohë, nga aktet e punëdhënësit rezulton se Sektori i Shërbimeve Mbështetëse/Njësia e Burimeve Njerëzore me shkresën nr. 106, datë 10.10.2025 kishte njoftuar z. Sh.Gj dhe për dijeni, Drejtorin e Institutit, ku përcaktohej se në datën 01.11.2025 ankuesi plotësonte kushtet për dalje në pension pleqërie.

Në bazë të nenit 65, pika 1, shkronja “c”, të ligjit nr. 152/2013 *“Për nëpunësin civil”*, të ndryshuar, parashikohet se marrëdhënia në shërbimin civil përfundon për shkak të ligjit kur: *“1. Marrëdhënia në shërbimin civil përfundon për shkak të ligjit kur: c) plotësohet moshë për pensionin e plotë të pleqërisë...”*.

Gjithashtu, VKM nr. 478, datë 16.06.2010 *“Për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, nga organet e administratës shtetërore, pas plotësimit të kushteve për pension pleqërie”*, sipas pikës 4, vendos si rregull detyrimin e organeve shtetërore, në cilësinë e punëdhënësit, për të përfunduar marrëdhënien e punës kur punonjësi plotëson kushtet ligjore për pension. Komisioneri vlerëson se vazhdimi i marrëdhënies pas kësaj moshe përbën një mundësi përjashtimore, që presupozon nevojën e institucionit, vullnetin e punonjësit dhe dakordësinë e punëdhënësit.

Në rastin konkret, pavarësisht se z. Sh.Gj e kishte plotësuar moshën për pension në datën 01.11.2025, marrëdhënia e tij e punës nuk është ndërprerë menjëherë, por ka vijuar edhe për rreth tre muaj. Referuar dokumentacionit, vetëm me Vendimin nr. 1, datë 21.01.2026, të Sektorit të Shërbimeve Mbështetëse/Njësisë së Burimeve Njerëzore është konstatuar përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të ligjit. Në Urdhrin nr. 3, datë 22.01.2026, titullarja e Institutit ka urdhëruar ndërprerjen e marrëdhënies juridike të punës së z. Sh.Gj, Përgjegjës i Sektorit të Projekteve dhe Studimeve, ndërprerjen e marrëdhënieve financiare më 31.01.2026 dhe kryerjen e procedurave të dorëzimit të dokumentacionit, inventarit dhe detyrës, duke iu referuar neneve 63/c dhe 65/c të ligjit nr. 152/2013, VKM nr. 124, datë 17.02.2016, VKM nr. 478, datë 16.06.2010, si dhe Vendimit nr. 1, datë 21.01.2026.

Instituti i Transportit me shkresën nr. 16/2, datë 22.01.2026 ka njoftuar Departamentin e Administratës Publike me praktikën e përfundimit të marrëdhënies së z. Sh.Gj, duke iu referuar neneve 63/c dhe 65/c të ligjit nr. 152/2013, VKM nr. 124/2016 dhe VKM nr. 478/2010.

Ankuesi ka pretenduar se është trajtuar ndryshe nga punonjës të tjerë të Institutit të Transportit, të cilët, sipas tij, kanë vazhduar punën pas plotësimit të moshës së pensionit, duke përmendur konkretisht Ing. I.S, Ing. V.Sh dhe Ing. M.L.

Komisioneri vëren se analiza e trajtimit të barabartë kërkon që krahasuesit të jenë jo vetëm persona që kanë mbushur moshën e pensionit, por edhe të ndodhen në rrethana faktike dhe juridike të krahasueshme me ankuesin, përfshirë statusin e marrëdhënies së punës, nevojën institucionale që ka justifikuar vijimin e saj dhe kohëzgjatjen e këtij vijimi.

Sa i përket z. I.S, dokumentacioni tregon se, pasi kishte plotësuar moshën për pension, Përgjegjësi i Sektorit të Planifikimit të Transportit me shkresën datë 26.03.2028 i ka kërkuar Drejtores së Institutit vijimin e marrëdhënies së tij të punës, duke argumentuar se DAP nuk kishte plotësuar ende vendet vakante dhe se në sektor kishte mungesë specialistësh. Me Urdhrin nr. 8, datë 28.03.2018, marrëdhënia e punës së z. S është vazhduar për një periudhë 6-mujore, deri në marrjen në punë të një specialisti tjetër; më pas me Urdhrin nr. 7, datë 25.02.2019 është vijuar procedura e ndërprerjes së marrëdhënies së punës.

Sa i përket znj. M.L, dokumentacioni tregon se, pasi kishte plotësuar moshën për pension, znj. L është njoftuar për mbushjen e moshës së pensionit dhe pas kërkesës së znj. L për shtyrje të daljes në pension, Instituti i Transporti me Urdhrin nr. 29, datë 01.10.2020 ka miratuar vazhdimin e marrëdhënies të punës për një periudhë tre mujore. Komisioni për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil me Vendimin nr. 230, datë 30.12.2020 ka vendosur që të vijojë marrëdhënia në shërbimin civil për punonjësen M.L deri në përfundimin e procedurës së rekrutimit për plotësimin e këtij pozicioni pune. Më pas me Urdhrin nr. 13, datë 01.04.2022 është vijuar procedura e ndërprerjes së marrëdhënies së punës.

Edhe në rastin e znj. V.Sh, dokumentacioni tregon se fillimisht me shkresën datë 14.12.2016 ishte njoftuar për plotësimin e moshës për pension, ndërsa ajo kishte kërkuar vazhdimin e marrëdhënies për shkak se nuk kishte plotësuar vitet e punës për pension të plotë dhe sepse pozicioni i saj nuk ishte plotësuar. Me Urdhrin e Brendshëm nr. 214/3, datë 20.12.2016, marrëdhënia e saj është vazhduar për një periudhë 6-mujore, deri në plotësimin e vendit të punës nga DAP. Dokumentacioni evidenton edhe vijime të tjera të përkohshme, të lidhura shprehimisht me nevojën e Institutit dhe plotësimin e vendit vakant.

Pra, në rastet e z. S dhe znj. Sh, vazhdimi i marrëdhënies së punës nuk rezulton të ketë qenë një e drejtë automatike e punonjësit për të qëndruar në punë pas pensionit, por një zgjidhje e përkohshme institucionale, e arsyetuar me mungesën e plotësimit të pozicionit vakant dhe me nevojën për vijimin e shërbimit. Për znj. Sh, dokumentacioni përmban madje urdhra të posaçëm që kufizojnë vijimin në gjashtë muaj ose deri në plotësimin e vendit nga DAP.

Një krahasues më i afërt në kohë dhe në nivel funksional është znj. T.M, ish-Përgjegjëse e Sektorit të Shërbimeve Mbështetëse. Gjatë seancës dëgjimore, përfaqësuesit e Institutit deklaruan se edhe për të ishte ndjekur e njëjta praktikë: pas plotësimit të moshës së pensionit në datë 24.09.2024

marrëdhënia kishte vijuar edhe rreth tre muaj, deri në përfundimin e detyrave funksionale dhe më pas ishte ndërprerë në datë 17.01.2025.

Në këtë drejtim, situata e z. Sh.Gj rezulton më e afërt me këtë të fundit: ai e ka plotësuar moshën në 01.11.2025, por ka vazhduar të qëndrojë në detyrë deri në 31.01.2026, pra gjithashtu për rreth tre muaj. Në këtë periudhë ai ka pasur mundësi të vijojë detyrat dhe projektet në ngarkim dhe të realizojë procedurat e dorëzimit.

Komisioneri mban në konsideratë se z. Sh.Gj kishte kërkuar një shtyrje të plotë prej një viti, por nga kuadri ligjor i shërbimit civil nuk rezulton një e drejtë subjektive e nëpunësit për të përfituar automatikisht një shtyrje të tillë.

Komisioneri vlerëson se vazhdimi i punës pas plotësimit të moshës së pensionit kërkon, përveç vullnetit të punonjësit, edhe nevojën e punëdhënësit dhe miratimin e tij; punëmarrësi nuk mund të imponojë vazhdimin e marrëdhënies së punës pa dakordësinë e punëdhënësit. Në rastin konkret dokumentacioni i Institutit tregon se shtyrjet e mëparshme të identifikuara kanë qenë të lidhura me mungesën e zëvendësuesve dhe plotësimin e vendeve nga DAP, ndërsa për z. Sh.Gj marrëdhënia është vazhduar faktikisht rreth tre muaj pas datës së pensionit dhe më pas pozicioni është përcjellë për procedurat e plotësimit si vend vakant.

Komisioneri vlerëson se procedura për përfundimin e marrëdhënies në shërbimin civil dhe procedura për plotësimin e një vendi vakant përbëjnë procese të ndryshme. Për këtë arsye, fakti që një pozicion mbetet vakant për një periudhë të caktuar pas përfundimit të marrëdhënies së punës nuk përbën, në vetvete, një rrethanë që përcakton vazhdimin e kësaj marrëdhënieje për një nëpunës që ka plotësuar moshën e pensionit.

Për rrjedhojë, fakti që pozicioni ka mbetur vakant pas përfundimit të marrëdhënies së punës nuk është, i mjaftueshëm për të nxjerrë përfundimin se ndaj ankuesit është aplikuar një trajtim më pak i favorshëm në kuptim të LMD-së.

Në përfundim, pas vlerësimit të të gjitha provave të administruara, Komisioneri vlerëson se nuk rezulton e provuar se z. Sh.Gj është vendosur në një pozitë më pak të favorshme në raport me punonjësit e tjerë të Institutit të Transportit. Vendimmarrjet e institucionit ndaj personave të tjerë janë marrë në kontekste dhe momente kohore të ndryshme, në funksion të rrethanave dhe specifikave të secilit rast. Në mungesë të një situatë të njëjtë ose të krahasueshme, ndryshimi në trajtim, në rrethanat e vlerësuara, nuk rezulton të jetë i lidhur me një kriter diferencues apo me ndonjë nga shkaqet e mbrojtura nga LMD-ja.

Përfundimi i marrëdhënies në shërbimin civil është mbështetur në nenin 65, pika 1, shkronja “c”, të ligjit nr. 152/2013; marrëdhënia e tij është vijuar faktikisht për rreth tre muaj pas plotësimit të moshës; ndërsa rastet e punonjësve të tjerë që kanë vijuar punën pas kësaj moshe rezultojnë të kenë qenë të përkohshme dhe të lidhura me nevoja konkrete institucionale dhe plotësimin e vendeve vakante. Për pasojë, nuk evidentohet një standard i ndryshëm ose selektiv i zbatuar vetëm ndaj ankuesit.

Ankuesi ka pretenduar se ndryshimi i përshkrimit të punës për pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Projekteve dhe Studimeve” është realizuar nga Drejtoresha e Institutit në mënyrë të njëanshme, pa firmën dhe dakordësinë e tij si Përgjegjës Sektori dhe me synimin për të ndryshuar kriteret e pozicionit për t’ia përshtatur atë një personi tjetër. Gjatë seancës dëgjimore, z. Sh.Gj deklaroi se në muajin janar 2026, përpara komunikimit të ndërprerjes së marrëdhënies së punës, i ishte kërkuar të ndryshonte përshkrimin e pozicionit; ai kishte refuzuar dhe më pas i ishte drejtuar Ministrisë dhe DAP-it.

Po kështu, nuk rezulton që z. Sh.Gj të ketë humbur pozicionin për shkak të ndryshimit të përshkrimit të punës. Shkaku juridik i përfundimit të marrëdhënies së tij në shërbimin civil është përcaktuar në aktet e datave 21 dhe 22 janar 2026 si plotësimi i moshës për pension të plotë pleqërie, sipas nenit 65, pika 1, shkronja “c”, të ligjit nr. 152/2013, dhe jo mospërbushja e kriterëve të një përshkrimi të ri pune.

Për të konstatuar një trajtim të padrejtë ose të pabarabartë në kuptim të LMD-së do të duhej të rezultonte, ndër të tjera, se përshkrimi i pozicionit të z. Sh.Gj është ndryshuar vetëm për të, jashtë procedurës së përgjithshme; se pozicione të tjera në kushte të krahasueshme janë përjashtuar nga rishikimi; ose se kriteret janë ndryshuar me qëllimin ose pasojën e veçimit të tij. Nga aktet e administruara nuk rezulton një situatë e tillë. Përkundrazi, dokumentacioni tregon një procedurë të përgjithshme, ku janë përfshirë strukturat e Institutit, MIE dhe DAP dhe ku rishikimi ka prekur disa kategori pozicionesh.

Në përfundim, Komisioneri vlerëson se nga dokumentacioni i administruar nuk provohet që ndryshimi/rishikimi i përshkrimit të punës për pozicionin “Përgjegjës i Sektorit të Projekteve dhe Studimeve” të ketë ekspozuar z. Sh.Gj ndaj një trajtimi të padrejtë, të pafavorshëm ose të pabarabartë. Procesi ka qenë pjesë e ristrukturimit dhe rishikimit të përgjithshëm të përshkrimeve të punës, ka përfshirë Institutin e Transportit, Ministrinë e Infrastrukturës dhe Energjisë dhe Departamentin e Administratës Publike, dhe nuk rezulton se është zbatuar vetëm ndaj pozicionit të ankuesit ose se ai është veçuar negativisht në raport me punonjësit e tjerë.

Për rrjedhojë, për të dy aspektet e analizuara më sipër, procedura e përfundimit të marrëdhënies në shërbimin civil për shkak të pensionit dhe ndryshimit të përshkrimit të punës, Komisioneri vlerëson se nuk provohet që z. Sh.Gj të jetë vendosur në pozita të pabarabarta nga ana e Institutit të Transportit.

Në përfundim të shqyrtimit të çështjes, Komisioneri vlerëson se nga analiza e tërësisë së akteve dhe provave të administruara nuk rezulton e provuar se ankuesi 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 ankuesit në krahasim me raste të ngjashme.

Në mungesë të këtij trajtimi, Komisioneri arrin në konkluzionin që nuk kemi të bëjmë me një sjellje diskriminuese nga ana e Institutit të Transportit, për shkakun e pretenduar nga ankuesi dhe

për rrjedhojë nuk provohet se Instituti i Transportit ka shkelur dispozitat e ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar³.

PËR KËTO ARSYE:

Bazuar në nenet 32 dhe 33, të ligjit 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I:

1. Konstatimin e mosdiskriminimit, të subjektit ankues z. Sh.Gj, në të drejtën për punësim, nga ana e Institutit të Transportit.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONER

Genta TAFA (BUNGO)

³ Për analogji citojmë vendimin nr. 160, datë 09.06.2026 të KMD-së.