



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. _____ prot.

Datë _____ / _____ / 2018

V E N D I M

Nr.168 , Datë 31 / 08 / 2018

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, bazuar në ligjin nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, mori në shqyrtim ankesën nr.68 Regj., datë 22.05.2018, e z.V. H, kundër Operatorit të Sistemit të Transmetimit (OST) sh.a, me pretendimin për diskriminim për shkak të “*bindjeve politike*¹”.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi²,

K O N S T A T O I :

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Subjekti ankues, z.V. H, me datë 19.12.2016 ka filluar punë si Auditues i Brendshëm në OST sh.a. Ai ka parashtruar: “*...Jam punësuar konform kërkesave të ligjit nr.114/2015 “Për Auditimin e Brendshëm në Sektorin Publik”. Neni 11, pika c, e këtij ligji përcakton detyrimin e audituesit të brendshëm për t’u pajisur me certifikatë auditimi brenda periudhës 2 vjeçare nga data e marrjes në punë. Gjatë periudhës së punësimit kam ndjekur rregullisht kursin në fjalë dhe jam në përfundim të tij, brenda vitit të parë”.*

Me shkresën me nr.162 prot., datë 08.01.2018 z.H është njoftuar për ndërprerjen e Kontratës së Punës dhe me shkresën me nr. 163/3 prot., datë 18.01.2018 i janë zgjidhur marrëdhëniet e punës me OST sh.a.

Z.H shprehet se arsyeja e vërtetë e sjelljes diskriminuese ndaj tij janë bindjet politike dhe lidhur me këtë shpjegon se: “*...mendoj se arsyeja e largimit tim nga puna janë bindjet politike, pasi kam marrë pjesë në fushatën elektorale të vitit 2017. Nuk shikoj arsye tjetër sepse gjatë*

¹ Referuar Kartës së Anëtarësisë në subjektin politik, Partia “Lëvizja Socialiste për Integrim”. (LSI) të z.Vladimir Hysi.

² Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën: KMD.

periudhës së punës i kam kryer të gjitha detyrat e ngarkuara me korrektësi dhe nuk kam pasur asnjë masë disiplinore ndaj meje, qoftë edhe vërejtje me shkrim”.

Në përfundim të ankesës së tij, z.H kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi konstatimin e diskriminimit të tij për shkak të bindjeve politike nga ana e punëdhënësit dhe rikthimin në vendin e punës.

Ankesa e sjellë pranë Komisionerit kishte mangësi të anës formale, lidhur me shpjegimet e dhëna prej subjektit ankues, në lidhje me shkakun e pretenduar prej tij.

- Për këtë arsye, me shkresën me nr.720/1 prot., datë 23.05.2018, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, i ka kërkuar ankuesit të paraqesë dokumentacion provues për pretendimin e tij, (lidhur me shkakun e pretenduar), meqenëse subjekti ankues nuk i ka bashkëngjitur ankesës dokumentacion shkresor që ta provojë atë.
- Përsa më lart, ankuesi në vijim solli dokumentacionin e kërkuar, i cili ndodhet i depozituar në dosjen e tij pranë KMD-së (gjë që do të citohet më i detajuar dhe në vijim të vendimit) dhe me shkresën me nr.720/3 prot., datë 06.06.2018 ka paraqitur parashtrime dhe prova shtesë, për të mbështetur bindjen e tij se shkakun e largimit nga puna kanë qenë bindjet e tij politike.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10 221/2010, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar se: *“Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzaninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.*

Neni 7 i LMD-së³, në pikën 1 të tij, parashikon se: *“Çdo veprim apo mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë apo privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë apo grupe personash, përbën diskriminim”.*

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

³ Shkurtesë për Ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi.

Përsa më lart, referuar nenit 33, të ligjit nr. 10 221/2010, ankesa përmban elementët e kërkuar nga ky ligj.

1. Me shkresën me nr.720/2 prot., datë 30.05.2018 i është kërkuar informacion OST sh.a-së, lidhur me pretendimin e z.H⁴.

Me shkresën nr.3987/1 prot., datë 12.06.2018, OST sh.a ka dërguar një pjesë të dokumentacionit të kërkuar, si dhe ka informuar Komisionerin se: “...z.H ka qenë i punësuar në OST sh.a me detyrë Teknik Specialist Ekspert në Drejtorinë e Auditit të Brendshëm, në bazë të Vendimit të Këshillit Mbikqyrës nr.38, datë 15.12.2016 si dhe të aktit të marrjes në punë nr.7733 prot., datë 16.12.2016. Referuar Udhëzimit nr.318, datë 08.04.2009 “Për emërimin, funksionimin e Këshillit Mbikqyrës në Shoqëritë Anonime”, Këshilli Mbikqyrës përcakton nivelin e njësisë së auditimit të brendshëm dhe rrjedhimisht emëron dhe shkarkon punonjësit e kësaj strukture. Në zbatim të Vendimit të Këshillit Mbikqyrës nr.44, datë 29.12.2017 “Për lirimin nga detyra të punonjësit nga Drejtoria e Auditimit të Brendshëm të OST sh.a”, në datë 19.02.2018, OST sh.a ka përfunduar marrëdhënien e punës me z.H për shkak të mosçertifikimit si auditues i brendshëm. Zgjidhja e marrëdhënies së punës është bërë në respektim të neneve 141, 143, 144, 153 të Kodit të Punës, përsa i përket afatit, procedurës dhe shkakut të përfundimit të kësaj marrëdhënie, duke përmbushur çdo detyrim të OST sh.a në cilësinë e punëdhënësit”.

Ndërsa, lidhur me shkakun e pretenduar nga ankuesi për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, OST sh.a ka parashtuar se kjo ka ardhur për një shkak të justifikuar, siç është mosplotësimi i një prej kriterëve të punësimit për pozicionin e auditit të brendshëm (konkretisht, mungesa e çertifikimit si auditues i brendshëm), të cilat përcaktohen në pikën 2, të nenit 11, të ligjit nr.114/2015 “Për auditimin e brendshëm në sektorin publik”. Gemat c) dhe ç) të pikës 2, të nenit 11 të këtij ligji kanë përcaktuar kriteret që duhet të plotësojë punonjësi i auditit të brendshëm: “...c) të jetë i certifikuar si “auditues i brendshëm” dhe të ketë përvojë pune 5 vite në profesion ose si auditues i brendshëm apo i jashtëm; ç) punonjësi, që nuk zotëron çertifikatën si “Auditues i brendshëm”, por ka përvojë pune 3 vjet në profesion, punësohet në njësinë e auditimit të

⁴ Argumentim lidhur me pretendimet e subjektit ankues.

- Kopje të Kontratës së Punës të z.V.
- Kopje e vlerësimit të punës të subjektit ankues, nëse ka.
- Informacion lidhur me performancën e tij në punë, nëse ka.
- Kopje të procedurës për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me z.Hysi.
- Një kopje e dosjes personale të z.V. H.
- Kriteret që kërkohen për pozicionin e punës që kishte ankuesi, si Auditues i Brendshëm pranë OST sh.a.
- Informacion nëse ankuesi e ka kundërshtuar shkresërisht (në rrugë administrative) ndryshimin e pozicionit të punës. Nëse po, një kopje të shkresës së ankuesit, si dhe të shkresës kthim përgjigje nga ana e Juaj.
- Informacion nëse ankuesi e ka kundërshtuar gjyqësisht ndryshimin e pozicionit të punës. Nëse po, një kopje të aktit. (kërkesë padisë)
- Informacion nëse në vend të z.Hi është emëruar një punonjës/e tjetër. Nëse po, një kopje të procedurës për emërimin e tij.
- Një kopje e dosjes personale të personit të emëruar në vend të z.H.
- Çdo informacion tjetër që ju do e gjykoni të arsyeshëm se do të ndihmonte në sqarimin e plotë të kësaj çështjeje.

brendshëm dhe gjatë 2 viteve të para punon nën mbikqyrjen e eprorit të drejtëpërdrejtë, periudhë brenda së cilës duhet të certifikohet”.

OST sh.a cilëson se z.H nuk plotëson asnjë nga kushtet e përcaktuara më sipër lidhur me certifikimin si auditues i brendshëm dhe përvojën e punës në profesion.

Ndërsa, lidhur me bindjet politike të ankuesit, të pretenduara si shkak i diskriminimit të tij; OST sh.a shprehet se ankuesi nuk e provon këtë fakt me asnjë nga provat e sjella prej tij, dhe se dokumentacioni që ata disponojnë vërteton se shkak i përfundimit të marrëdhënies së punës me ankuesin është i justifikuar.

2. Me shkresën me nr.720/5 prot., datë 26.06.2018 Komisioneri ka kërkuar informacion dhe dokumentacion shtesë pranë OST sh.a-së, me qëllim vlerësimin sa më të drejtë të problematikave të çështjes në fjalë, duke specifikuar konkretisht:

“- Informacion nëse OST sh.a i është nështruar procesit të ristrukturimit. Nëse po, një kopje të dokumentacionit lidhur me procedurën e ndjekur, si dhe një kopje të strukturës së re.

- *Kopje e dosjes së punonjësit J. Xh.*
- *Kopje të shkresës me nr.5203/4 prot., datë 07.11.2017 “Raporti final i Angazhimit të Auditimit të Brendshëm.*
- *Parashtrime dhe dokumentacion provues, nëse ka patur rekomandim të posaçëm për z.H, në raportin final të Auditit lidhur me rekomandimin për ndërprerje të marrëdhënieve të punës për mosplotësim të kriterëve të punësimit lidhur me pozicionin e punës.*
- *Infrormacion dhe kopje të dokumentacionit lidhur me faktimin e përvojës së punës në profesion të z.H. (për të cilin jeni shprehur se nuk përmbush edhe kriterin e përvojës së punës në profesion).*
- *Infrormacion dhe kopje të dokumentacionit lidhur me faktimin e përvojës së punës në profesion të z.J. XH. (Librezë pune apo çdo dokument tjetër provues).*
- *Informacion lidhur me numrin e punonjësve të larguar në total si pasojë e mosplotësimit të kriterëve të punësimit lidhur me pozicionin e tyre të punës.*
- *Informacion lidhur me numrin e punonjësve të rinj të punësuar pranë OST sh.a”.*

Informacioni dhe dokumentacioni për punonjësën J.Xh është kërkuar me qëllim krahasimin e tij me punonjësën V. H, përse i takon pretendimit të z.H se ai nuk plotëson kriteret e kërkuara nga ligji: nuk ka as vjetësinë në punë, as nuk ka certifikimin si auditues i brendshëm.

Me shkresën me nr.5021 prot., datë 09.07.2018 OST sh.a-ja, lidhur me arsyen e largimit nga puna të z.Hysi i është përgjigjur Komisionerit duke cituar se:“...Mungesa e eksperiencës në profesionin e auditit për z.H, konstatohet në dokumentacionin e dosjes personale të z.H, si në librezën e punës ashtu dhe në CV-në e tij. Referuar librezës së tij të punës, periudha gjatë së cilës ka ushtruar detyrën e auditit është 1.02.2015-31.08.2016”.

Në vijim të parashtrimeve të veta OST sh.a ka theksuar rishtaz se, z.H nuk plotëson asnjë nga kushtet e përcaktuara në pikën 2, të nenit 11, të ligjit nr.114/2015 “Për auditimin e brendshëm në

sektorin publik”, lidhur me çertifikimin si auditues i brendshëm dhe përvojën e punës në profesion.

Theksojmë se, sërisht OST sh.a nuk i ka dhënë përgjigje lidhur me kërkesat e tjera të paraqitura nga Komisioneri, si dhe nuk ka paraqitur një pjesë të dokumentacionit të kërkuar. (Sidomos, theksojmë se mungon informacioni dhe dokumentacioni lidhur me punonjësën z.J. Xh).

III. Në përfundim të procedurave të shqyrtimit të ankesës dhe bazuar në dokumentacionin e administruar, Komisioneri vëren se:

A. Lidhur me pretendimin e ankuesit se është trajtuar në mënyrë të paligjshme dhe të disfavorshme nga ana e OST sh.a-së.

Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, në nenin 1 dhe nenin 3/1 të tij, parashikon se: *“Diskriminim” është çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi”.*

Gjatë shqyrtimit të ankesës dhe ndjekjes së procedurës hetimore, Komisioneri në përputhje me ligjin ka kërkuar informacionin e nevojshëm dhe dokumentacionin mbështetës, lidhur me rastin e z.H, si dhe dy punonjësve të tjerë që kryejnë punën e auditit të brendshëm: z.A.Q dhe z.J.Xh, në mënyrë që të mund të vlerësonte me objektivitet pretendimin e tij për trajtim të paligjshëm, disfavorizues dhe diskriminues.

Kodi i Procedurës Administrative ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/organit publik, në këtë rast OST sh.a-së. Pra, në këtë rast OST sh.a duhet të provontë se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të paligjshme dhe më pak të favorshme, për shkakun e pretenduar prej tij.

Neni 82, pika 2 e tij, përcakton se: *“Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj”.*

Lidhur me këtë fakt, Komisioneri vlerëson se nga verifikimi që iu bë dosjes personale të punonjësit A.Q, ai i përbush kriteret dhe kërkesat e përcaktuara në ligj.

Po për analogji krahasuese me subjektin ankues OST sh.a iu kërkua dokumentacion provues edhe për punonjësën J.XH, (nëse ai përmbush kërkesat dhe kriteret e përcaktuara në ligj) por nga ana e OST sh.a nuk u soll asnjë argumentim apo dokumentacion provues lidhur me këtë fakt. Komisioneri duke mos patur dokumentacionin përkatës, i cili duhej të silllej nga OST sh.a, nuk mund të shprehet nëse punonjësi J.Xh i përmbush apo jo kriteret e kërkuara nga ligji; dhe për pasojë nuk mund të shprehet as sa i takon trajtimit të pa favorshëm të ankuesit krahasuar me të. Në këto kushte, Komisioneri i është referuar trajtimit të subjektit ankues në raport me parashkimet ligjore.

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

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

Nga ana e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi janë marrë të gjitha masat që subjekti kundër të cilit është bërë ankesa të vihet në dijeni për ankesën e bërë dhe i janë ofruar mundësitë që të jepte shpjegime, informacion dhe dokumentacion provues mbi pretendimet e ngritura nga subjekti ankues.

Nga këqyrja e dokumentacionit të depozituar pranë KMD-së, rezulton se, z.H ka filluar punë pranë OST sh.a-së me datë 16.12.2016⁵ në pozicionin “ Teknik Specialist Ekspert” në Drejtorinë e Auditit të Brendshëm, pranë OST sh.a. Kjo marrëdhënie pune ka zgjatur deri në datën 19.02.2018, datë kur OST sh.a ka përfunduar marrëdhënien e punës me z,H për shkak të mosçertifikimit të tij si auditues i brendshëm⁶.

Në dosjen e subjektit ankues është depozituar dokumentacioni provues lidhur me kualifikimin e tij: Diplomë nr.358, e Fakultetit të Ekonomisë Agrare/Instituti i Lartë Bujqësor i Tiranës, ku i jepet titulli: Ekonomist Plani i Lartë⁷. Librezë Pune me nr.145 280 të Regjistrisë Themeltar.

- Listë e rezultateve paraprake të testimit për provimin me shkrim, sezoni 2017-2018 e Komisionit të Kualifikimit të Audituesve të Brendshëm në Sektorin Publik, e cila fillon me nr.sekretimi 1 (një) dhe mbyllet me numër 48 (dyzet e tetë). Subjekti ankues, z.H, i

⁵ Referuar Vendimit të Këshillit Mbikqyrës nr.38, datë 15.12.2016.

⁶ Në zbatim të Vendimit të Këshillit Mbikqyrës nr.44, datë 29.12.2017 “Për lirimin nga detyra të një punonjësi nga Drejtoria e Auditimit të Brendshëm të OST sh.a”.

⁷ Nr.Regj.1151, datë 10.07.1986.

cili mban numrin rendor 42 të kësaj liste dhe ka nr.personal identifikimi (ID) G 20926008 Ë ka marrë tek provimi me shkrim rezultatin prej 66.5 pikësh; fakt ky që provon se ai është në përfundim të kursit të detyruar të kualifikimit të auditueve të brendshëm të sektorit publik.

Lidhur me sa mësipër konstatohet se:

Referuar Ligjit nr.114/2015 “Për Auditimin e Brendshëm në Sektorin Publik” dhe specifikisht nenit 11 të tij, përcaktohet se:

“1. Njësia e auditimit të brendshëm përbëhet nga auditues të brendshëm, që punësohen në përputhje me dispozitat e legjislacionit në fuqi për nëpunësin civil, si dhe në përputhje me dispozitat e Kodit të Punës në njësitë publike që nuk janë pjesë e shërbimit civil.

2. Përveç kushteve të përgjithshme, të parashikuara nga legjislacioni në fuqi për punonjësit që punësohen në njësinë e auditimit të brendshëm, kërkohet plotësimi i kushteve të posaçme si më poshtë:

a) të kenë diplomë universitare të nivelit të dytë në shkencat ekonomike, juridike dhe disiplina të tjera, sipas nevojave të sektorit që auditohet;

b) drejtuesi i njësisë së auditimit të brendshëm duhet të jetë i certifikuar si “Auditues i brendshëm” dhe të ketë përvojë pune 5 vjet si auditues i brendshëm ose i jashtëm;

c) audituesi i brendshëm duhet të jetë i certifikuar si “Auditues i brendshëm” dhe të ketë përvojë pune 5 vjet në profesion ose si auditues i brendshëm apo i jashtëm;

ç) punonjësi, që nuk zotëron certifikatën si “Auditues i brendshëm”, por ka përvojë pune 3 vjet në profesion, punësohet në njësinë e auditimit të brendshëm dhe gjatë 2 viteve të para punon nën mbikëqyrjen e eprorit të drejtpërdrejtë. Brenda kësaj periudhe ky punonjës duhet t’i nënshtrohet detyrimit procedurës së certifikimit si “Auditues i brendshëm”. Në rast se brenda këtij afati punonjësi nuk certifikohet si “Auditues i brendshëm”, punonjësit i ndërpriten marrëdhëniet e punës në njësinë e auditimit të brendshëm, të cilat konsiderohen se janë ndërprerë për shkak të këtij ligji”.

Komisioneri, pas këqyrjes dhe verifikimit të dokumentacionit të depozituar nga palët në proces, vlerëson se subjekti ankues i përmbush kriteret e kërkuara nga Ligji nr.114/2015 “Për Auditimin e Brendshëm në Sektorin Publik” dhe se OST sh.a në njoftimin për zgjidhjen përfundimtare të marrëdhënies së punës⁸, ka referuar gabimisht nenin 11, pikën 2/c të Ligjit nr.114/2015 “Për Auditimin e Brendshëm në Sektorin Publik”, pasi konkretisht ndodhemi në kushtet e përmbushjes të gërmës ç, të pikës 2, të nenit 11 të këtij ligji.

Në interpretim të parashikimeve të nenit 11, të këtij ligji, në tërësinë e tij, Komisioneri vlerëson se subjekti ankues përmbush:

Së pari, kriterin arsimor, sipas të cilit punonjësi i njësisë së auditimit të brendshëm duhet të ketë diplomë universitare të nivelit të dytë në shkencat ekonomike, pasi z.H është diplomuar në

⁸ Shkresa me nr.A-DA/DBNJ 163/3 prot., datë 18.04.2018 e OST sh.a.

Fakultetin “Ekonomi Agrare” të Institutit të Lartë Bujqësor të Tiranës, në vitet 1982-1986, duke marrë titullin “Ekonomist Plani i Lartë” dhe kjo konsiderohet e përfshirë në shkencat ekonomike, sikurse është përcaktuar në germën a) të pikës 2, të nenit 11 të këtij ligji.

Së dyti, kriterin e përvojës në profesion, pasi referuar Librezës së Punës së z.H e përmbush këtë kriter (si i punësuar në pozicione pune ku është përmbushur kriteri i diplomës universitare e nivelit të dytë në shkencat ekonomike, pavarësisht specifikimit “Ekonomist Plani i Lartë, për sa kohë si kusht i posaçëm citohet thjesht “shkenca ekonomike”).

Së treti, parashikim e bërë në germën ç, të pikës 2, të nenit 11 të këtij ligji: *“Punonjësi, që nuk zotëron certifikatën si “Auditues i brendshëm”, por ka përvojë pune 3 vjet në profesion, punësohet në njësinë e auditimit të brendshëm dhe gjatë 2 viteve të para punon nën mbikëqyrjen e eprorit të drejtpërdrejtë. Brenda kësaj periudhe ky punonjës duhet t’i nënshtrohet detyrimisht procedurës së certifikimit si “Auditues i brendshëm”. Në rast se brenda këtij afati punonjësi nuk certifikohet si “Auditues i brendshëm”, punonjësit i ndërpriten marrëdhëniet e punës në njësinë e auditimit të brendshëm, të cilat konsiderohen se janë ndërprerë për shkak të këtij ligji”.*

Lidhur me këtë Komisioneri vëren se:

- Ligji nr.114/2015 “Për Auditimin e Brendshëm në Sektorin Publik” ka përcaktuar Ministrinë e Financave dhe Komisionin e Kualifikimit të Audituesve të Brendshëm pranë saj, si strukturat përgjegjëse për mbikëqyrjen e procesit të certifikimit dhe trajnimit të vijueshëm profesional të audituesve të brendshëm.
- Në kreun VI, “Kriteret e kualifikimit të audituesit të brendshëm”, neni 19, pika 2 e tij përcaktojnë se: “Të drejtën për të aplikuar në procesin e certifikimit e kanë individët e klasifikuar në shkronjën "ç", të pikës 2, të nenit 11, të këtij ligji”.
- Pika 3 e nenit 20 të këtij ligji, përcakton se: *“Audituesit të brendshëm në detyrë i njihet si trajnim i vijueshëm profesional pjesëmarrja në trajnime për auditimin e brendshëm, të organizuara nga institucione kombëtare ose ndërkombëtare, si dhe publikime në fusha që lidhen me auditimin e brendshëm, të cilat raportohen dhe njihen sipas procedurës së përcaktuar në urdhrin e nxjerrë sipas pikës 1 të këtij neni”.*

Në referim të sa më sipër:

- Me shkresën me nr.5298/1 prot., datë 18.04.2017 OST sh.a është njoftuar nga Drejtoria e Harmonizimit për Audituesit e Brendshëm në Ministrinë e Financave, lidhur me hapjen e procedurës së pranimit të aplikimeve të kandidatëve për auditues të brendshëm. Në shkresë citohet se: *“...punonjësit e njësisë tuaj të cilët janë të pacertifikuar dhe që synojnë të përfshihen në procesin e certifikimit, duhet të plotësojnë të gjitha kriteret e aplikimit, në përputhje me Urdhërin e Ministrisë së Financave me nr.34, datë 14.04.2017 “Për fillimin e procesit të certifikimit të audituesve të brendshëm në sektorin publik për sezonin 2017-2018”.*

- Ndërkaq, me shkresën me nr.4973 prot., datë 15.09.2017 OST sh.a është njoftuar nga Drejtoria e Harmonizimit për Audituesit e Brendshëm në Ministrinë e Financave, për fillimin e procesit të certifikimit të audituesve të brendshëm në sektorin publik, pjesë e të cilit ishte përzgjedhur edhe audituesi V. H. Në shkresë theksohet fakti se ndjekja e këtij kursi është detyrim ligjor për audituesin e pacertifikuar. Po ashtu, shkresa përcakton edhe se kursi i trajnimit është planifikuar që të ktyhet në ditë pune, tre ditë në muaj nga Shtatori deri në Qershor 2018.
- Po ashtu, theksojmë se në listën e rezultateve paraprake të testimit për provimin me shkrim të certifikimit për sezonin 2017-2018, të Komisionit të Kualifikimit të Audituesve të Brendshëm në Sektorin Publik në Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë, z.H i cili mban numrin rendor 42 në listën prej 48 punonjësish, është vlerësuar me rezultatin prej 66.5 pikësh. Ndërkaq, citojmë se kandidatët që në këtë testim nuk kanë grumbulluar më shumë se 65 pikë nuk konsiderohen fitues⁹.
- Me shkresën me nr.1176 prot., datë 28.08.2018, gjatë shqyrtimit të çështjes, z.Hysi ka depozituar pranë KMD-së dokumentin “Certifikatë” me nr. Regj. 1957, datë 06.07.2018 me anë të së cilës i jetet titulli “Auditues i Brendshëm në Sektorin Publik”, lëshuar nga Ministria e Financave dhe Ekonomisë.

Në konkludim të kësaj, Komisioneri vlerëson se punonjësi V. H, në përputhje me parashikimet ligjore të germës "ç", të pikës 2, të nenit 11, të ligjit nr.114/2015 “Për Auditimin e Brendshëm në Sektorin Publik”, ka qenë në ndjekje të rregullt të kursit për certifikimin e tij si auditues i brendshëm, gjatë sezonit 2017-2018 dhe logjikisht duhet ta mbyllte atë, brenda afateve të parashikuara në ligj, 2 vite: *“Punonjësi, që nuk zotëron certifikatën si “Auditues i brendshëm”, por ka përvojë pune 3 vjet në profesion, punësohet në njësinë e auditimit të brendshëm dhe gjatë 2 viteve të para punon nën mbikëqyrjen e eprorit të drejtpërdrejtë. Brenda kësaj periudhe ky punonjës duhet t’i nënshtrohet detyrimisht procedurës së certifikimit si “Auditues i brendshëm”. Në rast se brenda këtij afati punonjësi nuk certifikohet si “Auditues i brendshëm”, punonjësit i ndërpriten marrëdhëniet e punës në njësinë e auditimit të brendshëm, të cilat konsiderohen se janë ndërprerë për shkak të këtij ligji”*. Pra, sikurse shihet qartë, OST sh.a nuk ishte në kushtet e legjitimitimit për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, bazuar në këtë shkak: mos certifikimit të punonjësit si audit i brendshëm, pasi duhet të priste mbarimin e trajnimit dhe rezultatin përfundimtar.

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, largimi nga puna i z.V. H është tendencioz, dhe haptazi i pabazuar në argumenta ligjorë apo dokumentacion provues, sikurse është shtjelluar dhe më sipër në vendim nga Komisioneri.

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 t gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjisllacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët.

⁹ Referuar Listës paraprake, rezulton se 4 persona nuk janë kualifikuar: nr.rendor 30, 32, 46 dhe 47 të kësaj liste.

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.

Sipas nenit 116 të Kushtetutës, marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara me ligj, në hierarkinë e normave juridike renditen menjëherë pas Kushtetutës. Për pasojë, ato zënë një vend të rëndësishëm në të drejtën e brendshme e bëhen të detyrueshme për t’u zbatuar për çdo shtet, për të gjithë organet shtetërore.

Shqipëria ka nënshkruar e ratifikuar disa akte ndërkombëtare, që në thelb kanë të bëjnë me trajtimin e barabartë, mosdiskriminimin, mbrojtjen dhe respektimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut në përgjithësi, ndër të cilat është edhe Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut, e cila jo vetëm që është pjesë e e legjislacionit të brendshëm të Republikës së Shqipërisë, por zë një vend të veçantë brenda tij. Konventa njeh dhe parashikon kufizime të përgjithshme dhe kufizime specifike për të drejta të veçanta. Neni 14 i Konventës garanton barazinë “në gëzimin e të drejtave dhe lirive” të përcaktuara në të. Protokollin 12 i saj ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe në fushëveprimin e tij sesa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.¹⁰

Kodi i Punës, i ndryshuar, në nenin 9, të tij ka parashikuar mbrojtjen në fushën e punësimit duke cituar se: “*Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi*”. Ndërsa pika 5, germa c) e tij parashikon se: “*Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me:..c) kushtet e punës dhe punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën*”.

Ky parashikim është në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të LMD-së¹¹. Ligji nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen kundër diskriminimit”, është një ligj që rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë, si dhe përcakton shkaqet në bazë të cilave ndaj një personi mund të ketë diskriminim të drejtpërdrejtë apo të tërthortë. Gjithashtu në nenin 12 të ligjit 10 221/2010 parashikohet se ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën për punësim, për shkaqet e parashikuara në nenin 1.

¹⁰ Protokollin i 12-të të KEDNJ-së.

¹¹ Referuar nenit 3, pika 8, e LMD-së.

Për sa më lart, Komisioneri duke mos gjetur shkak të ligjshëm për largimin e ankuesit nga puna konstaton se z.V. H është trajtuar në mënyrë të pafavorshme dhe se masa e marrë për largimin e tij nga puna është e qëllimshme, e pajustificuar dhe e pa argumentuar ligjërisht.

B. Lidhur me shkakun e pretenduar nga ankuesi si shkak të sjelljes diskriminuese ndaj tij nga ana e OST sh.a-së.

Për të vërtetuar se ndaj subjektit ankues ka një sjellje diskriminuese nga ana e OST sh.a-së, duhet të ekzistojë një lidhje shkakësore ndërmjet shkaqeve të pretenduar nga ankuesi, sipas parashikimeve të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”¹² dhe trajtimit të pafavorshëm të tij.

➤ **Pretendimi i z.H se shkak për diskriminim ndaj tij janë bërë bindjet e tij politike përbën shkak që gëzon mbrojtje sipas nenit 1 të ligjit.**

Çështjet e diskriminimit kërkojnë që të vërtetohet nëse ekziston një përligje e arsyeshme për trajtimin ndryshe të evidentuar.

“*Bindjet politike*” përbëjnë shkak, për të cilin Ligji nr.10 221, datë 4.2.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, ofron mbrojtje. Në nenin 1 të tij përcaktohet se: “*Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzaninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër*”.

Bazuar në dokumentacionin që disponon nga hetimi, Komisioneri vlerëson se ankuesi mbart shkakun e pretenduar.

Nga shqyrtimi i dokumenteve të administruara nga Komisioneri, rezulton se:

- a) Z.V. H është anëtar dhe aktivist i subjektit politik “Lëvizja Socialiste për Integrim”, referuar dokumentit të anëtarësisë me nr.9801, datë 31.05.2016.
- b) Ka qenë aktivist i kësaj force politike në Njësinë nr.7, ne fushatën elektorale të Qershorit 2017.(Ka depozituar në cilësi prove foto të realizuar gjatë aktivitetit në këtë fushatë).

Në “Kartën Sociale Europiane” të rishikuar¹³, dhe shtojcën e saj, në nenin 24, pika 3, gërma d) parashikohet se: “....*Nuk do të përbëjnë arsye të vlefshme për përfundimin e punësimit:... d) raca,*

¹² Në interpretim të nenin 1, të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, “...ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzaninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

*ngjyra, gjinia, gjendja familjare, përgjegjësitë familjare, shtatzania, besimi fetar, **opinion** politik, prejadhja kombëtare ose origjina sociale”.*

Në kushtet kur, nga ana e OST sh.a nuk u arrit të provohej që largimi nga puna i Z.H ka ndodhur për shkaqe të arsyeshme, ligjore dhe se masa për largimin e tij ka qenë e justifikuar dhe e drejtë; dhe nga ana tjetër z.H provon dhe dokumenton se mbart një prej shkaqeve të mbrojtura nga LMD-ja, Komisioneri vlerëson se subjekti ankues, z.V. H i është nënshtruar trajtimit të pafavorshëm, të padrejtë dhe të paligjshëm nga ana e punëdhënësit, OST sh.a pikërisht për shkak të bindjeve të tij politike.

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenet 3, 4, 7, pika 1, nenin 20, nenin 21, pika 1, nenin 32, pika 1, gërma a), si dhe nenin 33, pikat 1, 3, 5, 7 të Ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit për shkak të bindjeve politike, të z.V. H, nga ana e Operatorit të Sistemit të Transmetimit sh.a (OST sh.a-së).
2. Referuar pikës pikës 1, të vendimit, OST sh.a, si subjekt që ka konsumuar sjelljen diskriminuese ndaj subjektit ankues, z.V. H, të bëjë rikthimin e tij në vendin e mëparshëm të punës.
3. Në referim të nenit 33, pika 11, të Ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, brenda 30 (tridhjetë) ditëve nga marrja dijeni për këtë vendim, OST sh.a, të njoftojë Komisionerin, lidhur me masat e marra për zbatimin e tij.
4. Moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë sipas parashikimeve të bëra në pikën 13 të po këtij neni.

¹³ “Karta Sociale Europiane” e rishikuar, është ratifikuar nga Shqipëria me ligjin nr.8960, datë 24.10.2002.

5. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në gjykatë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni, sipas parashikimeve ligjore të Kodit të Procedurave Administrative, të ndryshuar.

Robert GAJDA

KOMISIONERI

(shkaku: bindjet politike)
(fusha: punësim)