



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

**KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI
DREJTORIA E HETIMIT ADMINISTRATIV**

Nr. 113/1 Prot.

Tiranë, më 18 . 01. 2023

V E N D I M

Nr. 9, Datë, 18 . 01 . 2023

Mbështetur në nenin 32, pika 1, shkronja a), të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën me nr. 120 Regj., datë 09.08.2022, të subjektit ankues B. G, kundër Shoqërisë “Chicken Farm Albania sh.p.k”, me pretendimin për diskriminim për shkak të “gjendjes shëndetësore¹” dhe “çdo shkak tjetër”.

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, në parashtrimet e depozituara pranë KMD-së shprehet se, ka qenë i punësuar pranë subjektit privat, Shoqërisë “Chicken Farm Albania sh.p.k”, nga data 01.11.2018 deri më datë 29.04.2022, me detyrë “shofer”.

Ankuesi, ndër të tjera, është shprehur se: “...Nuk kam patur asnjë masë administrative apo konflikt me punëdhënësin deri me datë 29.04.2022, kur është nxjerrë shkresa “Njoftim për largim nga puna”.

.....ndjehem thellësisht i diskriminuar nga punëdhënësi, pasi për një periudhë mbi 3 vjeçare kam shërbyer me përkushtim e dashuri ndaj punës që bëja. Edhe pse në moshë pensioni, i sëmurë e invalid, i kam plotësuar çdo kërkesë dhe nevojë Shoqërisë dhe nuk meritoja të shpërblehesha në

¹ Referuar dokumentit të vlerësimit mjeko-ligjor të KMCAp-së, ankuesi ka nënkuptuar aftësinë e kufizuar tek ky shkak dhe ka dokumentuar atë.

²Në vijim do t'i referohemi me akronimin KMD.

këtë mënyrë, duke marrë në konsideratë procedurën e ndjekur për largimin tim nga puna dhe trajtimin diskriminues sikur të isha kafshë dhe jo njeri”.

Në përfundim, subjekti ankues ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, të konstatojë diskriminimin e tij nga ana e shoqërisë “Chicken Farm Albania sh.p.k”.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar³, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

Neni 7 i LMD-së⁴, 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/a të LMD-së, Komisioneri ka kompetencë për të shqyrtuar shkeljet që i bëhen zbatimit dhe respektimit të parimit të barazisë në lidhje me këtë shkak.

Përsa më lart, referuar nenit 33, të këtij Ligji, ankesa përmban elementët e kërkuar nga ky ligj.

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, si dhe ato çështje që janë brenda afatit kohor për shqyrtim sipas parashikimeve të LMD-së.

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

³ Në vijim do t’i referohemi me akronimin LMD.

⁴ Shkurtesë për Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

1. Njëpërmjet shkresës me nr. 1136/1 prot., datë 15.08.2022, Komisioneri ka njoftuar dhe i ka kërkuar parashtrime Shoqërisë “Chicken Farm Albania sh.p.k” (në vijim referuar si Shoqërisë), lidhur me pretendimin e subjektit ankues.

Në vijim, njëpërmjet shkresës nr. 1013/2478 prot., datë 23.08.2022, Shoqëria “Chicken Farm Albania sh.p.k”, ka njohur Komisionerin me qëndrimin e saj lidhur me pretendimet e subjektit ankues, duke bashkëlidhur edhe një pjesë të dokumentacionit provues lidhur me procedurën e ndjekur për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin.

Shoqëria, ndër të tjera, ka parashtruar se: “...përsa i takon pretendimit të ankuesit, ju informojmë se, B. G është larguar nga puna për shkaqe të justifikuara si:

- Shpërdorim dhe dëmtim i pasurisë së Shoqërisë (prishja nga ana e tij me qëllim të frigoriferit të Shoqërisë, duke i shkaktuar kësaj të fundit një dëm të rëndë ekonomik);
- Mosrespektimi i Kontratës Individuale të Punës, datë 01.07.2020, konkretisht pikës 4 dhe 5, të nenit 10, të saj.

Pavarësisht të gjitha dëmeve që i solli Shoqërisë, punëdhënësi u tregua bujar duke i paguar B. G çdo detyrim që buronte nga marrëdhënia e punës bazuar në Kontratën Individuale të Punës lidhur më të”.

2. Mbështetur në nenin 33, pika 8, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të kësaj ankese, Komisioneri, njëpërmjet shkresës me nr. 1136/3 prot., datë 25.10.2022, njoftoi dhe ftoi palët për pjesëmarrje në seancë dëgjimore.

Seanca u zhvillua në datë 09.11.2022, vetëm me praninë e subjektit ankues. Nga ana e Shoqërisë nuk u paraqit asnjë përfaqësues.⁵

Gjatë seancës dëgjimore, subjekti ankues i qëndroi të njëjtave parashtrime që kishte bërë të njohura në ankesën e saj, si dhe gjatë komunikimit shkresor me KMD-në, të cilat do të shtjellohen në vijim, gjatë arsyetimit të vendimit.

3. Njëpërmjet shkresës me nr. 1136/4 prot., datë 11.11.2022, Komisioneri iu drejtua sërish Shoqërisë “Chicken Farm Albania sh.p.k”, lidhur me plotësimin e kërkesave të tij dhe dokumentacionit të nevojshëm për shqyrtimin e vlerësimin e pretendimeve të subjektit ankues.

Nga ana e Shoqërisë, në vijim të kërkesave të seancës dëgjimore, Komisioneri kërkoi informacionin dhe dokumentacionin përkatës.

⁵ Shoqëria nuk ka njoftuar apo komunikuar Komisionerit ndonjë arsye për mospjesëmarrjen e saj në seancën e komunikuar paraprakisht.

Me shkresën nr. 1013/2535 prot., datë 25.11.2022, Shoqëria “Chicken Farm Albania sh.p.k”, ka depozituar parashtrimet dhe një pjesë të dokumentacionit të kërkuar nga KMD, të cilat do të analizohen në pjesën e III-të të këtij vendimi.

4. Nëpërmjet shkresës me nr. 1136/6 prot., datë 23.12.2022, Komisioneri kërkoi informacion nga ana e Shoqërisë “Chicken Farm Albania sh.p.k”, lidhur me numrin e punonjësve të punësuar pranë saj dhe sa nga këto punonjës kanë statusin e invalidit të pjesshëm.

Në përgjigje të kërkesës së KMD-së, Shoqëria “Chicken Farm Albania sh.p.k”, me shkresën e datës 28.12.2022, ka informuar Komisionerin se:

“Numri në total i të punësuarve pranë Kompanisë “Chicken Farm Albania sh.p.k” është aktualisht 74 persona. Nuk kemi asnjë rast me raport nga KMCAP, me aftësi të kufizuar dhe invaliditet të pjesshëm.

B. G është punësuar pranë Kompanisë nga data 01.11.2018 deri në momentin e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me të, me datë 29.04.2022, duke paraqitur çdo vit raporte mjekësore nga KMCAP, si invalid i pjesshëm (6 orë në vendin e punës). Në datën 23.08.2020 ka dalë në pension pleqërie, duke përfutur përgjithmonë invaliditet të pjesshëm”.

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

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

Si rregull, me qëllimin për të përcaktuar nëse ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë apo të pafavorshme krahasuar me punonjës të tjerë në një situatë të njëjtë apo të ngjashme me të, nevojitet “krahasuesi”.

Mirëpo, në kushtet kur ky “krahasues” mungon, vlerësohet nëse ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë në raport me parashikimet ligjore që normojnë marrëdhënien mes tij dhe punëdhënësit. Në këtë kontekst, Komisioneri ka analizuar dhe vlerësuar trajtimin që Shoqëria i ka bërë ankuesit në raport me të drejtat e tij ligjore.

Bazuar në analizimin e parashtrimeve të palëve, fakteve e kronologjinë e ngjarjeve, rezulton se:

Subjekti ankues ka qenë në marrëdhënie pune me Shoqërinë “Frigo Food sh.p.k”, në detyrën e shoferit, detyrë që e ka mbajtur nga data 01.01.2016 deri më datë 30.10.2018 dhe më pas ka lidhur marrëdhënien e punës me Shoqërinë “Chicken Farm Albania sh.p.k”, në detyrën e shoferit të Shoqërisë, nga data 01.11.2018 deri më datë 29.04.2022. Ankuesi është shprehur se të dyja shoqëritë kanë Administrator të njëjtë (M. M), dhe se mes tij dhe punëdhënësit janë nënshkruar disa kontrata të njëpasnjëshme me afat të caktuar një vjeçar, deri në vitin 2020.

Lidhur me sa më sipër, Komisioneri do të shqyrtojë pretendimet e ankuesit lidhur me punëdhënësin, i cili në rastin në fjalë është subjekti privat, Shoqëria “Chicken Farm Albania sh.p.k”.

Në vijim të nënshkrimit të disa kontratave individuale me afat të caktuar një vjeçar, me kontratën individuale të punës të datës 01.07.2020, mes ankuesit dhe Shoqërisë “Chicken Farm Albania sh.p.k” është nënshkruar Kontrata Individuale e Punës me afat të pacaktuar kohe. (neni 2, i Kontratës).

Në nenin 1, të Kontratës “Përshkrimi i punës”, përcaktohet se: “I punësuari B. G pranon të punojë në profesionin “shofer”. Puna që do të kryejë punëmarrësi do të jetë “shofer””.

Me datë 09.04.2022, gjatë transportit të një paisjeje frigoriferike të Shoqërisë nga sheshi “Skënderbej” në Tiranë, për në qytetin e Kavajës, njëri nga xhamat e frigoriferit u dëmtua, dëm ky i cili i është ngarkuar ankuesit.

Në të njëjtën datë, me 09.04.2022, drejtori I. M, në emër të punëdhënësit, Shoqërisë “Chicken Farm Albania sh.p.k”, me shkresën “Urdhër zhdëmtimi” ka urdhëruar Sektorin e Financës, për ndalimin e njëanshëm të rrogës së ankuesit për muajin Mars e në vazhdim, deri në një urdhër të dytë, derisa të zhdëmtohet dëmi i shkaktuar prej tij dhe vënia në punë e frigoriferit.

Në shkresë citohet, ndër të tjera se:

“Me datë 09.04.2022, Shoqëria “Chicken Farm Albania sh.p.k”, organizoi një panair tek sheshi “Nënë Tereza” dhe rreth orës 19:00 është ngarkuar frigoriferi i dyqanit të Kavajës në mjetin tip benz me targa AB 491 AO. Gjatë transportit është dëmtuar frigoriferi dhe është thyer xhami i tij. Drejtuesi i mjetit B. G nuk ka treguar kujdesin e duhur gjatë transporti në drejtim të Kavajës. Në momentin e ngarkimit të frigoriferit, të pranishëm kanë qenë: shoferi i mjetit B. G, Drejtori i Kompanisë FrigoFood sh.p.k, B. P, financier i Kavajës A. B dhe punëtori i ngarkim-shkarkimit A.V.

Duke u ndodhur përpara faktit që frigoriferi ka dalë jashtë përdorimit, do t’i ndalet rroga e muajit Mars dhe e muajve në vazhdim deri në një urdhër të dytë, derisa të zhdëmtohet dëmi i shkaktuar prej tij dhe vënia në punë e frigoriferit”.

Me datë 14.04.2022, nga Shoqëria është nxjerrë shkresa “Urdhër pezullimi”, nëpërmjet të cilës ankuesi është pezulluar nga detyra pasi nuk ka firmosur Urdhrin e zhdëmtimit të datës 09.04.2022, duke mos konsideruar riparimin e dëmtimit të frigoriferit që i ishte ngarkuar atij për zhdëmtim. Shkresa përmban një pezullim 15 ditor dhe pas këtij afati largimin e tij nga puna.

Nëpërmjet faturës me nr. serie 0003596, paraqitur pranë punëdhënësit, ankuesi ka provuar se, me datë 14.04.2022, ka realizuar pagesën për vlerën e xhamit të frigoriferit të dëmtuar, i cili i ishte ngarkuar atij për zhdëmtim.

Me shkresën me nr. 1013/2357 prot., datë 29.04.2022, punëdhënësi i ka komunikuar ankuesit “Njoftimin për largim nga puna” duke zgjidhur në mënyrë të menjëhershme kontratën individuale të punës, me motivacionin:

“Shpërdorim dhe dëmtim i pasurisë së Shoqërisë punëdhënëse, prishje nga ana juaj me qëllim të frigoriferit të Shoqërisë, duke i shkaktuar kësaj të fundit një dëm të rëndë ekonomik.

Mosrespektimin e nenit 10/4/5, të kontratës individuale të punës, datë 01.02.2020”.

Subjekti ankues, po në të njëjtën datë që i është komunikuar largimi nga puna, (shkresa me nr. 2117 prot., datë 29.04.2022) me 29.04.2022 ka paraqitur një ankesë kundër punëdhënësit, pranë Drejtorisë Rajonale Tiranë të Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (DRISHPShSh).

Pas inspektimit të realizuar nga inspektorët e DRISHPShSh për periudhën nga data 05.05.2022-12.05.2022, me shkresën me nr. 2117/2 prot., datë 13.05.2022, DRISHPShSh ka informuar ankuesin përse i takon problematikës së ngritur prej tij në ankesë, duke u shprehur ndër të tjera se: *“Nga verifikimet e bëra si dhe shqyrtimi i dokumentacionit të paraqitur nga subjekti... nga ana e inspektorëve u konstatua se subjekti/punëdhënësi nuk ka ndjekur procedurën ligjore për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ju. Gjithashtu u konstatuan shkelje të nenit 116/1 dhe 122/1, të Kodit të Punës. Nga shqyrtimi në tërësi i çështjes konstatojmë se subjekti nuk është treguar korrekt në zbatimin e detyrimeve ligjore që rregullojnë marrëdhëniet e punës”.*

Bazuar në veprimet e ndërmarra nga punëdhënësi kundrejt ankuesit, Komisioneri ka analizuar dy momente, lidhur me marrëdhënien e punës mes tyre:

Së pari, lidhur me shkresën “Urdhër zhdëmtimi”, të datës 09.04.2022, nëpërmjet të cilës punëdhënësi ka urdhëruar Sektorin e Financës, për ndalimin e njëanshëm të rrogës së ankuesit për muajin Mars e në vazhdim, deri në një urdhër të dytë, derisa të zhdëmtohet dëmi i shkaktuar prej tij dhe vënia në punë e frigoriferit, Komisioneri konstaton se është marrë në kundërshtim me dispozitat ligjore që normojnë marrëdhëniet e punës mes punëdhënësit e punëmarrësit.

Kështu, në interpretim të parashikimeve ligjore të nenit 27, nenit 117, nenit 122/1 të Kodit të Punës, punëdhënësit nuk i njihet e drejta të vlerësojë e të përcaktojë në mënyrë të njëanshme dëmshpërblimin që punëmarrësi duhet t’i paguajë në rast të shkeljeve të detyrimeve kontraktore dhe shkaktimit të dëmeve. Vetëm përmes gjykatës njihen dhe vlerësohen të drejtat e cënuara të palëve në një marrëdhënie kontraktuale. Në të kundërt do të gjendeshim përballë faktit që urdhërat e zhdëmtimit të lëshuara nga punëdhënësi të kishin natyrën e titujve ekzekutivë, çka do të ishte në kundërshtim me parimin e barazisë ekonomike të palëve në një marrëdhënie kontraktore. Në asnjë dispozitë të Kodit të Punës dhe as Kodit Civil nuk i njihet e drejta punëdhënësit që të nxjerrë një akt të njëanshëm për efekt dëmshpërblimi me fuqi detyruese në ngarkim të palës tjetër.

Neni 27, i Kodit të Punës ka parashikuar se:

“1. Punëmarrësi përgjigjet ndaj punëdhënësit për dëmin që i shkakton kur shkel detyrimet kontraktuale me dashje ose nga pakujdesia.

2. Shkalla e kujdesit, që duhet të tregojë punëmarrësi në punë, varet nga njohuritë teknike, të nevojshme për të kryer punën e caktuar, duke pasur parasysh aftësitë dhe cilësitë e punëmarrësit, që punëdhënësi i njihje ose duhet t'i kishte njohur. Dëmi, që lidhet në mënyrë të qenësishme me kryerjen e punës, përballohet nga punëdhënësi.

3. Dëmi përfshin dëmin real dhe fitimin e munguar.

4. Gjykata mund të shkarkojë plotësisht ose pjesërisht punëmarrësin nga detyrimi për shpërblimin e dëmit kur:

- punëmarrësi ka vepruar me pakujdesi të lehtë;

- punëdhënësi, në organizimin dhe kontrollin e punës, bën të njëjtin gabim që lidhet me shkaktimin e dëmit;

- detyrimi për të zhdëmtuar plotësisht dëmin s'është i përballueshëm duke pasur parasysh burimet e të ardhurave të punëmarrësit”.

Neni 117, i Kodit të Punës ka parashikuar qartë rastet kur dhe çfarë punëdhënësi zbret nga paga e punëmarrësit, duke u shprehur se:

“1. Punëdhënësi zbret nga paga e punëmarrësit tatimin mbi të ardhurat dhe kontributin e sigurimeve shoqërore shëndetësore të parashikuara me ligj, me akte nënligjore, me kontrata kolektive ose me kontrata individuale.

2. Punëdhënësi vetëm me autorizim me shkrim nga punëmarrësi mund të zbresë nga paga kuotizacionet sindikale. Ky autorizim mund të shfuqizohet në çdo kohë”.

Neni 122, i Kodit të Punës ka parashikuar se:

“1. Është e pavlefshme dhënia dhe lënia peng e pagave të ardhshme, me përjashtim të rasteve kur punëmarrësi duhet të zbatojë një vendim gjyqësor, i cili nuk duhet të prekë pagën e paprekshme.

2. Punëdhënësi mund ta kompensojë pagën me një kredi ndaj punëmarrësit, nëse nuk preket paga e paprekshme. Detyrimet, që rrjedhin nga një dëm i shkaktuar qëllimisht, kompensohen pa asnjë kufizim.

3. Ndalohet dhënia e gjobave nga punëdhënësi, me përjashtim të gjobave të përcaktuara në kontratën kolektive.

4. Marrëveshjet për përdorimin e pagës në interes të punëdhënësit janë të pavlefshme”.

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se punëdhënësi ka vepruar në kundërshtim me mbrojtjen ligjore që gëzon ankuesi në marrëdhënien e punës mes tij dhe Shoqërisë, duke e vënë atë në pozita të pafavorshme e të padrejta, përmes detyrimit për të paguar një dëm të shkaktuar gjatë transportit të frigoriferit me mjetin e punës, si dhe mbajtjes së pagës së tij pa të drejtë, në mënyrë arbitrare, të njëanshme dhe në shkelje të detyrimeve ligjore si punëdhënësi.

Së dyti, lidhur me procedurën e ndjekur dhe motivin e largimit të tij nga puna, Komisioneri konstaton se janë marrë në kundërshtim me dispozitat ligjore që normojnë marrëdhëniet e punës mes punëdhënësit e punëmarrësit.

Referuar shkresës me nr. 1013/2357 prot., datë 29.04.2022, punëdhënësi i ka komunikuar ankuesit “Njoftimin për largim nga puna” duke zgjidhur në mënyrë të menjëhershme kontratën individuale të punës, me motivacionin:

- *“Shpërdorim dhe dëmtim i pasurisë së Shoqërisë punëdhënëse, prishje me qëllim të frigoriferit të Shoqërisë, duke i shkaktuar kësaj të fundit një dëm të rëndë ekonomik.*
- *Mosrespektimin e nenit 10/4/5, të kontratës individuale të punës, datë 01.02.2020”.*

Komisioneri, në analizë të parashtrimeve të paraqitur nga palët, dokumentacioni i depozituar, si dhe legjislacioni që rregullon marrëdhëniet e punës mes palëve në proces, konstaton se nga ana e Shoqërisë “Chicken Farm Albania sh.p.k”:

- Në asnjë dokument, provë apo fakt tjetër nuk është provuar se ankuesi ka prishur me qëllim frigoriferin e Shoqërisë;
- Nuk ka dokumentuar apo faktuar se dëmi i shkaktuar është një dëm i rëndë ekonomik e financiar, apo se cila ishte vlera a masa e dëmit të shkaktuar, pasi nga fatura e depozituar nga ankuesi rezulton një vlerë relativisht e vogël, prej rreth 1800 lekësh, të cilën ai e ka paguar personalisht me qëllimin që të mos përkeqësojë marrëdhëniet me punëdhënësin;

Sipas parashikimeve të nenit 21 dhe 23, të Kodit të punës:

“21. Kontrata e punës mund të lidhet dhe të ndryshohet me gojë se me shkrim. Ajo mund të ndryshohet vetëm me marrëveshje midis palëve. Çdo ndryshim i kontratës së shkruar në dëm të punëmarrësit, duhet të përfundohet me shkrim”.

“23. Punëmarrësi nuk është i detyruar të zbatojë urdhrat dhe udhëzimet e përgjithshme dhe të veçanta të punëdhënësit, që ndryshojnë kushtet e kontratës së punës. Ndryshimi i kontratës bëhet me marrëveshje ndërmjet palëve”.

Neni 110, pika 1 e Kodit të Punës, përcakton se: *“Punëdhënësi i pague punëmarrësit pagën sipas dispozitave të kontratës kolektive ose kontratës individuale...”.*

Ligji nuk mund të parashikojë çdo detaj të një marrëdhënie pune, prandaj ai i jep mundësinë palëve që të ndërtojnë një kontratë pune, duke u treguar se cilët janë elementet e detyrueshëm që duhet të vendosin në të dhe cilat janë kufijtë, të cilat palët nuk mund të kalojnë sa i takon aspekteve minimale të mbrojtjes në punë, ndër të cilat, edhe përvoja të punës.

Pra, sikurse shihet, çdo ndryshim i kushteve të kontratës, pa miratimin e punëmarrësit do të konsiderohet zgjidhje e kontratës në mënyrë të njëanshme.

Në urdhrin e largimit nga puna, punëdhënësi ka cituar si motivacion edhe mosrespektimin e pikave 4 dhe 5, të nenit 10, të Kontratës Individuale të Punës nga ankuesi.

Neni 10, i kësaj Kontrate ka parashikuar se, punëdhënësi mund të largojë punëmarrësin nga puna për këto arsye:

“.....

4. Kur nuk zbaton rregulloren e brendshme të funksionimit të ndërmarrjes apo institucionit ku punon dhe shkel në mënyrë të përsëritur disiplinën e punës.

5. Kur provohet se shpërdoron pasurinë e ndërmarrjes”.

Lidhur me sa më sipër, Komisioneri vëren se, nga ana e punëdhënësit nuk është provuar a dokumentuar në ndonjë mënyrë që ankuesi të ketë shkelur pikat sipërcituar. Kështu:

- Pika 4 e nenit 10 të Kontratës Individuale në fjalë ka parashikuar se duhen përmbushur në mënyrë kumulative moszbatimi i rregullores së brendshme të Shoqërisë dhe se ai duhet të jetë i përsëritur, në mënyrë që të jetë motivacion i justifikuar e i vlefshëm, për largimin e tij nga puna, sipas përcaktimeve të kontratës.
- Për më tepër, Komisioneri vlerëson se punëdhënësi nuk ka provuar ekzistencën e një rregulloreje të brendshme të Shoqërisë apo një akti tjetër rregullator ku të përcaktohen se cilat janë edhe detyrat funksionale (përfshirë edhe përgjegjësitë) të ankuesit në detyrën e shoferit, megjithëse një kërkesë e tillë është shprehur literalisht nga Komisioneri në mënyrë të përsëritur në kërkesat e tij drejtuar Shoqërisë.
- Punëdhënësi nuk ka provuar se konkretisht cilat ishin veprimet apo mosveprimet e ankuesit, të cilat ai i ka konsideruar si shpërdorim të pasurisë së ndërmarrjes.
- Megjithëse ankuesi, ka pranuar të shlyejë personalisht dëmtimin e xhamit të thyer, nga ana e punëdhënësit ky fakt nuk është mbajtur në konsideratë dhe njëherësh nuk është dhënë asnjë shpjegim prej tij se përse nuk është konsideruar si zhdëmtim.
- Punëdhënësi nuk ka provuar se ka ndjekur procedurën e rregullt të njoftimit e komunikimit të masës disiplinore të zgjidhjes së marrëdhënieve të punës.

Bazuar në dispozitat e Kodit të Punës, parashikohet se punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën e punës pa dhënë më parë arsyet me shkrim për zgjidhjen e kontratës. Referuar nenit 144/3, të Kodit të Punës, arsyet për të cilat një punëdhënës mund të zgjidhë kontratën e punës duhet të jenë të lidhura me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operacionale të ndërmarrjes. Në momentin që punëdhënësi vendos të ndërpresë marrëdhënien e punësimit me punëmarrësit ai duhet t’u bëjë atë konform një procedure të përcaktuar dhe të parashikuar nga Kodi i Punës⁶.

⁶ Neni 144, i K.P: “1. Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të. 2. Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për t’u marrë dhe i jep atij mundësi për t’u shprehur. 3. Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit. Në njoftimin me shkrim, punëdhënësi përcakton arsyet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operacionale të ndërmarrjes. 4. Shfuqizuar. 5. Punëdhënësi, i cili nuk respekton procedurën e përcaktuar në këtë nen, detyrohet t’i japë punëmarrësit një dëmshpërblim të

Dhënia e masave disiplinore, përfshirë edhe masën ekstreme të largimit nga puna, është pjesë e mjeteve ligjore për mbrojtjen e punëdhënësit, në rastet kur punëmarrësi nuk i respekton rregullat dhe normat kontraktore dhe ligjore. Masa disiplinore jepet për të përmirësuar performancën e punëmarrësit dhe për të parandaluar dëmet ndaj punëdhënësit dhe ndaj të tretëve, që mund të përfitojnë shërbimin apo mallrat e punëdhënësit. Masat disiplinore duhet të jepen duke respektuar parimin e proporcionalitetit, që parashikon se për një shkelje të lehtë, duhet të jepet masë disiplinore e lehtë e më tej duke u përshkallëzuar. Masa disiplinore duhet të dokumentohet, të materializohet dhe t'i bëhet me dije punëmarrësit në kohën kur jepet, sepse ai ka të drejtën e ankimit ndaj masës, si dhe për faktin se masat disiplinore më të lehta parashkruhen me kalimin e afateve të caktuara ligjore.

Nëse procedura e njoftimit të masës disiplinore do të respektohet, atëherë pa diskutim që punëdhënësi ka të drejtë ta përshkallëzojë dhënien e masës deri në ekstremin e saj. Në të kundërt, nëse punëdhënësi nuk e provon këtë gjë, atëherë ai mund të abuzojë me preteksin e shkeljes së disiplinës për të pushuar nga puna çdo punëmarrës.

Nga ana e Shoqërisë, në cilësinë e punëdhënësit, nuk u sollën prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin apo përligjinin faktin se zgjidhja e marrëdhënieve të punës me ankuesin është e justifikuar, ka ardhur për arsye të ligjshme dhe se ka ndjekur procedurën e rregullt ligjore.

Lidhur me motivacionin e cituar nga punëdhënësi, i cili sipas tij ka shërbyer për të larguar ankuesin nga puna, Komisioneri vëren se, Shoqëria, duhet të kishte patur në konsideratë zbatimin e parimit të kontradiktoritetit, si një garanci që punëmarrësit duhet t'i ishin krijuar mundësitë për t'u dëgjuar, parashtruar argumentat e tij e mbrojtur efektivisht lidhur me masën më ekstreme, atë të zgjidhjes së kontratës së punës.

Shkelja e këtij parimi përbën shkelje të së drejtës themelore për një proces të rregullt ligjor, garantuar nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë dhe Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut, qëndrim ky i konsoliduar tashmë në jurisprudencën e Gjykatës Kushtetuese dhe GJEDNJ.

Gjykata Kushtetuese⁷, në Vendimin nr. 69, datë 16.10.2000, ka mbajtur qëndrimin se: *“Parimi i kontradiktoritetit lidhet e me të drejtën e palëve për t'u dëgjuar, për t'i bërë të njohur njëra tjetrës mjetet dhe faktet mbi të cilat i mbështesin të gjitha pretendimet e tyre, provat e grumbulluara, referencën e saktë ligjore”*.

Në analizë të gjithë sa më sipër, rezulton se zgjidhja e kontratës së punës me ankuesin është bërë pa një shkak ligjor të justifikuar. Në referencë të parashikimeve ligjore që normojnë marrëdhëniet e punës në Republikën e Shqipërisë, është më se e qartë se ligji ngarkon punëdhënësin me barrën e provës për të vërtetuar shkaqet e deklaruara të zgjidhjes së kontratës së punës. Gjatë shqyrtimit të ankesës, punëdhënësi nuk arriti të provojë motivacionin e zgjidhjes së kontratës së punës.

barabartë me pagën e dy muajve, që i shtohet dëmshpërblimeve të tjera të mundshme. 5/1. I takon punëdhënësit të provojë respektimin e procedurës së përcaktuar në këtë nen. 6.”

⁷ “Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë”, e ndryshuar, në nenin 132, të saj, ka përcaktuar se: *“Vendimet e Gjykatës Kushtetuese janë përfundimtare dhe të detyrueshme për zbatim”*.

Adresa: Rruga e Durrësit, Nr. 27, Kodi Postar 1001, Tiranë, Tel: +355 4 2431078, e-mail: info@kmd.al, web: www.kmd.al

Lidhur me shkaqet e pretenduara për sa më sipër nga punëdhënësi, të cilat kanë shërbyer për largimin e ankuesit nga puna, Komisioneri vlerëson se ai është ndëshkuar një herë administrativisht nga ana e punëdhënësit me shkresën e datës 09.04.2022, për “Urdhër zhdëmtimi”.

Bazuar në parimin “*non bis in idem*”, parim i mosndëshkueshmërisë më shumë se një herë për të njëjtat fakte, Komisioneri vlerëson se punëdhënësi nuk mund t’u referohej sërisht të njëjtave fakte të cilat kanë shërbyer për dhënien e masës së parë “Urdhër zhdëmtimi”, për të dhënë dhe një masë të dytë ekstreme, atë të largimit nga puna.

Në konkluzion të sa më lart, Komisioneri vlerëson se, arsyet e deklaruara nga punëdhënësi për largimin nga puna, rezultuan të paprovuara. Në këto kushte provohet se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të paligjshme, dhe se masa e marrë për largimin e tij nga puna është bërë pa shkaqe të arsyeshme dhe objektive, si dhe në shkelje të plotë të procedurës ligjore që duhet ndjekur për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

Në përfundim, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues, është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Shoqërisë “Chicken Fram Albania sh.p.k”.

B. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2⁸, të ligjit nr. 10 221, date 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në ushtrimin e detyrës së tij siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që parashikon ky ligj. Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi ndalon situatat kur persona ose grupe personash në një situatë të njëjtë trajtohen në mënyra të ndryshme, dhe situatat kur personat ose grupet e personave në situata të ndryshme trajtohen njësoj.

Në nenin 1 të tij 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*”.

B.1 Gjendja shëndetësore

⁸“Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për: a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b) barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo forme sjelljeje që nxit diskriminim.”

Ankuesi ka pretenduar diskriminim për shkak të “gjendjes shëndetësore” duke pretenduar se ai është larguar nga puna për shkak të gjendjes së tij shëndetësore, si invalid i pjesshëm. Në këtë kontekst, Komisioneri ka vlerësuar se ankuesi ka dokumentuar aftësinë e tij të kufizuar (invalid i pjesshëm) nëpërmjet dokumentit mjekësor përkatës, dhe në këtë logjikë do të pranojë si shkak të justifikuar të LMD-së, pikërisht aftësinë e kufizuar të tij, gjë të cilën e ka provuar e dokumentuar bindshëm, pavarësisht faktit se nominalisht nuk është shprehur për këtë shkak.

Konventa e OKB-së “Për të drejtat e personave me aftësi të kufizuara⁹”, në nenin 1 të saj, ka përcaktuar se: “*Personat me aftësi të kufizuara përfshijnë ata që kanë dëmtime fizike, mendore, intelektuale apo shqisore afatgjata, të cilat, në ndërveprim me barriera të ndryshme, mund të pengojnë pjesëmarrjen e tyre të plotë dhe efektive në shoqëri në baza të barabarta me të tjerët*”.

Referuar nenit 1, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ky shkak i poseduar nga subjekti ankues konsiderohet si shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si i tillë në LMD, si dhe subjekti ankues ka depozituar prova të cilat faktojnë se e mbart atë, prova për të cilat është shprehur se është i njohur edhe punëdhënësi.

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

- Referuar Vërtetimit të datës 18.02.2022 dhe Vendimit nr. 892, datë 03.08.2020, të KMCAP pranë DRSSH Tiranë, rezulton se: “*B. G plotëson kushtet për të fituar të ardhura për invaliditet të pjesshëm dhe atij i rekomandohet punë e lehtë*”.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson të provuar shkakun e pretenduar të diskriminimit, atë të aftësisë së kufizuar.

B.2 Çdo shkak tjetër

Gjatë parashtrimeve të tij, ankuesi ka pretenduar diskriminim për “çdo shkak tjetër”, duke argumentuar se trajtimi i padrejtë e i pafavorshëm ndaj tij, ka ardhur si shkak i ankesës së paraqitur pranë Drejtorisë Rajonale Tiranë të Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, prej tij, kundër Shoqërisë “Chicken Farm Albania sh.p.k”.

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ofron mbrojtje dhe rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë jo shteruese shkaqesh¹⁰. Në nenin 1, ligji liston një sërë

⁹ Ratifikuar nga Republika e Shqipërisë me ligjin nr. 108/2012.

¹⁰ Neni 1, i ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 ‘Për Mbrojtjen nga Diskriminimi’, i ndryshuar: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje meose me çdo shkak tjetër.”

shkaqesh për të cilat garantohet mbrojtja nga diskriminimi, por mbyllet me përcaktimin se ligji merr në mbrojtje edhe shkaqe të tjera që nuk janë listuar në nenin 1.

Neni 1, i ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” është në linjë edhe me parashikimet e nenit 14 të Konventës Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut (KEDNJ-së), e cila sanksionon mbrojtjen nga diskriminimi bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh¹¹.

Krahas praktikës kombëtare, Komisioneri i referohet praktikës gjyqësore të Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ). Ky referim bëhet duke mbajtur parasysh, hierarkinë e normave juridike të sanksionuar në nenin 116 të Kushtetutës, i cili sanksionon epërsinë e të drejtës ndërkombëtare të ratifikuar nga Republika e Shqipërisë mbi ligjet e brendshme. Në referim edhe të evokimit që i bëhet Konventës në nenin 17/2 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, ajo merr një status kushtetues në të drejtën tonë të brendshme. Për rrjedhojë edhe praktika e Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut, me anë të të cilës bëhet interpretimi i Konventës, ka fuqinë e Konventës.

Referuar kësaj praktike, GJEDNJ-ja ka mbajtur qëndrimin se diferencat që kanë si bazë ose për arsye një karakteristikë personale, që e bëjnë të dallueshme një person ose grup personash nga të tjerët, janë të lidhura me nenin 14 të Konventës dhe me këtë interpretim ajo ka përcaktuar statuse të tjera që nuk janë përcaktuar në mënyrë të drejtpërdrejtë nga neni 14 i Konventës. I njëjti arsyetim mund të na shërbejë edhe në rastin e vlerësimit të shprehjes “*me çdo shkak tjetër*”, të parashikuar në nenin 1 të ligjit 10 221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar.

GJEDNJ-ja ka zhvilluar disa shkaqe në kategorinë “*statuse të tjera*”. Sipas praktikës së GJEDNJ-së, neni 14, i KEDNJ-së nuk ndalon të gjitha dallimet në trajtim, por vetëm ato diferenca të bazuara në një karakteristikë personale të identifikueshme, personale, ose “*status*”, me të cilin personat ose grupet e personave janë të dallueshëm nga njëri-tjetri.¹² Gjykata ka theksuar se fjalës “*shkak/status tjetër*” në përgjithësi i është dhënë një kuptim i gjerë.¹³ Interpretimi i këtij nocioni “nuk është kufizuar në karakteristika që janë personale në kuptimin që ato janë të lindura apo të pandashme”¹⁴.

Disa karakteristika që GJEDNJ-ja ka njohur se mbrohen në kuadër të “*statuseve të tjera*” janë: Në *Engel dhe të tjerët kundër Vendeve të Ulta*, Gjykata vendosi që një dallim i bazuar në *gradën ushtarake* mund të binte në kundërshtim me nenin 14; në *Larkos kundër Qipros*, Gjykata gjeti shkelje të nenit 14 si rezultat i një *dallimi midis qiramarrësve të shtetit nga njëra anë dhe qiramarrësve të pronarëve privatë nga ana tjetër*; në *Shelley kundër Mbretërisë së Bashkuar*,

¹¹ Neni 14, I KEDNJ-së: “*Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër*”.

¹² Shih: *Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 55; *Kjeldsen Busk Madsen dhe Pedersen kundër Danimarkës*, prg 56; *Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 61 dhe 70; *Novruk dhe të tjerët kundër Rusisë*, prg. 90.

¹³ Shiko: *Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 70.

¹⁴ Shiko: *Biao kundër Danimarkës*, aplikimi nr. 38590/10, prg.89.

Gjykata konsideroi se të qenit *i burgosur* mund të binte në nocionin e "*statusit tjetër*" sipas nenit 14; në *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, Gjykata nuk adresoi në mënyrë specifike çështjen e "*statusit tjetër*", por në gjetjen e një shkelje të nenit 14 dhe nenit 8 pranoi se *statusi si ish oficer i KGB-së* përfshihet në nenin 14; në *Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar*, Gjykata gjeti shkelje të nenit 14 si rezultat i dallimit që bëhej nga skema e lirimimit të parakohshëm bazuar në *kohëzgjatjen e dënimit me burg*.

Në çështjen *Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar* (paragrafi 60) GJEDNJ-ja është shprehur se: "*Pyetja nëse ekziston një ndryshim në trajtim bazuar në një karakteristikë personale ose të identifikueshme, në çdo rast është një çështje që duhet vlerësuar duke marrë parasysh të gjitha rrethanat e çështjes dhe duke pasur parasysh se qëllimi i Konventës është të garantojë jo të drejta që janë teorike ose jo reale, por të drejta që janë praktike dhe efektive*".

Pretendimi i ankuesit se shkak për diskriminimin e tij është bërë ankesa e paraqitur kundër punëdhënësit pranë Drejtorisë Rajonale Tiranë të Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, lidhur me denoncimin e paligjshmërive të tij, vlerësohet nga Komisioneri, si shkak i mbrojtur të LMD-së, referuar si "çdo shkak tjetër", lidhur me këtë rast, pasi rezultoi i provuar, bazuar në kontekst të dokumentimit në kuadër të "shkakut" që ka shërbyer për largimin e tij nga puna. Ankuesi ka depozituar ankesën e tij pranë Drejtorisë Rajonale Tiranë të Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (*referuar shkresës me nr. 2117 prot., datë 29.04.2022*).

Në këtë kontekst, bazuar në sa më sipër, ankesën e depozituar nga ankuesi pranë Drejtorisë Rajonale Tiranë të Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqëror, kundër punëdhënësit, Komisioneri e vlerëson si shkak të mbrojtur nga LMD, referuar si "çdo shkak tjetër"¹⁵.

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë me shkakun e mbrojtur.

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

- ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme. Ky trajtim mund të realizohet me veprime ose mosveprime, duke dalluar, përjashtuar apo kufizuar ankuesin në të drejtën për punësim.
- 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.

Bazuar në nenin 9/10 të Kodit të Punës, barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm.

¹⁵ Për analogji citojmë: Vendimin me nr. 176, datë 02.12.2019, vendimin me nr. 151, datë 28.10.2020, vendimin me nr. 151, datë 11.08.2021, të KMD-së.

Bazuar në nenin 9, pika 10, të Kodit të Punës, parashikohet se: “10. Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë”.

Në të njëjtën frymë është dhe ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, i cili, në nenin 33, pikën 7/1 të tij, ka përcaktuar se: “Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim”.

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

Sa më sipër, ankuesi duhet të krijojë një prezumim të diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek subjektet kundër të cilëve është drejtuar ankesa, të cilët duhet të tregojnë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues. Kjo mund të bëhet:

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

Nëse subjektet, që pretendohet se kanë konsumuar sjelljen diskriminuese nuk janë në gjendje të provojë njëherë nga të dyja, atëherë do të jenë përgjegjëse për diskriminimin.¹⁶

Sa më sipër, për të vlerësuar pretendimin për diskriminim të parashtruar nga ankuesi, në radhë të parë Komisioneri ka vlerësuar dhe ka arritur në përfundimin se ai i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe më pak të favorshëm, në të drejtën e tij për punësim.

C.1 Lidhja midis trajtimit të padrejtë dhe më pak të favorshëm me aftësinë e kufizuar, si shkak i mbrojtur.

Në kontekst të mbrojtjes ligjore që i garantohet individit lidhur me këtë shkak, Komisioneri është mbështetur në analizimin e legjislacionit kombëtar dhe atij ndërkombëtar, lidhur me këtë fakt.

¹⁶https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

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.

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 Evropiane 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.

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 shoqëruese shkaqesh, duke parashikuar në mënyrë të drejtëpërdrejtë aftësinë e kufizuar, si shkak të mbrojtur. Ndërkohë Protokollin 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 drejtë parashikohet edhe në akte të tjera ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria.

Organizata Ndërkombëtare e Punës ka miratuar një listë të të drejtave të punës, si të drejta të njeriut. Në vitin 1998, është miratuar Deklarata e Parimeve Themelore dhe e të Drejtave në Punë, e cila detyron të gjitha shtetet anëtare të organizatës, pavarësisht nëse ato kanë ratifikuar konventat përkatëse. Deklarata përmban katër të drejta kryesore: lirinë e organizimit dhe të drejtën për negociata kolektive, eliminimin e punës së detyruar, heqjen e punës së fëmijëve dhe eliminimin e diskriminimit në punësim.

Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike¹⁷ sanksionon parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit, duke u mbështetur në një listë joshtruese shkaqesh¹⁸. Në përputhje me këtë

¹⁷ Hyrë në fuqi në vitin 1976.

parim shtetet palë zotohen të respektojnë dhe t'u sigurojnë të gjithë njerëzve që ndodhen në territorin e tyre dhe që varen nga juridiksioni i tyre, të drejtat e njohura në këtë Pakt, pa kurrfarë dallimi të bazuar në racë, ngjyrë, seks, gjuhë, fe, opinion politik ose çdo opinion tjetër, origjinë kombëtare apo shoqërore, pasuri, lindje ose çdo gjendje tjetër. Gjendja shëndetësore e dokumentuar si aftësi e kufizuar konsiderohet shkak i mbrojtur nga ky Pakt.

Njëkohësisht, eliminimi i diskriminimit u ripohua si një kriter i pandarë i çdo politike të ILO-s¹⁹ që prej adoptimit në vitin 1998 të “Deklaratës së ILOS mbi kriteret themelore dhe të Drejtat në Punë”. Kjo Deklaratë përcakton se të gjitha të drejtat themelore të njeriut duke përfshirë edhe eliminimin e diskriminimit përsa i përket punësimit dhe profesionit janë shumë të domosdoshme për mandatin e ILO-s. Në Deklaratë citohet se anëtarësia në Organizatë nga një shtet krijon në vetvete një detyrim për të promovuar këto të drejta edhe sikur shteti të mos këtë ratifikuar Konventat Themelore që parashtrajnë këto kritere.

Karta Social Europiane²⁰ parashikon si detyrim të të gjithë vendeve nënshkruese përmbushjen dhe zbatimin e disa parimeve. Në pjesën e parë të kësaj Karte parashikohet: *“Palët pranojnë si synim të politikës së tyre, që do të ndiqet me të gjitha mjetet e përshtatshme, si të karakterit kombëtar, ashtu edhe ndërkombëtar, arritjen e kushteve në të cilat të drejtat dhe parimet e mëposhtme mund të realizohen në mënyrë efektive: Cilido do të ketë mundësinë të fitojë jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht.”*

Në vijim, në nenin 1 të Kartës sanksionohet e drejta për punë dhe në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane parashikohet shprehimisht: *“Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Karte 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”.*

Mbrojtjen e parimit të mosdiskriminimit në marrëdhëniet e punës e gjejmë të parashikuar edhe në Direktivën e Këshillit 2000/78/KE të 27 nëntorit 2000 për *“Përcaktimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe marrëdhëniet gjatë punës”*, ku në interpretim të zgjeruar të saj, ndër të tjera përfshihet edhe mbrojtja nga diskriminimi për shkak të *“aftësisë së kufizuar”*.

¹⁸ Neni 26, i Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike parashikon: *“Të gjithë njerëzit janë të barabartë përpara ligjit dhe kanë të drejtë mbrojtjeje të barabartë të ligjit pa kurrfarë dallimi. Lidhur me këtë, ligji duhet të ndalojë çdo diskriminim dhe të garantojë për të gjithë, mbrojtje të barabartë dhe efektive, kundër çdo diskriminimi e sidomos për shkak të racës, ngjyrës, seksit, gjuhës, fesë, opinionit politik dhe çdo opinion tjetër, origjinës kombëtare apo shoqërore, pasurisë, lindjes ose çdo situatë tjetërbarabartë të ligjit pa kurrfarë dallimi. Lidhur me këtë, ligji duhet të ndalojë çdo diskriminim dhe të garantojë për të gjithë, mbrojtje të barabartë dhe efektive, kundër çdo diskriminimi e sidomos për shkak të racës, ngjyrës, seksit, gjuhës, fesë, opinionit politik dhe çdo opinion tjetër, origjinës kombëtare apo shoqërore, pasurisë, lindjes ose çdo situatë tjetër”.*

¹⁹ International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës)

²⁰ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

Kodi i Punës, i ndryshuar, në nenin 9, të tij ka parashikuar 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 punësimin, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën”.

Ky parashikim është në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të LMD-së. Ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, 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.

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

Për të vërtetuar faktin se ankuesi është ekspozuar ndaj një sjellje diskriminuese nga ana e Shoqërisë “Chicken Farm Albania sh.p.k”, duhet të ekzistojë një lidhje objektive shkakësore ndërmjet shkakut të mbrojtur nga ligji 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar dhe trajtimit të padrejtë të ankuesit.

Mbështetur në faktet dhe provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, si dhe analizimit të legjislacionit përkatës²¹, së pari, Komisioneri ka vlerësuar dhe ka arritur në përfundimin se subjekti ankues i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë e të pafavorshëm nga ana e Shoqërisë.

Së dyti, Komisioneri, do të vlerësojë nëse ky trajtim i padrejtë, i pafavorshëm i subjektit ankues, nga ana e Shoqërisë, lidhet me shkakun e mbrojtur dhe mbrojtjen e veçantë ligjore që duhet të kishte bartësi i këtij shkak, për shkak të posedimit të tij.

Mbështetur në faktet dhe provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, si dhe analizimit të legjislacionit përkatës²², Komisioneri vlerëson se subjekti ankues, i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë, të pafavorshëm nga ana e punëdhënësit, si PAK, në raport me lehtësirat e parashikuara drejtpërdrejtë në legjislacionin e sa më sipër analizuar.

Puna dhe marrëdhëniet e punës, janë pjesë e së drejtës të punës, e cila në vetvete është një përmbledhje rregullash të normuara të raportit punëmarrës-punëdhënës, e që kryesisht është në shërbim të mbrojtjes së të punësuarit. Nga kjo është e kuptueshme se e drejta e punës është e

²¹ Shih Ndarjen III, nëndarja A, të vendimit të KMD.

²² Shih Ndarjen III, nëndarja C dhe C.1, të vendimit të KMD.

drejtë e cila i mbron e promovon të drejtat e tij. Objekt i drejtës së punës janë marrëdhëniet e punës.

Subjekte në marrëdhënie të punës janë personat fizik dhe juridik të cilët mund të jenë bartës të drejtave dhe detyrimeve që dalin nga këto marrëdhënie. Subjekt në marrëdhënie të punës janë punëdhënësi dhe punëmarrësi.²³

Shteti, përmes legjislacionit përkatës rregullon marrëdhëniet në të drejtën e punës mes punëdhënësit-punëmarrësit, duke parashikuar të drejta e detyrime, si përsa i takon punëdhënësve/institucioneve publike, ashtu edhe punëdhënësve privatë. Në këtë kontekst, mbrojtje të veçantë, në marrëdhëniet e punës, gëzojnë disa kategori specifike, sikurse është kategoria e Personave me Aftësi të Kufizuar/PAK, kategori në të cilën bën pjesë edhe subjekti ankues.

Fakti i posedimit së shkakut të mbrojtur nga ana e subjektit ankues, rezulton i njohur dhe i pranuar nga ana e Shoqërisë, pasi pikërisht bazuar në këtë shkak, ata i kishin njohur atij të drejtën e ushtrimit të detyrës me orar të reduktuar (6 orë në ditë) për shkak të invaliditetit të pjesshëm të tij, sipas rekomandimit të raportit mjeko-ligjor të KMCAP.

Komisioneri vlerëson se, shteti duhet t'u sigurojë mbrojtje efektive dhe barazi në trajtim të gjithë personave me aftësi të kufizuara, në mënyrë që ata të marrin pjesë në jetën shoqërore njëjloj si të tjerët, si dhe mundësisht t'u garantohen të drejtat e tyre dhe përfitimet ligjore sipas akteve respektive, bazuar pikërisht në kategorinë e mbrojtur ku ata bëjnë pjesë (kategoria e PAK).

Në kushtet kur shteti, krijon lehtësira të caktuara përmes parashikimeve specifike në akte ligjore apo nënligjore të tij, për kategoritë përfituese të individëve (PAK), duhet të sigurohet që t'i ofrojë këto shërbime pa asnjë lloj diskriminimi, të çfarëdolloj forme.

Ndalimi i diskriminimit për personat me aftësi të kufizuara, është në thelb të mbrojtjes që garanton për këtë kategori të veçantë vetë Konventa për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuar (KDKPAK).

Shqipëria e ratifikoi KDKPAK në Dhjetor të vitit 2012 dhe është bërë Palë në të që prej 11 Shkurtit 2013. Në bazë të Kushtetutës, kjo Konventë është pjesë e sistemit ligjor shqiptar (nenin 122/1), renditet pas Kushtetutës në hierarkinë e akteve normative (neni 116/1) dhe ka epërsi mbi ligjet e vendit që nuk pajtohen me të (neni 122/2).

²³“Punëdhënës” është një person fizik ose juridik i cili punëson një ose më shumë punëtorë dhe për të cilin punëtori (ose punëtorët) kryejnë detyra të caktuara në marrëdhënie të punës. Punëdhënësi mund të paraqitet në forma të ndryshme, si: a) person juridik – forma të ndryshme të shoqërive tregtare (shoqëri aksionare, shoqëri me përgjegjësi të kufizuar, etj), institucione, fondacione, shoqata b) si person fizik- tregtar, zejtar (biznes individual). Me “Punëmarrës” është një person fizik i cili në marrëdhënie të punës kryen detyra të caktara për punëdhënësin.

KDPAK, në nenin 5 të saj, ndalon diskriminimin ndaj kujdo për shkak të aftësisë së kufizuar, dukemarrë në konsideratë faktin që diskriminimi pengon njerëzit të gëzojnë të drejtat e tyre në mënyrë të barabartë me të tjerët.

Konventa parashikon edhe hapat që duhen ndërmarrë për të ndaluar diskriminimin *de facto* dhe forma diskriminuese që mund të shfaqen në të ardhmen, si dhe për të promovuar të drejtën e personave me aftësi të kufizuara të kenë mundësi të barabarta me të tjerët.

Ndalimi i diskriminimit, përveç se një e drejtë e veçantë, është edhe një nga parimet bazë të Konventës që udhëheq interpretimin dhe zbatimin e të drejtave të tjera të mbrojtura në të. Dispozitat e tjera shpjegojnë çfarë përbën diskriminim mbi bazën e aftësisë së kufizuar në fushat e përkatëse, si dhe masat, përfshirë edhe ato pozitive, për të arritur barazinë në praktikë.

Neni 27²⁴ i KDPAK ka parashikuar se:

“1. Shtetet Palë njohin të drejtën e personave me aftësi të kufizuar për të punuar, njësoj si pjesa tjetër e popullësisë; këtu përfshihet e drejta për të patur mundësinë për të fituar jetesën duke bërë punë të zgjedhur lirisht apo të pranuar në tregun e punës dhe vendin/ambjentin e punës që është i hapur, përfshirës dhe i arritshëm nga personat me aftësi të kufizuar. Shtetet Palë do të mbrojnë dhe inkurajojnë realizimin e të drejtës për punë, duke përfshirë dhe personat që e fitojnë aftësinë e kufizuar gjatë punësimit, duke marrë hapat e duhur, përfshirë masat ligjore me qëllim që ndër të tjera:

(a) të ndalojnë diskriminimin për shkak të aftësisë së kufizuar në të gjitha çështjet lidhur me punësimin, përfshirë kushtet e pajtimit në punë, punësimit, vazhdimësisë së punësimit, ecjes në karrierë dhe ofrimin e kushteve të sigurta dhe të shëndetshme të punës;

(b) mbrojtjen e të drejtave të personave me aftësi të kufizuar, njësoj si gjithë të tjerët, duke përfshirë garantimin e mundësive të barabarta dhe pagesës të barabartë për punën me vlerë, siguri dhe kushte pune të shëndetshme të barabarta, duke përfshirë dhe mbrojtjen nga ngacmimet dhe zgjidhjen e ankesave;

(c) Për të garantuar që personat me aftësi të kufizuar të jenë në gjendje të ushtrojnë të drejtat e punës dhe të drejtat sindikaliste njësoj si gjithë të tjerët;

(d) Për të garantuar që personat me aftësi të kufizuar të kenë akses në programet e përgjithshme udhëzuese teknike dhe profesionale, në shërbimet e punësimit dhe për të garantuar trainim të vazhdueshëm dhe profesional;

(e) nxitjen e mundësive për punësim dhe karrierë për personat me aftësi të kufizuar në tregun e punës, si edhe ofrimin e asistencës për gjetjen, fitimin, mbajtjen dhe kthimin në punë;

(f) nxitjen e mundësive për vetëpunësim, aktivitet të lirë privat, zhvillimin e kooperativave dhe hapjen e një biznesi personal;

(g) punësimin e personave me aftësi të kufizuar në sektorin publik;

(h) inkurajimin e punësimit të personave me aftësi të kufizuar në sektorin privat nëpërmjet politikave dhe masave të duhura, të cilat mund të përfshijnë programe pozitive veprimi, stimuj dhe masa të tjera;

²⁴ Puna dhe punësimi.

(i) Për të garantuar që personave me aftësi të kufizuar u sigurohet një akomodim i arësyeshëm në ambientin e punës;

(j) Për të inkurajuar personat me aftësi të kufizuar të fitojnë përvojë pune në tregun e hapur të punës;

(k) Për të promovuar programe për rehabilitim profesional, për mbajtjen e vendit të punës dhe ofrimin e programeve për kthimin në punë për personat me aftësi të kufizuar.

2. Shtetet Palë do të garantojnë që personat me aftësi të kufizuar të mos mbahen në skllavëri apo të përdoren si shërbëtorë dhe të jenë të mbrojtur ashtu si gjithë të tjerët nga puna e detyruar”.

Në kuadër të politikave dedikuara PAK, është edhe dokumenti strategjik, Plani Kombëtar i Veprimit për Personat me Aftësi të Kufizuara 2021-2025²⁵, citon ndër të tjera se:

“Kombëtar i Veprimit për Personat me Aftësi të Kufizuar (PKVPAK) 2021-2025, është një dokument ndërsektorial i qeverisë shqiptare që përfshin politika të dedikuara për personat me aftësi të kufizuara e që do të hidhen për zbatim gjatë 5 vjecarit të ardhshëm. Qëllimi i tij është të vazhdojë promovimin dhe mbështetjen e integritit të personave me aftësi të kufizuara në jetën social-ekonomike të vendit duke patur në vëmendje të vazhdueshme përmbushjen e detyrimeve të KDPAK përmes masave specifike.

Procesi i hartimit të këtij dokumenti përputhet edhe me një moment tjetër të rëndësishëm të zbatimit të politikave për aftësinë e kufizuar në Shqipëri në funksion të realizimit të parimeve të KDPAK, të ratifikuar nga shteti shqiptar.

Qëllimi, objektivat specifike dhe masat e parashikuara në këtë plan për realizimin e aksesueshmërisë, adresojnë reduktimin e barrierave për personat me aftësi të kufizuara, me qëllim: (i) sigurimin e aksesit në të mirat materiale, shërbimet dhe lehtësirat; (ii) sigurimin dhe mbajtjen e vendit të punës; (iii) përfshirjen dhe pjesëmarrjen në komunitet; (iv) ndryshimet në sjelljet, qëndrimet dhe veprimet, të cilat diskriminojnë personat me aftësi të kufizuara”.

Ky dokument thekson faktin se, qeveria është e angazhuar të administrojë në mënyrë aktive çështjen e aftësisë së kufizuar në Shqipëri duke përditësuar gjithmonë e më shumë të drejtat e PAK në politikat e saj sektoriale.

Në përmbajtjen e këtij dokumenti citohet se:

“..... Raporti i monitorimit dhe vlerësimit afatmesëm të PKVPAK-së evidentoi që në fushën e “Punësimit dhe arsimit e formimit profesional” është bërë progres në zbatimin e politikave dhe ndërhyrjeve për punësimin dhe formimin profesional të personave me aftësi të kufizuara. Ndërkohë që është fare e qartë se edhe pse ka një lloj progresi në këtë fushë, punësimi i personave me aftësi të kufizuara vazhdon të mbetet në nivele shumë të ulëta. Kjo bën që situata e

²⁵ Miratuar me Vendim të Këshillit të Ministrave, nr. 276, datë 12. 5. 2021 dhe botuar në Fletore Zyrtare nr. 75, datë 20.5.2021.

punësimin të tyre të ketë akoma shumë sfida për vitet që vijnë, duke marrë këtu në konsideratë edhe shtimin e kërkesës për punë nga vetë personat me aftësi të kufizuara.

Gjatë tri viteve të fundit është punuar për përmirësimin e legjislacionit të ri të punësimin ku ka marrë vëmendje edhe punësimi i personave me aftësi të kufizuara.

Ligji nr. 15/2019, “Për nxitjen e punësimin” hyri në fuqi në prill të 2019. Ky ligj parashikon dhënien e shërbimeve mbështetëse për personat me aftësi të kufizuara për aftësimin dhe rehabilitimin e tyre për punë, si dhe asistencë për vlerësimin e aftësisë për punë të personit me aftësi të kufizuara. Ligji për nxitjen e punësimin krijon gjithashtu Fondin Social të Punësimin të dedikuar për aftësinë e kufizuar, i cili shërben për të siguruar nxitjen e punësimin, integrimin dhe përfshirjen sociale të personave me aftësi të kufizuara. Ky fond përdoret për financimin e projekteve që synojnë punësimin; vetëpunësimin; rehabilitim për punë; aftësimin dhe riaftësimin profesional; orientimin dhe këshillimin për punësim; shërbime mbështetëse; përshtatjen e vendit të punës për persona me aftësi të kufizuara, përfshirë personat që nuk dëgjojnë dhe invalidët e punës të vlerësuar pjesërisht të aftë për punë nga komisionet përkatëse; programe riintegrimi social; mbështetjen për nxitjen e punësimin të familjarëve të personave me aftësi të kufizuara. Një element mbështetës i politikave të nxitjes për punësim për personat me aftësi të kufizuara është edhe vazhdimi i përfitimit të pagesës për AK-në edhe pas punësimin.

Në qendër të integritit të personave me aftësi të kufizuara qëndron aftësimi dhe punësimi i tyre, duke i dhënë një rëndësi të veçantë kësaj fushe të Planit. Një nen i veçantë i KDPAK-ut përcakton njohjen dhe respektimin e “së drejtës së personave me aftësi të kufizuara për të punuar, në baza të barabarta me të tjerët”, duke “ndaluar diskriminimin me bazë aftësinë e kufizuar në të gjitha çështjet lidhur me punësimin”. Kuadri ligjor në Republikën e Shqipërisë garanton aksesin në punësim të personave me aftësi të kufizuara, ndalon çdo formë diskriminimi në fushën e punësimin dhe profesionit dhe mundëson pjesëmarrjen në tregun e punës përmes programeve specifike për nxitjen e punësimin dhe formimit.

Punësimi i personave me aftësi të kufizuara, që është faktor kyç për përfshirjen sociale, është në të njëjtën kohë edhe një çështje shumë komplekse që lidhet me shumë faktorë siç janë: arsimimi, aftësimi për punë, diskriminimi, aksesueshmëria dhe përshtatja e vendit të punës që krijojnë barriera në punësim. Hartimi i politikave specifike mbështetëse për punësim dhe formim profesional synohet nëpërmjet bashkëpunimit dhe koordinimit të politikave të gjithëpërfshirjes.

Lidhur me një përfshirje më të madhe të personave me aftësi të kufizuara në tregun e punës, Komiteti i OKB-së për të drejtat e personave me aftësi të kufizuara ka rekomanduar që shteti shqiptar duhet:

i) të promovojë më shumë punësimin në tregun e hapur të punës në sektorin publik dhe privat, me theks të veçantë për gratë, në konsultim të ngushtë me personat me aftësi të kufizuara dhe organizatat e tyre përfaqësuese, përfshirë organizatat e grave; ii) të mbledhë të dhëna statistikore të ndara për shkallën e punësimin dhe gjendjen e personave me aftësi të kufizuara, të ndara sipas gjinisë, moshës, llojit të punësimin dhe pagës, dhe për ndikimin e ligjit nr. 15/2019.”.

Promovimi i punësimin të personave me aftësi të kufizuara, nëpërmjet modeleve pozitive dhe historive të suksesit, duhet të vazhdojë si një praktikë e efektshme jo vetëm për të mënjanuar elementet e diskriminimit në ambientet e punës, por edhe për mbështetjen e personave me aftësi të kufizuara, rritjes së ndërgjegjësimin dhe përmirësimin të aftësive. Në këtë kontekst, bashkëpunimi

me punëdhënësit, organizatat e shoqërisë civile dhe mediat e ndryshme është një parakusht i domosdoshëm.

Duke qenë politikë e lidhur ngushtësisht me realizimin e së drejtës për punësim të personave me aftësi të kufizuara, por edhe atë të aftësimin të tyre dhe nxitjes për punësim, ajo kontribuon dhe lidhet në mënyrë të drejtpërdrejtë me kapitullin 23 “Të drejtat dhe liritë themelore” dhe kapitullin 19 “Punësimi dhe çështjet sociale të negociatave me BE-në sipas MSA-së”.

Ligji nr. 15/2019, “Për nxitjen e punësimin”, në nenin 2, të tij ka përcaktuar se: “Ky ligj ka për qëllim rritjen e punësueshmërisë së forcave të punës, nëpërmjet ofrimit të shërbimeve dhe programeve publike të punësimin, të vetëpunësimin dhe të kualifikimit profesional”.

Në nenin 3, pika 4, shkronja c) e këtij Ligji, përcaktohet se: “ “Forca e punës” përfshin personat e punësuar dhe të papunët. “Grupe të veçanta” janë punëkërkues të disavantazuar në tregun e punës, si:

.....c) persona me aftësi të kufizuara, përfshirë personat që nuk dëgjojnë dhe invalidët e punës të vlerësuar pjesërisht të aftë për punë nga komisionet përkatëse...”.

Neni 11, në pikat 3, 4, të Ligjit “Programet e nxitjes së punësimin”, parashikon se: “Programet e nxitjes së punësimin zbatohen dhe administrohen nga institucioni përgjegjës për punësimin dhe aftësimin, në bashkëpunim me institucione të tjera publike, përgjegjëse për zhvillimin ekonomik e kualifikimin, si dhe në bashkëpunim me sektorin privat dhe organizata të shoqërisë civile.

Institucioni përgjegjës për punësimin dhe aftësimin mund të kontraktojë subjekte të tjera publike, private apo organizata të shoqërisë civile, veprimtaria e të cilëve është e lidhur me fushën e punësimin, për të bërë të mundur zbatimin me cilësi dhe në kohë të programeve të nxitjes së punësimin. Procedurat, kriteret dhe rregullat për zbatimin e programeve të nxitjes së punësimin, sipas pikave 2 dhe 3, të këtij neni, miratohen me vendim të Këshillit të Ministrave.”.

Ky ligj ka një nen të posaçëm lidhur me detyrimin e punëdhënësit për punësimin e personave të kategorive të veçanta²⁶, i cili përcakton se:

“1. Çdo punëdhënësi duhet të punësojë:

a) një person që i përket grupeve të përcaktuara në nenin 3, pika 4, shkronja “c”, të këtij ligji, për 25 punonjësit e parë të ndërmarrjes; dhe

b) nga një person shtesë, sipas grupeve të përcaktuara në nenin 3, pika 4, shkronja “c”, të këtij ligji, për çdo 50 punonjës të tjerë të ndërmarrjes mbi parashikimet e bëra në shkronja “a” të kësaj pike.

2. Punëdhënësi, i cili nuk punëson numrin e përcaktuar të personave, sipas pikës 1, të këtij neni, derdh një kontribut për llogari të Fondit Social të Punësimin, në masën e 100 për qind të pagës minimale në shkallë vendi, për çdo muaj, për çdo person që i përket grupeve të përcaktuara në nenin 3, pika 4, shkronja “c”, të këtij ligji, që ai duhet të kishte punësuar, sipas këtij neni. Procedura dhe mënyra e derdhjes së kontributit përcaktohen me udhëzim të ministrit përgjegjës për çështjet e punësimin dhe zhvillimit të aftësive.

²⁶ Neni 20, i këtij Ligji.

3. Punëdhënësit marrin masat e nevojshme për plotësimin e vendeve të lira të punës me personat që i përkasin grupeve të përcaktuara në nenin 3, pika 4, shkronja “c”, të këtij ligji. Në rastin kur punëdhënësi nuk mund të identifikojë kandidatët për punësim, për zbatimin e pikës 1, të këtij neni, paraqet kërkesë pranë strukturës përkatëse rajonale/vendore, e cila vë në dispozicion listën e punëkërkuësve të papunë të regjistruar për këtë kategori. Për qëllime të zbatimit të kësaj pike, struktura rajonale/vendore ndërmjetëson lidhur me përputhjen e vendit të punës me mundësitë e këtyre personave.

4. Punëdhënësit, publikë dhe privatë, mund të punësojnë në një njësi prodhimi, një numër më të madh punonjësish, që përkasin grupeve të përcaktuara në nenin 3, pika 4, shkronja “c”, të këtij ligji, se ajo e parashikuar sipas pikës 1, të këtij neni. Institucioni përgjegjës për punësimin dhe aftësinë mund të lejojë kompensimin e tepricave të numrit më të vogël të punonjësve të punësuar në njësi tjetër të këtij subjekti, në të njëjtin rajon apo në rajone të tjera.

5. Punëdhënësit, publikë apo privatë, janë të detyruar të sigurojnë ruajtjen e vendit të punës për ata individë, të cilët, në kohën e punësimit nuk kanë qenë me aftësi të kufizuara, por e kanë fituar aftësinë e kufizuar nga aksidentet në punë ose nga sëmundjet profesionale”.

Sa më sipër, ky Ligj ka përcaktuar qartë detyrimin e punëdhënësve/subjekteve publikë e privatë, për punësimin e punonjësve që bëjnë pjesë në kategorinë e PAK, me invaliditet të pjesshëm, dhe garantimin e mbrojtjes ligjore të tyre në marrëdhënien e punësimit, madje shkelja e parashikimeve të pikës 2, të nenit 20, të këtij ligji, konsiderohet kundërvajtje administrative dhe dënohet me gjobë nga inspektoratit shtetëror që mbulon fushën e punës, sipas përcaktimeve të bëra nga legjislacioni në fuqi për inspektimin e punës²⁷.

Referuar parashikimeve specifike në legjislacionin ndërkombëtar të ratifikuar nga Shqipëria, legjislacionin e brendshëm, si dhe standardet ndërkombëtare dhe kombëtare; barazia dhe mosdiskriminimi i personave me aftësi të kufizuara, duhet kuptuar jo vetëm midis personave me aftësi të kufizuara dhe personave të tjerë, por dhe të kategorisë të personave me aftësi të kufizuar në raport me parashikimet ligjore në favor të tyre.

Shoqëria, nuk arriti të provojë para Komisionerit se:

- Ankuesi kishte shkelur ndonjë nen të Kontratës Individuale të punës;
- Ankuesi kishte sjellë dëm të rëndë financiar kundrejt punëdhënësit dhe për më tepër, me dashje të tij;
- Ankuesi kishte konsumuar mospërmbushje të detyrave funksionale apo të kishte shpërdoruar pasurinë e Shoqërisë;
- Ajo kishte zbatuar procedurën ligjore lidhur me njoftimin e zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin;
- Masa për largimin e ankuesit nga puna të ishte e justifikuar, e bazuar në fakte e prova si dhe të ishte proporcionale në raport me shkeljen e pretenduar;
- Shoqëria kishte marrë masat që të zbatonte ligjin për mbrojtjen efektive që duhet të kishte ankuesi/ punëmarrës si pjesë e kategorisë së mbrojtur, PAK, (në zbatim të ligjit nr.

²⁷ Neni 22, i këtij Ligji.

15/2019 “Për nxitjen e punësimit”, ligj i cili ishte i aplikueshëm dhe i detyrueshëm për zbatim në momentin e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me ankuesin nga ana e Shoqërisë) me invaliditet të pjesshëm, fakt të cilin ato vetë e kishin njohur dhe pranuar si të tillë deri në momentin e largimit të tij nga puna.

Ligji nr. 15/2019, “Për nxitjen e punësimit”, lidhur me kuotat e detyrueshme, vendos detyrimin për punëdhënësit, (qofshin ato subjekte publike apo private) për punësimin e një numri të caktuar personash me aftësi të kufizuara. Synimi është që të garantojë përfaqësimin proporcional të personave me aftësi të kufizuara në punësim, duke ditur që shifrat e punësimit të personave me aftësi të kufizuara janë disa herë më të ulta në krahasim me shifrat e punësimit të personave pa aftësi të kufizuara.

Ligji për Nxitjen e Punësimit vendos detyrimin mbi punëdhënësit që kanë të punësuar mbi 24 persona, që të punësojnë një person me aftësi të kufizuara. Inspektoriati Shtetëror i Punës është institucioni që kontrollon zbatimin e këtij detyrimi. Çdo punëdhënës që ka të punësuar persona me aftësi të kufizuara, ka të drejtën për të kërkuar subvencionim nga zyra përkatëse e punësimit për përshtatjen e vendit të punës, në mënyrën më funksionale për punëmarrësin me aftësi të kufizuara.

- Në këtë logjikë, evidentohet se në rastin në shqyrtim, në përgjigjen e sjellë pranë KMD-së, Shoqëria “Chicken Farm Albania sh.pk”, deklaroi se ka të punësuar aktualisht 74 punonjës, nga të cilët *asnjë me aftësi të kufizuara, invaliditet të pjesshëm të provuar me vërtetim KMCAP-i*, ndërkohë që ligji shprehet se për këtë numër punonjësish, Shoqëria duhet të kishte të punësuar 3 persona me AK, invaliditet të pjesshëm për punë, bazuar në dokumentin mjekësor të KMCAP.

LMD, nga ana tjetër nuk përmban detyrim të caktuar, të shprehur në numra të të punësuarish me aftësi të kufizuara por ndalon diskriminimin ndaj tyre në fushën e punësimit dhe njëkohësisht vendos detyrimin për të siguruar mbrojtje efektive nga punëdhënësi për personat me aftësi të kufizuara, mohimi i së cilës përbën diskriminim.

Në përfundim të sa më sipër, rezulton se zgjidhja e kontratës së punës me ankuesin është bërë pa një shkak ligjor të justifikuar, dhe në shkelje të mbrojtjes ligjore që ai gëzonte si pjesë e kategorisë së mbrojtur të punëmarrësve me PAK, invaliditet të pjesshëm, sipas përcaktimeve të KMCAP.

Mosdiskriminimi është një e drejtë kushtetuese, e detyrueshme për t’u zbatuar drejtpërsëdrejti nga institucionet. Kjo e drejtë është sanksionuar dhe mbrohet edhe me ligjin nr. 10221 datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

Për të qenë përpara një veprimi diskriminues në kuptim të këtij ligji, Komisioneri vlerëson se, duhet të plotësohen tre kushte njëherësh:

- Të ekzistojë trajtimi i diferencuar i ankuesit në raport me të tjerët në kushte, rrethana të njëjta apo të ngjashme, apo trajtim i padrejtë e i pafavorshëm i tij në raport me kuadrin ligjor të posaçëm;
- Trajtimi i diferencuar të ketë ndodhur për një nga shkaqet e parashikuara në nenin 1, të këtij ligji;
- Trajtimi i diferencuar të ketë sjellë si pasojë vështirësinë apo pamundësinë e ankuesit për të ushtruar të drejtat dhe liritë e njohura nga kushtetuta, aktet ndërkombëtare të ratifikuara apo ligjet e tjera në fuqi.

Në përfundim të analizimit të çështjes në tërësi, Komisioneri vlerëson se, në rastin e subjektit ankues përmbushen të tre këto kushte njëherësh dhe se, trajtimi i padrejtë dhe i disfavorshëm i ankuesit, nuk ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv apo që masa e ndërmarrë për largimin e tij nga puna të ketë qenë e justifikuar dhe proporcionale.

Në përfundim për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se nga ana e Shoqërisë “Chicken Farm Albania sh.p.k”, nuk u arrit të provohej një përlligje e arsyeshme dhe objektive e veprimeve të saj ndaj ankuesit, lidhur me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me të.

Në kushtet kur, nga ana e Shoqërisë nuk u arrit të provohej që zgjidhja e marrëdhënieve të punës me ankuesin ka ndodhur për shkaqe të arsyeshme, ligjore dhe se masa e marrë ndaj tij ka qenë e justifikuar, proporcionale dhe e drejtë; dhe nga ana tjetër ankuesi provon dhe dokumenton se mbart një prej shkaqeve të mbrojtura nga LMD-ja; Komisioneri vlerëson se subjekti ankues, i është nënshtruar trajtimit të padrejtë nga ana e punëdhënësit, pikërisht për shkakun e pretenduar prej tij, atë të aftësisë së kufizuar, i cili gëzon mbrojtje të veçantë ligjore.

Puna është një veprimtari jetike e individëve të aftë për punë. Ajo është burimi i të ardhurave që ata sigurojnë mjetet e jetesës. Gjithashtu, marrëdhënia e punës (*punësimi*) është, përveç të tjerash, një marrëdhënie sociale dhe shoqërore.

Punëdhënësi ka detyrimin të respektojë dhe të mbrojë në raportet e punës personalitetin e punëmarrësve, si dhe të marrë të gjitha masat e nevojshme për të garantuar sigurinë, mbrojtjen e shëndetit mendor dhe fizik të tyre, si dhe trajtimin me dinjitet të tij.

E drejta për punë buron nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë. Në kushtet kur ndalimi i diskriminimit është një e drejtë kushtetuese, e detyrueshme për t’u zbatuar drejtpërsëdrejti nga institucionet, është një e drejtë e sanksionuar dhe e mbrojtur shprehimisht me ligjin nr. 10221 datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, është e natyrshme që kjo e drejtë vendos detyrime negative mbi çdo punëdhënës, subjekt publik apo privat, që krijon, ndryshon apo i jep fund marrëdhënies së punës, të ndërmarrë veprime në përputhje me të drejtën e punëmarrësve për mbrojtjen nga diskriminimi.

Për rrjedhojë, bazuar në sa më lart, Komisioneri vlerëson se punëdhënësi, shoqëria “Chicken Farm Albania sh.p.k” ka shkelur dispozitat e ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga

Diskriminimi”, të ndryshuar, duke konsumuar sjellje diskriminuese kundrejt punëmarrësit, ankuesit Bujar Greva, përsa i takon largimit të tij nga puna.

C.2 Lidhja midis trajtimit të padrejtë dhe më pak të favorshëm me “çdo shkak tjetër”, (për shkak të ankimit kundër punëdhënësit, tek DRISHPSHSH) si shkak i mbrojtur.

Ankuesi ka pretenduar diskriminim për “çdo shkak tjetër”, duke argumentuar se trajtimi i padrejtë e i pafavorshëm ndaj tij, ka ardhur *si shkak i ankesës* së paraqitur pranë Drejtorisë Rajonale Tiranë të Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, prej tij, kundër Shoqërisë “Chicken Farm Albania sh.p.k”.

Mbështetur në faktet dhe provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, Komisioneri vlerëson se:

- *Së pari*, ankuesit i ishte komunikuar nga Shoqëria se do të pezullohej nga puna që me datë 14.04.2022 (*Urdhër pezullimi i datës 14.04.2022*), për një afat 15 ditor. Në vijim të Urdhrit të pezullimit, nëpërmjet shkresës me nr. 1013/2357 prot., datë 29.04.2022, punëdhënësi i ka komunikuar ankuesit “Njoftimin për largim nga puna” duke zgjidhur në mënyrë të menjëhershme kontratën individuale të punës, me motivacionin: “*Shpërdorim dhe dëmtim i pasurisë së Shoqërisë punëdhënëse, prishje me qëllim të frigoriferit të Shoqërisë, duke i shkaktuar kësaj të fundit një dëm të rëndë ekonomik. Mosrespektimin e nenit 10/4/5, të kontratës individuale të punës, datë 01.02.2020*”.
- *Së dyti*, evidentohet se ankuesi, në kronologji kohore, ka depozituar ankesën e tij pranë Drejtorisë Rajonale Tiranë të Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, me datë 29.04.2022 (*referuar shkresës me nr. 2117 prot., datë 29.04.2022*), pas komunikimit të largimit të tij nga puna nga ana e punëdhënësit, fakt i pranuar nga vetë ankuesi.
- *Së treti*, në shkresën e përcjellë Shoqërisë, nga Drejtoria Rajonale Tiranë e Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, lidhur me konkluzionet e tyre për ankesën e paraqitur nga B. G, rezulton se, punëdhënësi ka marrë dijeni për ankesën e tij, me datë 05.05.2022, kur pranë Shoqërisë janë paraqitur inspektorët shtetërorë për realizimin e inspektimit, shqyrtimit e verifikimit të pretendimit të tij. Pra, në rrjedhë kronologjike kohore, punëdhënësi ka ardhur në dijeni të ankesës së B. G mbasi “de facto” e “de jure” kishte njoftuar dhe realizuar largimin e tij nga puna.

Mbështetur në sa më sipër, rezulton e provuar që ankuesi është ankuar për punëdhënësin, pasi ai i ka njoftuar dhe realizuar largimin e tij nga puna. Në këtë kontekst, ankimi i tij për punëdhënësin nuk ka shërbyer si shkak për largimin e tij nga puna.

Konstatimi i trajtimit të padrejtë dhe më pak të favorshëm dhe ekzistenca e shkakut të pretenduar të diskriminimit, nuk mund të çojnë *apriori* në përfundimin se jemi përpara një sjellje

diskriminuese, për sa kohë që nuk mund të prezumohet lidhja shkakësore, pra se shpjegimi i vetëm i arsyeshem për largimin e ankuesit nga puna është ankimi i tij për punëdhënësin pranë Drejtorisë Rajonale Tiranë të Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (DRISHPSHSH).

Në bazë të provave të administruara Komisioneri vlerëson se, nuk rezulton të ketë një lidhje shkakësore midis trajtimit të padrejtë dhe të pabarabartë të cilit i është nënshtruar ankuesi dhe shkakut të ankesës së tij pranë DRISHPSHSH.

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se ankesa e paraqitur nga subjekti ankues me pretendimin për diskriminim, në të drejtën për punësim, për shkakun e analizuar më sipër, nga ana e punëdhënësit/Shoqërisë “Chicken Farm Albania sh.p.k” është e pabazuar, pasi nuk rezultoi e provuar që punëdhënësi të kenë shkelur dispozitat e ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

PËR KËTO ARSYE:

Mbështetur në nenin 1, nenin 7, pika 1, nenet 11-13, nenin 21, pika 1, nenin 32, pika 1, shkronja a) e nenin 33, pikat 10-11, të ligjit nr. 10 221, 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 diskriminimit të subjektit ankues, B. G, në të drejtën për punësim, nga ana e Shoqërisë “Chicken Farm Albania sh.p.k”, për shkak të aftësisë së kufizuar të tij.
2. Konstatimin e mosdiskriminimit të subjektit ankues, B. G, në të drejtën për punësim, nga ana e Shoqërisë “Chicken Farm Albania sh.p.k”, për shkak të ankimit ndaj punëdhënësit, klasifikuar si “çdo shkak tjetër”.
3. Kundër këtij vendimi lejohet ankimim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA