



REPUBLIKA E SHQIPËRISË  
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. \_\_\_\_\_ prot.

Tiranë, më \_\_\_\_\_.\_\_\_\_\_. 2022

**V E N D I M**

Nr. \_\_\_\_\_, datë \_\_\_\_\_.\_\_\_\_\_.2022

Mbështetur në nenin 32, pika 1, shkronja a), të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar<sup>1</sup>, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi<sup>2</sup> mori në shqyrtim ankesën me nr. 11 Regj., datë 17.01.2022, të shtetases F. N, kundër Shoqërisë “Albcontrol” sh.a., me pretendimin e diskriminimit për shkak të “gjendjes shëndetësore”, “bindjeve politike<sup>3</sup>” dhe “përkatësisë në sindikatë<sup>4</sup>”.

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

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

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

Në parashtrimet e sjella pranë Komisionerit, subjekti ankues, F. N, shpjegon se ajo ka ushtruar detyrat e saj funksionale si kontrollore e trafikut ajror (KTA), pranë Shoqërisë “Albcontrol” sh.a, në cilësinë e ish-punëdhënësit të saj, nga viti 2002 deri në datën 30.12.2021. Ankuesja ka pretenduar se, me Vendimin nr. 1, datë 24.04.2020, Shoqëria “Albcontrol” sh.a/punëdhënësi, ka vendosur në mënyrë të njëanshme uljen e pagave të punëmarrësve (KTA) në masën 60-70%, dhe pezulluar po ashtu, pa afat të caktuar edhe të drejtat e KTA, sipas Kontratës Individuale të Punës dhe Kontratës Kolektive.

Duke qenë se ky vendim cënonte drejtëpërdrejtë pagën e KTA, Sindikata e Pavarur e Kontrollit të Trafikut Ajror (SPKTA), në cilësinë e përfaqësueses së interesave të anëtarëve të saj (KTA), e ka kundërshtuar gjyqësisht këtë vendim, çështje e cila është ende në proces gjyqësor.

<sup>1</sup> Në vijim do t’i referohemi me akronimin LMD.

<sup>2</sup> Në vijim do t’i referohemi me akronimin KMD.

<sup>3</sup> Gjatë procedurës hetimore pranë KMD-së, ankuesja ka hequr dorë nga pretendimi për këtë shkak.

<sup>4</sup> Sipas kuptimit të LMD-së, klasifikuar tek shkaku i “përkatësisë në një grup të veçantë”.

Në vijim, subjekti ankues, shprehet se: “Më datë 06.04.2021 kam qenë planizuar turni i parë nga ora 07:00 -14:00. Në orarin e caktuar jam paraqitur në vendin e punës, duke u ulur në pozicionin e kontrollorit në komunikim direkt me pilotin. Pasi kam punuar rreth një orë, kam bërë 30 minuta pushim. Pas pushimit kam marrë detyrën në krahun e planerit (planifikuesit). Në të dyja këto pozicione që ne ushtrojmë detyrën duhet të jemi fizikisht dhe psikologjikisht të shëndetshëm. Duke lëvizur nga njëri vend në tjetrin kam ndjerë mungesë të theksuar të përqendrimit. Kjo për shkak të kohështrirjes së pandemisë, lodhjes, ankthit dhe stresit të akumuluar në kohë, ku patjetër në përkeqësimin e kësaj gjendjeje kishte ndikuar edhe ulja e pagës në mënyrë drastike dhe të njëanshme nga punëdhënësi dhe situatës së rënduar ekonomike që ky vendim solli në familjen time. Duke qenë se gjatë orarit të punës nuk kam patur përmirësime, pas përfundimit të turnit tim të punës, konkretisht në orën 14:00, kam vajtur në sallën ku ndodhen kompjuterat ekstra, ku çdo punonjës ka të drejtë akses duke referuar edhe shqetësimet e tij psiko-fizike, si dhe bazuar në Skemën e Kompetencës, kam tërhequr formularin përkatës të paaftësisë së përkohshme, duke e plotësuar si më poshtë citoj:

“Bazuar në Skemën e Kompetencës, paragrafi 123/3 (Kapitulli i Paaftësisë së Përkohshme), i Kodit Ajror, për arsye stresi dhe lodhjeje nuk mund të kryej punën e Konsol dhe kërkoj një periudhë 3-4 ditore për rikuperim”. Pasi kam plotësuar formularin e kam dorëzuar tek punëdhënësi.

Pas këtij momenti, teksa po largohesha nga ambjentet e punës, jam thirrur dhe më është njoftuar Urdhri me nr. 519/1 prot., datë 06.04.2021 “Për fillimin e procedurës për ndërprerjen e marrëdhënies së punës të punëmarrësit F. N”, duke më caktuar datën 12.04.2021 për takim ku do të jepeshin arsyet e zgjidhjes së kësaj marrëdhënie pune. Këtij Urdhri, punëdhënësi i kishte bashkëlidhur dokumentin “Relacion mbi shpalljen e paaftësisë së përkohshme”, të Drejtorit të Divizionit Operacional, me të cilin kërkohej marrja e masave administrative ndaj meje për shkak se me paraqitjen e paaftësisë së përkohshme kam vënë në rrezik nga pikëpamja operationale jo vetëm sigurinë dhe vazhdueshmërinë pa ndërprerje të shërbimit ajror, por edhe logjistikën e burimeve njerëzore.

Njëkohësisht, punëdhënësi ka paraqitur kallëzim penal ndaj meje për veprën penale të “shpërdorimit të detyrës”. Pas arrestimit tim, bërë mbi bazën e kallëzimit penal të punëdhënësit, me Urdhrin e brendshëm me nr. 563 prot., dhe 273 prot., datë 12.04.2021 “Për pezullimin e Urdhrit me nr. 519/1 prot., datë 06.04.2021” urdhërohet përpos pezullimit të Urdhërit për fillimin e procedurave për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, edhe heqja e të drejtës së pagës dhe hyrjes sime në ambjentet e punës, deri në një vendim penal të formës së prerë të organeve gjyqësore.

Pasi Gjykata e Apelit Tiranë ka deklaruar arrestimin tim të paligjshëm dhe ka zëvendësuar masën e shtrëngimit personal nga “arrest në shtëpi” në “detyrim për paraqitje”, më datë 29.04.2021 jam paraqitur personalisht në ambjentet e punës duke i kërkuar punëdhënësit tim zënien me punë, përse kohë nuk kishte shkak pengues dhe isha ngushtësisht në nevojë ekonomike pasi kam dhe fëmijë, asokohe vetëm 3 vjeç, kërkesë të cilën e kam bërë edhe me anë të komunikimit me e-mailin e datës 30.04.2021.

*Punëdhënësi nëpërmjet e-mailit të së njëjtës datë, më informoi se zënia me punë nuk mund të kryhet dhe se marrëdhënia e punës do të vazhdojë të mbetet e pezulluar deri në përfundimin me formë të prerë të procesit penal dhe me daljen me një vendim nga organet gjyqësore”.*

Subjekti ankues, me anë të shkresave të datave 02.10.2021 dhe 11.10.2021, i është drejtuar sërish punëdhënësit duke i kërkuar që fillimisht të shprehej mbi statusin e saj në Shoqërinë “Albcontrol” sh.a, marrjen e masave urgjente për planifikimin e trajnimit të saj, me qëllim ruajtjen dhe mbajtjen e licencës aktive, zënien me punë dhe pagimin e pagës.

Nëpërmjet shkresave me nr. 1999/4 prot., datë 05.11.2021 dhe nr. 1669/1 prot., datë 10.11.2021, punëdhënësi i ka komunikuar ankueses pezullimin e licencës dhe pamundësinë për të ushtruar detyrat si KTA, për shkak të licencës së pezulluar.

Në vijim, nëpërmjet Urdhrit nr. 860, datë 30.12.2021 “Për përfundimin e periudhës së pezullimit nga detyra të F. N”, punëdhënësi i ka komunikuar ankueses ndërprerjen e pezullimit të saj nga detyra dhe ka urdhëruar rivendosjen e të gjitha të drejtave që burojnë nga marrëdhënia e punës si KTA, në sektorin APP/ACC, Drejtoria ATS, Divizioni Operacional, edhe pse çështja penale nuk rezultonte të ishte zgjidhur me vendim të formës së prerë.

Po në të njëjtën ditë, nëpërmjet Urdhrit të Brendshëm me nr. 863, datë 30.12.2021 “Për fillimin e procedurës për ndërprerjen e marrëdhënies së punës të F. N”, ankueses i është komunikuar se me datë 06.01.2022, ora 11:00, do të zhvillohej takimi për njohjen e arsyeve të zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me të.

Referuar dokumentit bashkëlidhur njoftimit të mësipërm, me nr. 2143 prot., datë 30.12.2021 “Relacion mbi fillimin e procedurës për zgjidhjen e menjëhershme të marrëdhënieve të punës me F. N”, citohet se zgjidhja e marrëdhënieve të punës me ankuesen është propozuar për shkak se paaftësia e përkohshme në punë, deklaruar nga ankuesja me datë 06.04.2021, ka ndikuar direkt në menaxhimin afatshkurtër me burime njerëzore në sallën operacionale dhe ka çenuar vazhdueshmërinë pa ndërprerje të shërbimit të lundrimit ajror, duke shkelur kështu detyrimin kontraktor të bindjes ndaj urdhërave të punëdhënësit, gjë që ka çuar edhe në humbjen e besimit.

Subjekti ankues i ka kërkuar punëdhënësit shtyrjen e datës së takimit, për arsye shëndetësore të saj, takim i cili referuar procesverbalit me nr. 2146/2 prot., datë 10.01.2022, rezulton të jetë mbajtur me datë 10.01.2022 me praninë e znj. N dhe përfaqësuesit të saj ligjor.

Bazuar në deklaratimet e këtij procesverbali, rezulton se, subjekti ankues ka pretenduar se procedura për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me të, është në paligjshmëri dhe diskriminuese, duke u bazuar në shkaqet shëndetësore (*për shkak të deklaratimit prej saj të paaftësisë së përkohshme në punë, me datë 06.04.2021*), për shkak të përkatësisë së saj në Sindikatë, si dhe për shkak të politizimit që i është bërë qëndrimit të saj publik për çështjen e uljes së pagave të KTA nga ana e punëdhënësit.

Ankuesja dhe përfaqësuesi i saj ligjor kanë kërkuar gjatë këtij takimi, që ankesa e saj për diskriminim të shqyrtohej paraprakisht nga punëdhënësi, para se të dilte me një vendimmarrje për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me znj. N.

Punëdhënësi, nëpërmjet Urdhrit të Brendshëm me nr. 21, datë 14.01.2022 “Për zgjidhjen e kontratës së punës të F. N”, ka urdhëruar:

- “1. Përfundimin e marrëdhënieve të punës për subjektin ankues, me detyrë “Kontrollor ACC”, në Sektorin APP/ACC, Drejtoria ATS, Divizioni Operacional;*
- 2. Marrëdhëniet e punës do të ndërpriten menjëherë;*
- 3. Të njoftohet Drejtoria e Security dhe Sektori i Sigurisë, për humbjen e së drejtës për hyrjen dhe qëndrimin në ambjentet e Shoqërisë dhe dorëzimin e kartës për hyrje-daljet në Shoqërinë “Albcontrol” sh.a. pas dorëzimit të detyrës...”*

Bazuar në sa më lart, ankuesja, ka pretenduar se është diskriminuar nga ana e punëdhënësit/Shoqërisë “Albcontrol” sh.a, duke u vënë në pozita të pabarabarta dhe të pafavorshme në raport me kontrollorët e tjerë të trafikut ajror, për shkaqet e pretenduara dhe shpjeguara prej saj. Subjekti ankues, znj. N, ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, që në përfundim të shqyrtimit të ankesës së saj, të marrë masa për rivendosjen në vend të së drejtave të cënuara, veçanërisht lidhur me aktivizimin e licencës dhe rikthimin në punë.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, 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-së, 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 ligjit, Komisioneri ka kompetencë për të shqyrtuar shkeljet që i bëhen zbatimit dhe respektimit të parimit të barazisë në lidhje me këto shkaqe.

Subjekti ankues legjitimohet *ratione personae*, në kuptim të nenit 33, pikat 1 dhe 3, të LMD-së. Subjekti legjitimohet *ratione temporis*, në kuptim të nenit 33, pika 4, shkronja dh), të LMD-së.

Ankuesja gjithashtu, legjitimohet *ratione materia*, pasi pretendimet e saj *prima facie*, janë të tilla që bëjnë pjesë në kompetencat që ligji, i njeh Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, për shqyrtimin e ankesës në kuptim të nenit 32, pika 1, shkronja a), të LMD-së, si dhe ankuesja ka provuar interesin e saj të drejtëpërdrejtë përsa i takon pretendimit për cënim të parimit të barazisë e mosdiskriminimit.

**Përsa më lart, referuar nenit 33, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, 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 LMD dhe që lidhen me pretendimin e ankueses për diskriminim gjatë ndërprerjes së marrëdhënieve të punës, nga ana e Albcontrol sh.a.

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:

1. Nëpërmjet shkresës me nr. 68/2 prot., datë 26.01.2022, Komisioneri ka njoftuar dhe i ka kërkuar parashtrime Shoqërisë “Albcontrol” sh.a, lidhur me pretendimin e subjektit ankues.

Në vijim, nëpërmjet shkresës me nr. 271/1 prot., datë 07.02.2022, Shoqëria “Albcontrol” sh.a, ka njohur Komisionerin me qëndrimin e saj lidhur me pretendimet e subjektit ankues, duke bashkëlidhur edhe dokumentacion provues lidhur me procedurën e ndjekur nga punëdhënësi për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesen.

Ndërsa, lidhur me pretendimet e ankueses për diskriminim për secilin shkak të cituar prej saj, Shoqëria ka cituar shprehimisht se:

*“Sa i takon pretendimit të ankueses për diskriminim për shkak të gjendjes shëndetësore, nuk jemi përpara një personi të vetëm i cili ka deklaruar paaftësinë e përkohshme për punë, por jemi përpara faktit kur pjesa më e madhe e kontrollorëve kanë deklaruar njëkohësisht paaftësinë e përkohshme për punë, gjë e cila tregon pavërtetësinë e këtij fakti. Ai deklaram ishte mjet i përdorur për arritjen e një qëllimi të caktuar. Sa më sipër, duke qenë se nuk jemi para kushteve që lidhen me gjendjen shëndetësore, edhe pretendimi për diskriminim për këtë shkak bie poshtë. Rrethanat e gjithë ngjarjes, veprimi i kryer me datë 06.04.2021, ishte pjesë e një skenari të menduar dhe jo një veprim i veçantë. Veprimi i kryer në datën 06.04.2021, së bashku me disa kontrollorë të tjerë, i tejkaloje kufijtë e të drejtave duke sjellë pasoja në ofrimin e shërbimit të lundrimit ajror, shërbim i cili ofrohet në Republikën e Shqipërisë ekskluzivisht vetëm nga Shoqëria “Albcontrol” sh.a dhe duke cënuar interesat jo vetëm të qytetarëve të RSH-së por edhe më gjerë.*

*Sa i takon pretendimit të ankueses për diskriminim për shkak të të qenurit anëtar i Sindikatës së punëmarrësve dhe pjesëmarrëse aktive e saj, ju informojmë se nga ana e Shoqërisë sonë është ofruar gjithmonë gjithë mirëkuptimi, bashkëpunimi dhe gatishmëria për të dhënë informacion në lidhje me gjendjen financiare të Shoqërisë dhe kushtet në të cilat ishte marrë dhe qëndronte në fuqi Vendimi nr.1, datë 24.04.2022, i Këshillit Mbikëqyrës. Nga ana e punëdhënësit janë kryer komunikime e takime të vazhdueshme me Sindikatën. Këshilli Mbikëqyrës dhe drejtuesit e Shoqërisë kanë ushtruar diskrecionin e tyre të plotë, duke mundësuar marrjen e masave ekonomike dhe në favor të qëndrimit në punë të të gjithë punëmarrësve të Shoqërisë “Albcontrol” sh.a, në mënyrë që të evitohen masat ekstreme në politikën ekonomike të Shoqërisë, si p.sh, largime e shkurtime nga puna, etj. Për këtë arsye ky pretendim i ankueses bie poshtë.*

*Sa i takon pretendimit të ankueses për diskriminim për shkak të bindjeve politike, ankuesja ka qenë në marrëdhënie pune me Shoqërinë që prej vitit 2002-2022, pra për rreth 20 vjet. “Albcontrol” sh.a është ofruar i shërbimit të lundrimit ajror, i cili funksionon sipas ligjit tregtar, legjislacionit ndërkombëtar të ratifikuar nga RSH dhe ushtron aktivitetin e tij në mënyrë të pavarur dhe të pandikuar nga faktorë të jashtëm politikë. Periudha e gjatë e ankueses në marrëdhëniet e punës me Shoqërinë, është tregues i rëndësishëm që vërteton paanshmërinë politike dhe integritetin e Shoqërisë, duke u fokusuar vetëm në ofrimin e shërbimit të lundrimit ajror në RSH. Përgjatë marrëdhënieve të punës me Shoqërinë, ankueses i janë dhënë disa masa disiplinore, e pavarësisht kësaj, marrëdhënia punëmarrës-punëdhënës me ankuesen ka vazhduar normalisht, pa efekte të tjera që mund të konsideroheshin si diskriminim për shkak të bindjeve politike, etj. Marrëdhënia e punës është shkëputur me ankuesen për shkak të thyerjes së besimit mes saj dhe punëdhënësit dhe për asnjë arsye tjetër, siç pretendon ankuesja”.*

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, nëpërmjet shkresës me nr. 68/6 prot., datë 31.03.2022, njoftoi dhe ftoi palët për pjesëmarrje në seancë dëgjimore, në datën 20.04.2022, ora 12:00, pranë Zyrës së Komisionerit.

Lidhur me trajtimin me sa më objektivitet të çështjes, si dhe në respektim të parimit të procesit të rregullt ligjor, Komisioneri ka kërkuar paraprakisht, që palët në proces të sjellin informacion, prova, si dhe fakte të reja, që mund të mbështesin pretendimet e tyre, lidhur me sa më sipër. Konkretisht, nga ana e Shoqërisë “Albcontrol” sh. a, Komisioneri ka kërkuar të depozitojë shpjegime dhe dokumentacion si më poshtë citohet:

- Kopje të “Rregullores së Brendshme” të Shoqërisë “Albcontrol” sh.a.
- Kopje të Kontratës Kolektive që ka qenë në fuqi deri në momentin e largimit nga puna të ankueses.
- Kopje të procesverbalëve të datave: 16.03.2021 dhe 30.03.2021, të takimeve të mbajtura mes përfaqësuesve të Shoqërisë “Albcontrol” sh.a dhe Sindikatës së Pavarur të Kontrollorëve të Trafikut Ajror, në praninë e përfaqësuesve të Këshillit Mbikëqyrës.

- Informacion dhe shpjegime lidhur me masat e ndërmarra kundrejt 31 KTA-ve<sup>5</sup> të tjerë të cilët, njëloj si subjekti ankues kanë plotësuar deklaratën e paaftësisë së përkohshme në punë, për periudhën objekt hetimi në këtë proces administrativ pranë KMD-së.
  - Kopje të procedurës së ndjekur lidhur për secilin KTA, nëse ka.
  - Informacion, dhe parashtrime lidhur me provimin nga ana e Shoqërisë “Albcontrol” sh.a, të ndikimit të ankueses (apo veprimeve të saj) tek KTA e tjerë, në mënyrë që ajo t’i ketë nxitur ata në plotësimin e deklaratës së paaftësisë së përkohshme në punë.
  - Informacion dhe parashtrime lidhur me ndikimin apo veprimet e ankueses në keqfunksionimin apo bllokimin e hapësirës ajrore të RSH, në periudhën kohore të pretenduar prej jush.
  - Kopje të aktit ligjor apo nënligjor ku është e parashikuar procedura për deklarimin dhe menaxhimin e rasteve të deklarimit të paaftësisë së përkohshme në punë, lidhur me KTA.
  - Cila është procedura e ndjekur dhe zbatuar nga Shoqëria “Albcontrol” sh.a lidhur me menaxhimin dhe verifikimin e rastit të ankueses, lidhur me deklarimin e paaftësisë së përkohshme në punë? Kopje të akteve shkresore.
  - Cila është procedura e ndjekur dhe zbatuar nga Shoqëria “Albcontrol” sh.a lidhur me menaxhimin dhe verifikimin e secilit rast të KTA, lidhur me deklarimin e paaftësisë së përkohshme në punë? Kopje të akteve shkresore për secilin rast.
  - Çdo informacion tjetër që do gjykohet i arsyeshëm se do të ndihmonte në sqarimin e plotë të kësaj çështjeje.
- 3.** Seanca u zhvillua në datë 20.04.2022, me praninë e të dy palëve në proces: subjektit ankues dhe përfaqësuesit të saj ligjor, av. R. H<sup>6</sup>, si dhe palës kundër së cilës është paraqitur ankesa, përfaqësuesve me autorizim<sup>7</sup> të Shoqërisë “Albcontrol” sh.a: B. H, D. I, R. B dhe K. B.

Gjatë seancës dëgjimore, palët iu qëndruan të njëjtave parashtrime që kishin bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në dhe që do të shtjellohen në vijim, gjatë arsyetimit të vendimit.

Gjithashtu, përfaqësuesit e “Albcontrol” sh.a depozituan shkresën me nr. 1179/1 prot., datë 20.04.2022, në të cilën, ndër të tjera, parashtrohet se:

*“Në datën 6 prill 2021, KTA në “Albcontrol” sh.a kanë njoftuar shefin e njësisë për shpalljen e paaftësisë së përkohshme, duke pretenduar se nuk mund të ushtrojnë në mënyrë të sigurt privilegjet e licencës.*

*Ky qëndrim është evidentuar fillimisht nga 5 KTA njëherësh, ndër të cilët ka qenë dhe ankuesja F. N dhe më pas është përshkallëzuar, duke bërë që edhe rreth 31 KTA të tjerë të deklarojnë paaftësinë e përkohshme në të njëjtën kohë dhe mënyrë, si dhe arsyetime të ngjashme.*

<sup>5</sup> Akronim i përdorur për Kontrollor i Trafikut Ajror, pranë Shoqërisë “Albcontrol sh.a”

<sup>6</sup> Referuar Prokurës së Posaçme me nr. 182 Rep., dhe nr. 133 Kol., datë 08.01.2022, të Shoqërisë “Rojad sh.p.k” dhe licencës me nr. 5885, të Dhomës Vendore të Avokatisë Tiranë.

<sup>7</sup> Referuar Autorizimit me nr. prot. extra, datë 19.04.2022.

*Paafhtësia e përkohshme në punë për shkak të stresit është një koncept i parashikuar në Urdhrin e Ministrisë të Infrastrukturës dhe Energjisë me nr. 91, datë 21.02.2019 “Për miratimin e Rregullores mbi përcaktimin e Kërkesve Teknike dhe Procedurave Administrative në lidhje me Licencat dhe Certifikatat e Kontrollorëve të Trafikut Ajror”, i ndryshuar. Në seksionin 12.2 të këtij Urdhri, përcaktohet se këta KTA mund të deklarojnë paafhtësinë e përkohshme në punë në rast kur KTA është ndër të tjera “i papërshtatshëm të kryejë detyrat operationale për shkak të ndonjë plagosje, sëmundje, lodhje të tejskajshme që rrjedh nga aktivitetet fizike apo mendore, stres, përfshi stresin e krijuar nga ndonjë incident kritik apo shkaqe të ngjashme”. Njoftimi për paafhtësi të përkohshme i bërë në të njëjtin moment dhe po ashtu në prag të fillimit të turnit të I dhe II, ka ndikuar drejtpërdrejtë në menaxhimin me burime njerëzore të Sallës Operacionale. Referuar sa më sipër, deklarimi i paafhtësisë së përkohshme, ka vënë në rrezik nga pikëpamja operationale, duke çenuar një nga parimet më të rëndësishme të sigurimit të shërbimit në mënyrë të sigurtë dhe të pandërprerë, por që eventualisht mund të çenojë edhe jetën e pasagjerëve.*

*Për më tepër, ushtrimi i kësaj të drejte, pavarësisht se parashikohet në urdhrin sipërcituar, në vlerësimin tonë është keqpërdorur dhe nxitur kolektivisht me qëllim ndërprerjen e shërbimit të kontrollit të trafikut ajror. Formularët e deklarimit të paafhtësisë së përkohshme janë plotësuar me përmbajtje të ngjashme, duke referuar arsye të njëjta, që kryesisht lidhen me stresin e shkaktuar nga gjendja financiare, për shkak të uljes së pagës. Për më tepër, dorëzimi i të gjithë formularëve është bërë në të njëjtën ditë dhe po ashtu dorëzimi i pjesës më të madhe të tyre është bërë nga i njëjti person.*

*Nisur nga përshkallëzimi i situatës, me datë 07.04.2021, “Albcontrol” sh.a depozitoi kallëzim penal.*

*Nga ana tjetër, me anë të relacioneve me nr. 535 prot., dhe nr. 537 prot., datë 07.04.2021, me lëndë “Relacion mbi shpalljen e paafhtësisë së përkohshme”, për të gjithë KTA që kanë deklaruar paafhtësinë e përkohshme, është kërkuar marrja e masave administrative të nevojshme sipas legjislacionit të zbatueshëm.*

.....

*Si rezultat i përshkallëzimit të situatës me paraqitjen e deklaratave të paafhtësisë nga KTA, “Albcontrol” sh.a, në përmbushje të detyrimit për ofrimin e shërbimit të navigimit ajror dhe vështirësisë operationale për shkak të mungesës së burimeve njerëzore, në datën 07.04.2021 ka shpallur mbylljen e hapësirës ajrore, duke deklaruar pamundësi të ofrimit të shërbimit të navigimit ajror.*

*Pas njoftimit të organeve përkatëse prej “Albcontrol” sh.a, në kushtet e marrjes së masave të nevojshme për parandalimin e një greve nga ana e kontrollorëve, kryerjes së veprimeve të nevojshme nga ana e policisë dhe prokurorisë nëpërmjet marrjes në pyetje dhe sqarimit të rrethanave paraprake, situata ka filluar të ndryshojë. Një pjesë e KTA-ve kanë plotësuar deklaratën për përfundimin e paafhtësisë së përkohshme, duke krijuar hapësirën e nevojshme që*



*“Albcontrol” sh.a të rifillojë organizimin e punës për zhbllokimin e hapësirës ajrore dhe vijimin e ofrimit të shërbimit të navigimit ajror”.*

Nga pala ankuese u qartësuan shkaqet për të cilat pretendon diskriminimin: *“Gjendja shëndetësore”* dhe *“përkatësia në sindikatë”*, për të cilat u shpreh se është trajtuar në mënyrë të diferencuar nga KTA e tjerë që vijojnë të jenë në punë, pasi ata u tërhoqën nga deklarata e paaftësisë së përkohshme. Pala ankuese theksoi faktin se asaj nuk i është dhënë mundësia që dhe ajo të tërhiqej nga deklarimi i paaftësisë së përkohshme, duke qenë se “Albcontrol” sh.a i komunikoi po atë ditë, me 06.04.2021, në përfundim të turnit të punës, Urdhrin me nr. 519/1 prot., datë 06.04.2021 “Për fillimin e procedurës për ndërprerjen e marrëdhënies së punës”.

“Albcontrol” sh.a, me e-mailin e datës 22.04.2022, ka dërguar dokumentacion provues lidhur me deklaratat e tërheqjes së paaftësisë së përkohshme nga KTA, pasi paraprakisht kishin dorëzuar deklaratat e paaftësisë së përkohshme.

Ndërkaq, me datë 24.05.2022, subjekti ankues ka depozituar në cilësi prove Vendimin nr. 277, datë 29.03.2022 të Gjykatës së Apelit.

### **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 subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë apo të pafavorshme krahasuar me KTA e tjerë të “Albcontrol” sh.a, në një situatë të njëjtë apo të ngjashme me të, nevojitet “krahasuesi”.

#### **A.1 Lidhur me pretendimin e subjektit ankues, për trajtim në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë e të pafavorshëm nga ana e Shoqërisë “Albcontrol” sh.a, krahasuar me KTA-të e tjerë.**

*Nga këqyrja e dokumentacionit dhe kronologjia e ngjarjeve dhe fakteve rezulton se:*

Subjekti ankues, F. N ka lidhur marrëdhënien e punës me Shoqërinë “Albcontrol” sh.a në vitin 2002, marrëdhënie e cila ka vijuar për rreth 20 (njëzet) vite, deri me datë 14.01.2022. Ankuesja ka ushtruar detyrat funksionale në cilësinë e Kontrollores së Trafikut Ajror, pranë kësaj Shoqërie.

Nëpërmjet Vendimit nr. 1, datë 24.04.2020, punëdhënësi/“Albcontrol” sh.a. në mënyrë të njëanshme ka vendosur uljen e pagave të punëmarrësve/KTA, në masën nga 60-70% të saj, si dhe ka pezulluar pa afat të caktuar edhe disa të drejta të fituara me Kontratën Kolektive dhe Individuale të Punës, vendim i cili është kundërshtuar gjyqësisht nga SPKTA. *(Në Kryesinë e së cilës bën pjesë edhe subjekti ankues)*, pasi cënonte një element thelbësor të kontratës siç është paga. *(Çështja aktualisht ndodhet në shqyrtim pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë).*

Me datë 06.04.2021, ankuesja ka qenë në detyrë, planizuar në turnin e parë (07:00-14:00). Bazuar në deklaratimet e ankueses rezultoi se, në orarin e caktuar është paraqitur në vendin e punës dhe duke lëvizur nga njëri vend në tjetrin (*pozicionet e kontrollorit*) ka ndjerë mungesë të theksuar të përqendrimit. Ankuesja ka shpjeguar se gjatë ushtrimit të detyrës, kontrollori duhet të jetë fizikisht dhe psikologjikisht i shëndetshëm, ndërsa ajo nuk është ndjerë mirë, duke listuar një sërë shkaqesh si: kohështrirja e pandemisë, lodhja, ankthi, stresi i akumuluar në kohë, ku kishte ndikuar edhe ulja e pagës në mënyrë drastike e menjëhershme nga punëdhënësi, gjë e cila kishte ndikuar negativisht duke rënduar ekonominë e familjes së saj.

Duke qenë se gjatë orarit të punës nuk ka ndjerë përmirësime, pas përfundimit të orarit zyrtar të turnit të punës, në orën 14:00, ka vajtur në sallën ku ndodhen kompjuterat tek të cilët ka akses çdo punonjës dhe ka referuar shqetësimet psiko-fizike dhe, bazuar në Skemën e Kompetencës ka tërhequr Formularin përkatës të paaftësisë së përkohshme, duke e plotësuar si vijon:

*“Bazuar në Skemën e Kompetencës, Kapitulli i Aftësisë së Përkohshme, paragrafi 123/3, i Kodit Ajror, për arsye stresi dhe lodhje nuk mund të kryej punën e Konsol dhe kërkoj një periudhë 3-4 ditore për rikuperim”.*

Pasi ankuesja ka plotësuar formularin e ka dorëzuar atë pranë punëdhënësit. Po të njëjtën ditë, pas këtij momenti teksa po largohej nga ambjentet e punës, është thirrur dhe i është njoftuar Urdhri me nr. prot. 519/1, datë 06.04.2021 *“Për fillimin e procedurës për ndërprerjen e marrëdhënies së punës të punëmarrësit F. N”* duke caktuar datën 12.04.2021, për takimin ku do të jepeshin edhe arsyet e zgjidhjes së kësaj marrëdhënie pune.

Këtij Urdhri i bashkëlidhej edhe dokumenti *“Relacion mbi shpalljen e paaftësisë së përkohshme”*, i Drejtorit të Divizionit Operacional, me të cilin kërkohej marrja e masave administrative ndaj ankueses, për shkak se me paraqitjen e paaftësisë së përkohshme në punë ka vënë në rrezik nga pikëpamja operationale jo vetëm sigurinë dhe vazhdueshmërinë pa ndërprerje të shërbimit ajror por edhe logjistikën e burimeve njerëzore.

Me shkresën me nr. 530 prot., datë 07.04.2021, punëdhënësi ka paraqitur kallëzim penal ndaj ankueses (*si dhe ndaj dy KTA të tjerë A. F. dhe M. M.*), për veprën penale të *“Shpërdorimit të detyrës”*, parashikuar në nenin 248 të Kodit Penal të Republikës së Shqipërisë.

Më tej pas arrestimit të ankueses, bazuar mbi kallëzimin penal, dhe zbatimin e masës së shtrëngimit personal; punëdhënësi me Urdhërin e Brendshëm të datës 12.04.2021, *“Për pezullimin e Urdhrit nr. Prot 519/1, datë 06.04.2021, “Për fillimin e procedurës për ndërprerjen e marrëdhënies së punës të punëmarrësit F. N”*, ka urdhëruar, përpos pezullimit të urdhrit për fillimin e procedurave për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, edhe heqjen e të drejtës së pagës dhe të hyrjes së ankueses në ambjentet e punës, deri në një vendim penal të formës së prerë të organeve gjyqësore.

Pasi Gjykata e Apelit Tiranë ka deklaruar të paligjshëm arrestimin e ankueses dhe ka zëvendësuar masën e shtrëngimit personal nga “*arrest në shtëpi*” në “*detyrim për paraqitje*”, më datë 29.04.2021, znj. N është paraqitur personalisht në ambjentet e punës duke i kërkuar punëdhënësit zënien me punë, për sa kohë nuk kishte asnjë shkak pengues për ushtrimin e detyrës, por edhe për shkak se ishte në nevojë ekonomike pasi kishte dhe një fëmijë të moshës 3 vjeç, kërkesë të cilën e ka bërë edhe me anë të komunikimit me e-mail të datës 30.04.2021.

Pala punëdhënëse, me e-mailin e datës 30.04.2021 ka informuar ankuesen se, zënia me punë nuk mund të kryhet dhe se marrëdhënia e punës do të vazhdojë të mbetet e pezulluar, deri në përfundimin me një vendim të formës të prerë të procesit penal nga organet gjyqësore.

Në vijim të kësaj përgjigjeje, subjekti ankues, nëpërmjet shkresave të datës 02.10.2021 dhe datës 11.10.2021 i është drejtuar sërish punëdhënësit, duke i kërkuar fillimisht të shprehej mbi statusin e saj në “Albcontrol” sh.a., marrjen e masave urgjente për planifikimin e trajnimit të saj me qëllim ruajtjen dhe mbajtjen e licencës aktive, zënien me punë dhe pagimin e pagës, për sa kohë pezullimi nga puna pa të drejtë page nuk parashikohet në asnjë dispozitë kontraktore.

Pasi është njohur me shkresat sipërcituar dhe në përgjigje të tyre, “Albcontrol” sh.a, nëpërmjet shkresave me nr. 1999/4 prot., datë 05.11.2021 dhe me nr. 1669/1 prot., datë 10.11.2021, i ka komunikuar ankueses pezullimin e licencës dhe pamundësinë për të ushtruar detyrat si KTA, për shkak të licencës së pezulluar.

Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë me Vendimin nr. 2762 Akti, datë 19.11.2021, ka vendosur pushimin e akuzës penale për të pandehurën F. N..., për veprën penale të “*Pengimi i qarkullimit të mjeteve të transportit*” e kryer në bashkëpunim.

Me Urdhrin nr. 2140 prot., datë 30.12.2021 “*Për përfundimin e periudhës së pezullimit nga detyra të F. N*”, “Albcontrol” sh.a., i ka komunikuar ankueses urdhrin me të cilin ndërpritej pezullimi i saj nga detyra dhe urdhërohej rivendosja në vend e të gjitha të drejtave që burojnë nga marrëdhënia e punës si “*Kontrollor ACC*” në sektorin APP/ACC, Drejtoria ATS, Divizioni Operacional, edhe pse çështja penale nuk rezultonte të ishte zgjidhur me formë të prerë, deri në këtë moment.

Po në të njëjtën ditë pala punëdhënëse ka nxjerrë Urdhrin e Brëndshëm Nr. 2146 prot., nr. 863, datë 30.12.2021 “*Për fillimin e procedurës për ndërprerjen e marrëdhënies së punës të F. N*”, ku caktohej data 06.01.2022, ora 11:00, për zhvillimin e takimit, ku do të jepeshin edhe arsyet e zgjidhjes së marrëdhënies së punës me të. Bashkëlidhur këtij Urdhri edhe dokumenti i Drejtorisë së Burimeve Njerëzore me nr. 2143 prot., datë 30.12.2021, “*Relacion mbi fillimin e procedurës për zgjidhjen e menjëhershme të marrëdhënieve të punës së F. N*” .

Nga përmbajtja e këtij relacioni, evidentohet se në të propozohet zgjidhja e marrëdhënies së punës për shkak se dhënia e paaftësisë të përkohshme ardhur më datë 06.04.2021, ka ndikuar direkt në menaxhimin afat shkurtër me burime njerëzore në sallën operationale dhe ka cënuar sigurinë dhe

vazhdueshmërinë pa ndërprerje të shërbimit të lundrimit ajror, duke shkelur kështu detyrimin kontraktor të bindjes ndaj urdhërave të punëdhënësit e cila ka çuar edhe në humbjen e besimit.

Në këtë relacion, evidentohet edhe fakti që, Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë me Vendimin nr. 2762 Akti, datë 19.11.2021, ka vendosur pushimin e akuzës penale për të pandehurën F. N..., për veprën penale të “*Pengimi i qarkullimit të mjeteve të transportit*” e kryer në bashkëpunim.

Pushimi i akuzës është bërë nga Gjykata me arsyetimin se, “... e pandehura nuk e ka kryer veprën penale për të cilën akuzohet”. (Ndaj këtij vendimi ka ushtruar të drejtën e ankimit organi i prokurorisë dhe çështja është gjykuar nga Gjykata e Apelit Tiranë, vendimi i së cilës, në rend kronologjik do të citohet më poshtë në vendim).

Për shkaqe shëndetësore, ankuesja nuk është paraqitur në këtë takim, duke njoftuar paraprakisht palën punëdhënëse me shkresën e datës 05.01.2022, (bashkëlidhur raporti mjekësor), dhe kërkuar caktimin e një date tjetër për realizimin e këtij takimi.

Referuar Urdhrit të Brendshëm Nr. 19 prot., Nr. 4, datë 06.01.2022 “Një ndryshim në Urdhritin me nr. 2146 prot., datë 30.12.2021 “Për fillimin e procedurës për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me F. N”, është caktuar për t’u mbajtur takimi në ankuesen, më datë 10.01.2021 ora 11:00.

Pika 1, e këtij Urdhri urdhëron si më poshtë citohet:

*“Pika 1 e Urdhrit të Brendshëm “Për fillimin e procedurës për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me F. N”, për shkak të paaftësisë së përkohshme në punë vërtetuar me raport mjekësor, të ndryshohet si më poshtë vijon:*

*F. N, me detyrë “Kontrollor ACC” në Sektorin APP/ACC, Drejtoria ATS, Divizioni Operacional, të paraqitet në datën 10.01.2022, ora 11:00 në zyrën e Drejtorit të Divizionit Administrativ. Në këtë takim do të viheni në dijeni mbi arsyet e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, si dhe keni të drejtën të paraqisni pretendimet tuaja mbi këto arsye”.*

Në takimin e realizuar ankuesja ka parashtruar para punëdhënësit (*pasi kishte depozituar paraprakisht dorazi por edhe nëpërmjet shërbimit postar, shkresën me nr.19/1 prot., datë 10.01.2022*) pretendimet e saj për diskriminim nga ana e këtij të fundit.

Ndërkohë, me shkresën me nr. 95 prot., datë 14.01.2022, “Urdhër i Brendshëm nr. 21, datë 14.01.2022 “Për zgjidhjen e kontratës së punës të F. N”, punëdhënësi ka urdhëruar, në pikat 1 e 2, të tij, si më poshtë:

- “1. Përfundimin e marrëdhënies të punës për F. N, me detyrë “Kontrollor ACC” në Sektorin APP/ACC, Drejtoria ATS, Divizioni Operacional;*
- 2. Marrëdhëniet e punës do të ndërpriten menjëherë...”*

Pas përfundimit të marrëdhënieve të punës, me shkresën me nr. 19/2 prot., datë 18.01.2022, me lëndë “Mbi shqyrtimin paraprak dhe brenda afateve të përcaktuara në ligj, i ankesës për diskriminim në marrëdhëniet e punës në dëm të ankueses F. N”, punëdhënësi ka njohur ankuesen

me qëndrimin e tij lidhur me sa ka pretenduar për diskriminim në marrëdhëniet e punës, duke i parashtruar shprehimisht se:

*“Në mbështetje të Kodit të Punës, ndaj jush me relacionin me nr. 2143 prot., datë 30.12.2021 është iniciuar procedura “Për fillimin e procedurës për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës”. Në relacion jeni bërë me dije se, në mbështetje të nenit 153, të Kodit të Punës, “Humbja e besimit” është arsyeja për ndërprerjen e marrëdhënies së punës nga ana e punëdhënësit. Në vijim, në takimin ballafaques mbajtur me datë 10.01.2022, jeni bërë edhe një herë me dije mbi arsyet e fillimit të procedurës për zgjidhjen e marrëdhënies së punës, si dhe keni shprehur pretendimet tuaja mbi këto arsye.*

*Bazuar në Urdhrin e Brendshmën me Nr. 95 prot., datë 14.01.2022, të Drejtorit të Përgjithshëm, jeni njoftuar për zgjidhjen e menjëhershme të marrëdhënieve të punës.*

*Në mbështetje të Kodit të Punës, “Albcontrol” sh.a ka zbatuar me përpikmëri të gjitha procedurat me shkaqe të justifikuara për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës nga punëdhënësi.*

*Për sa më lart, në përgjigje të shkresës tuaj, “Albcontrol” sh.a ju rithekson se “Parimi i mirëbesimit” është arsyeja mbi të cilën ka nisur procedura e zgjidhjes së marrëdhënies së punës nga ana e punëdhënësit dhe jo diskriminimi në marrëdhëniet e punës, si i pretenduar nga ana e juaj”.*

Komisioneri vlerëson se, marrëdhëniet kontraktuale ndërmjet punëmarrësit/ankuesit dhe punëdhënësit/“Albcontrol” sh.a, i nënshtrohen përcaktimeve të akteve ligjore dhe nënligjore që normojnë këtë marrëdhënie.

Në këtë kontekst, Komisioneri vëren se, “Albcontrol” sh.a largimin e ankueses nga puna e ka bazuar tek Kodi i Punës, në nenin 153, pika 2 të tij, e cila ka përcaktuar se: *“Vlerësohen si shkaqe të justifikuara të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, t’i kërkohet atij që ka zgjidhur kontratën, vazhdimin e marrëdhënies së punës”.*

Lidhur me këtë moment, Komisioneri, *së pari* ka analizuar nëse, ankuesja është trajtuar në mënyrë të barabartë në raport me KTA-të e tjerë, që njëlloj si ajo kishin deklaruar paaftësinë e përkohshme në punë, bazuar në Skemën e Kompetencës dhe *së dyti*, nëse punëdhënësi e ka trajtuar në mënyrë të drejtë bazuar në dispozitat ligjore që normojnë marrëdhëniet e punës mes palëve.

*Lidhur me momentin e parë*, deklarin e paaftësisë së përkohshme në punë, nga gjithsej 47 KTA, Komisioneri vlerëson se:

- Me datë 06.04.2021, ankuesja ka plotësuar deklaratën e paaftësisë së përkohshme në punë, me arsyetimin se për arsye stresi dhe lodhjeje nuk mund të kryente punën dhe kërkonte 3-4 ditë për rikuperimin e saj.
- Në deklarinimet e “Albcontrol” sh.a (*referuar shkresës me nr. 535 prot., datë 07.04.2021 “Relacion mbi shpalljen e paaftësisë së përkohshme”, të Drejtorit të Divizionit Operacional drejtuar Drejtorit të Përgjithshëm të Shoqërisë*) pranohet se me datë 06.04.2021 kanë shpallur paaftësinë e përkohshme për punë për arsye shëndetësore (sipas

deklaratave respektive) bazuar në të cilën nuk mund të ushtronin të sigurtë privilegjet e licencës, 42 KTA (referuar listët emërore cituar në shkresë).

- Ndër të tjera, në këtë shkresë evidentohet fakti se, “referuar deklarimi i paaftësisë së përkohshme në punë i 42 KTA-ve, ka vënë në rrezik nga pikëpamja operationale, duke cënuar një nga parimet më të rëndësishme të sigurimit të shërbimit në mënyrë të sigurtë dhe të pandërprerë.

....sa më sipër, lutem për vijimin e marrjes së masave administrative të nevojshme sipas legjislacionit të zbatueshëm”.

Komisioneri vëren se, në deklaratimet e Shoqërisë, evidentohen pasaktësi lidhur me numrin e KTA-ve që kanë plotësuar deklaratën e paaftësisë së përkohshme në punë (referuar deklaratave të paaftësisë së përkohshme në punë, me datë 06.04.2021).

Megjithatë, Komisioneri, nga këqyrja e të gjitha dokumenteve të sjella në cilësi prove (referuar deklaratave të aftësisë për punë, të cilat datojnë nga 08.04.2021-13.04.2021), konstaton se kanë plotësuar deklaratën e paaftësisë së përkohshme në punë, 47 KTA (përfshirë edhe subjektin ankues-gjithashtu edhe 2 KTA të tjerë të larguar nga puna, gjithashtu subjekte ankues pranë KMD-së).

Ndërkohë që, Komisioneri konstaton se, vetëm për 3 (tre) KTA, që janë edhe subjekte ankues pranë KMD-së (ankuesja F. N, A. F. dhe M. M.) ka iniciuar procedura për “Për fillimin e procedurës për ndërprerjen e marrëdhënies së punës” duke caktuar datën 12.04.2021, për takimin ku do të jepeshin edhe arsyet e zgjidhjes së kësaj marrëdhënie pune. Dhe vetëm për këta 3 KTA është depozituar kallëzim penal pranë organit të prokurorisë nga ana e punëdhënësit, me datë 07.04.2021.

- Pas arrestimit të ankuses, bazuar mbi kallëzimin penal, punëdhënësi me Urdhërin e Brendshëm të datës 12.04.2021, “Për pezullimin e Urdhrit nr. Prot. 519/1, datë 06.04.2021, “Për fillimin e procedurës për ndërprerjen e marrëdhënies së punës të punëmarrësit F. N”, ka urdhëruar, përpos pezullimit të urdhrit për fillimin e procedurave për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, edhe heqjen e të drejtës së pagës dhe e hyrjes së ankuses në ambientet e punës, deri në një vendim penal të formës së prerë të organeve gjyqësore.

Sa më sipër, duke analizuar veprimet e “Albcontrol” sh.a, Komisioneri vlerëson se, pavarësisht faktit se deklaratat e paaftësisë së përkohshme në punë janë plotësuar nga 47 KTA, gjithsej, brenda të njëjtës ditë, vetëm për subjektin ankues (përfshirë edhe A. F., M. M., të dy subjekte ankues ndodhur në kushte të njëjta me ankuesen F. N) janë ndërmarrë hapat për marrjen e masave administrative apo dhe penale: fillimisht iniciimi i procedurës për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, duke vijuar një ditë më vonë me kallëzimin penal, me akuzën e “shpërdorimit të detyrës”, dhe me datë 12.04.2021, duke vendosur pezullimin e urdhrit për fillimin e procedurave për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, deri në një vendim penal të formës së prerë të organeve gjyqësore.

- Për asnjë nga 44-KTA-të e tjerë nuk është ndërmarrë asnjë masë administrative, lidhur me ndonjë ecuri disiplinore ku të jetë konkluduar me dhënien e ndonjë mase disiplinore, përsa i

takon deklaramit të paaftësisë së përkohshme në punë nga ana e tyre, apo për më tepër të jenë referuar për “shpërdorim detyre” me ndonjë kallëzim penal nga ana e punëdhënësit, sikurse rezulton të kenë vepruar për subjektin ankues, megjithëse ndodhen në kushte të njëjta me ankuesen.

Argumenti i dhënë nga ana e “Albcontrol” sh. a, (referuar parashtrimeve të depozituara më shkrim apo dhe deklaramit të përfaqësuesve të Shoqërisë në seancën dëgjimore pranë KMD-së, me datë 20.04.2022) se ndaj 44 KTA-ve të tjerë nuk u morën masa administrative (Gjithashtu, nuk rezulton të jetë depozituar ndonjë kallëzim penal, sikurse për ankuesen, për ndonjë nga 44 KTA-të e tjerë, të cilët vijuan të ushtrojnë detyrën normalisht edhe pas datës 06.04.2021) dhe nuk u iniciua ndonjë ecuri disiplinore (megjithëse fillimisht u deklarua se bashkërisht me tre subjektet ankues pranë KMD-së, përfshirë edhe ankuesen F. N, u iniciua ecuria disiplinore lidhur me fillimin e procedurës për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës edhe për 2 (dy) KTA të tjerë, ky fakt nuk u dokumentua e provua gjatë procedurës së hetimit pranë Komisionerit) kundrejt tyre, pasi ata me anë të deklaramit të aftësisë për punë, ishin tërhequr nga vetëdeklarami i paaftësisë për punë, nuk qëndron dhe është i pabazuar për arsyet poshtëcituar:

- 44 KTA-të e tjerë, kanë nënshkruar e depozituar deklarimin e aftësisë për punë/faktin që janë të aftë të ushtrojnë licencën e tyre, pranë punëdhënësit, duke filluar nga data 08.04.2021-13.04.2021. Referuar deklaramit të aftësisë për punë depozituar pranë “Albcontrol” sh.a, rezulton se:
  - Me datë 08.04.2021 kanë deklaruar aftësinë e tyre për punë, gjithsej 15 KTA.
  - Me datë 09.04.2021 kanë deklaruar aftësinë e tyre për punë, gjithsej 21 KTA.
  - Me datë 10.04.2021 kanë deklaruar aftësinë e tyre për punë, gjithsej 3 KTA.
  - Me datë 11.04.2021 kanë deklaruar aftësinë e tyre për punë, gjithsej 2 KTA.
  - Me datë 12.04.2021 kanë deklaruar aftësinë e tyre për punë, gjithsej 1 KTA.
  - Me datë 13.04.2021 kanë deklaruar aftësinë e tyre për punë, gjithsej 2 KTA.
- Ndërsa, lidhur me masat e veprimet në disfavor të ankueses, Komisioneri konstaton se ato datojnë të jenë ndërmarrë me datë 06.04.2021, të njëjtën ditë kur ajo ka depozituar deklaramitën e paaftësisë së përkohshme për punë, duke i përshkallëzuar dhe të nesërmen e kësaj ngjarjeje, me datë 07.04.2021, me depozitim të kallëzimit penal për “shpërdorim detyre” kundrejt saj, pa i dhënë kohën e duhur për të reflektuar njëjloj si 44 KTA e tjerë. Ky fakt është pohuar edhe gjatë seancës dëgjimore, kur ankuesja pohoi se po i ishte vënë në dijeni të masave që do të ndërmerreshin kundrejt saj për shkak të deklaramit të aftësisë së përkohshme për punë, ajo do të kishte reflektuar duke nënshkruar një deklaramitë të dytë, njëjloj si 44 kolegët e saj KTA, të cilët nuk u ndëshkuan si ajo, me qëllimin për të mos u larguar nga puna.

Në këtë kontekst, bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues F. N është ekspozuar para veprimeve të punëdhënësit, të cilat hapatazi e kanë vënë atë në pozita të pabarabarta me 44 KTA-të e tjerë, që njëjloj si ajo kishin nënshkruar deklaramitën e paaftësisë së përkohshme në punë, me datë 06.04.2021, pasi vetëm kundrejt saj janë marrë masa administrative për largimin nga detyra, si dhe dërgimin e saj për ndjekje penale.

Lidhur me momentin e dytë, nëse punëdhënësi e ka trajtuar në mënyrë të drejtë e ligjore, duke respektuar dispozitat ligjore që normojnë marrëdhënien e punës mes tyre, Komisioneri vlerëson se:

- Përsa i takon deklarinimit të paaftësisë së përkohshme në punë, me datë 06.04.2021, subjekti ankues ka vepruar në zbatim të dispozitave ligjore që rregullojnë këtë moment.

Detyrimi i punëmarrësit/KTA për të deklaruar paaftësinë e tij të përkohshme në punë bazohet në parashikimet e Kodit Ajror të Republikës së Shqipërisë, Direktivave dhe Rregulloreve të Eurokontrollit (rregullorja e Komisionit 340/2015 dhe 373/2017), në vetë Urdhrin e Ministrit të Infrastrukturës dhe Energjisë nr. 91, datë 21.02.2019 “Për miratimin e Rregullores mbi Përcaktimin e Kërkesave Teknike dhe Procedurave Administrative në lidhje me Licencat dhe Certifikatat e Kontrolloreve të Trafikikut Ajror” dhe “Skemën e kompetencës për KTA”, miratuar në bazë dhe për zbatim të kësaj Rregulloreje.

Ligji nr. 96/2020 “Kodi Ajror i Republikës së Shqipërisë<sup>8</sup>”, në nenin 26 të tij, parashikon se:

”3. Personeli i parashikuar në këtë nen dhe çdo personel tjetër, i cili ushtron funksionet e tij në aviacionin civil, nuk lejohet të ushtrojë këto funksione nën efektin e alkoolit, narkotikëve ose simulantëve të tjerë, ose kur është në gjendje psikologjike që e bën atë të papërshtatshëm për të kryer detyrat e tij në mënyrën e duhur dhe të sigurt”.

Neni 109, i këtij Kodi, “Raportimi i detyrueshëm”, parashikon gjithashtu se:

“1. Ngjarjet, të cilat paraqesin një rrezik të konsiderueshëm për sigurinë e aviacionit dhe që bien në kategoritë e mëposhtme, raportohen nga personat e listuar në pikën 2 të këtij neni nëpërmjet sistemeve të raportimit të detyrueshëm për:

.....

c) ngjarje që lidhen me shërbimet e lundrimit ajror dhe facilitetet;

---

<sup>8</sup> Ky ligj është përafshuar pjesërisht me: Rregulloren (BE) 2018/1139 të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit, datë 4 korrik 2018 “Mbi rregullat e përbashkëta në fushën e aviacionit civil dhe krijimin e një Agjencie të Sigurisë së Aviacionit të Bashkimit Evropian, dhe që ndryshon Rregulloret (KE) nr. 2111/2005, (KE) nr. 1008/2008, (BE) nr. 996/2010, (BE) nr. 376/2014 dhe direktivat 2014/30/BE dhe 2014/53/BE të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit, dhe që shfuqizon Rregulloret (KE) nr. 552/2004 dhe (KE) nr. 216/2008 të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit dhe Rregulloren e Këshillit (KEE) nr. 3922/91. Numri CELEX 32018R1139, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Evropian, seria L, nr. 212, datë 22.8.2018, f. 1-122. Rregulloren (KE) nr. 1008/2008 të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit, datë 24 shtator 2008 “Mbi rregullat e përbashkëta për operimin e shërbimeve ajrore në Komunitetin Evropian”, e ndryshuar”. Numri CELEX 32008R1008, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Evropian, seria L, nr. 293, datë 31.10.2008, f. 3-20. - Rregulloren (KE) nr. 1070/2009 të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit, datë 21 tetor 2009, që ndryshon Rregulloret (KE) nr. 549/2004, (KE) nr. 550/2004, (KE) nr. 551/2004 dhe (KE) nr. 552/2004, me qëllim përmirësimin e performancës dhe qëndrueshmërisë së sistemit të aviacionit evropian”. Numri CELEX 32009R1070, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Evropian, seria L, nr. 300, datë 14.11.2009, f. 34-50. Rregulloren (BE) nr. 996/2010 të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit, datë 20 tetor 2010 “Mbi hetimin dhe parandalimin e aksidenteve dhe incidenteve në aviacionin civil, e cila shfuqizon direktivën 94/56/KE”, e ndryshuar”. Numri CELEX 32010R0996, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Evropian, seria L, nr. 295, datë 12.11.2010, f. 35-50. - Rregulloren (KE) Nr. 300/2008 të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit, datë 11 mars 2008 “Mbi rregullat e përbashkëta në fushën e sigurisë së aviacionit civil, e cila shfuqizon rregulloren (KE) nr. 2320/2002”, e ndryshuar”. Numri CELEX 32008R0300, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Evropian, seria L, nr. 97, datë 9.4.2008, f. 72-84.



2. Personat fizikë që detyrohen t'i raportojnë AAC-së ngjarjet në Republikën e Shqipërisë nëpërmjet sistemit të raportimit janë:

.....  
ç) personi, i cili ushtron një funksion, që i kërkon atij të jetë i autorizuar nga Republika e Shqipërisë si kontrollor i trafikut ajror, ose zyrtar i informacionit për shërbimet e fluturimeve".

Në Aneksin 1, të "Rregullores mbi Përcaktimin e Kërkesave Teknike dhe Procedurave Administrative në lidhje me Licencat dhe Certifikatat e Kontrolloreve të Trafikut Ajror" dhe "Skemën e kompetencës për KTA", pjesa KTA "Kërkesat për licensimin e KTA", nënpjesa A "Kërkesat e Përgjithshme", respektivisht në KTA/A/0.15 "Ushtrimi i privilegjeve të licencave dhe paaftësia e përkohshme", ndër të tjera, parashikohet se:

".....b) Mbajtësit e licencës nuk do të ushtrojnë privilegjet e licencës së tyre kur kanë dyshime mbi të qenit në gjendje për të ushtruar në mënyrë të sigurtë privilegjet e licencës dhe në të tilla raste do të njoftojnë menjëherë ofruesin përkatës të shërbimit të lundrimit ajror për paaftësinë e përkohshme për të ushtruar privilegjet e licencës së tyre.

d) Ofruesit e shërbimit të lundrimit ajror do të zhvillojnë dhe zbatojnë procedura objektive, transparente dhe jo diskriminuese për të mundësuar që mbajtësit e licencës që deklarojnë paaftësinë e përkohshme për të ushtruar privilegjet e licencës së tyre në përputhje me pikën b)..."

"Skema e kompetencës për KTA", pika 12.2 "Procedura në rastet e paaftësisë së përkohshme të ushtrimit të privilegjeve të licencës së KTA", e kësaj Skeme Kompetence, parashikon se:

"Mbajtësi i një licence KTA nuk do të ushtrojë privilegjet e licencës së tij kur ka dyshime për aftësinë e ushtrimit të detyrave operacionale dhe mund të deklarojë paaftësinë e përkohshme. Rastë të tilla mund të jenë kur mbajtësi i një licence është: ....I papërshtatshëm të kryejë detyrat operacionale për shkak të një plagosjeje, sëmundjeje, lodhje e tejskajsmje që rrjedh nga aktivitete fizike apo mendore, stres, përfshi stresin e krijuar nga ndonjë incident kritik apo shkaqe të ngjashme".

Pika 12.3 "Procedura e vetëdeklarimit nga një KTA/kandidat KTA të paaftësisë së përkohshme", nën-pika 12.3.1 "Rastet kur KTA deklaronte që ka rënie të shëndetit dhe nuk mund të ushtrojë privilegjet e licencës", përcakton se:

"Mbajtësi i një licence të vlefshme nuk do të ushtrojë privilegjet e licencës në raste kur: ...është nën stres për arsye familjare apo personale, përfshi raste kur përfshihet në ndonjë ngjarje të trafikut ajror si incident serioz apo aksident, apo të ngjashme me të".

Skema e kompetencës<sup>9</sup>, gjithashtu ka parashikuar se:

"Një KTA, në të gjitha rastet e lartpërmendura, si dhe kur ndjehet i pamundur të ushtrojë normalisht privilegjet e licencës, deklaronte paaftësinë e përkohshme, duke vepruar si më poshtë: Njofton menjëherë MT/Shefin e Njësisë (ACC/APP ose TWR)".

---

<sup>9</sup> Pika 12.3.2 "Mënyra e deklarimit dhe njoftimit"

Lidhur me procedurën për menaxhimin e lodhjes e stresit në punë të KTA-ve, në pikat 3.4 dhe 3.5 të po këtij dokumenti, parashikohet se:

*“3.4 Rolet e supervisorëve (Watch Supervisors), ndër të tjera, kanë si pjesë të punës së tyre edhe monitorimin nga afër të sjelljes së ATCO në mënyrë që të identifikojnë shenjë të mundshme stresi ose lodhjeje dhe të marrin masat e duhura (të raportojnë tek Shefi i Njesisë/Sektorit, të shkëpusin ATCO nga detyra)*

*3.5 “Roli i ATCO (punonjësi) të informojë Shefin e Sektorit/Njesisë ose Supervisorin në raste kur po përjeton stres ose lodhje”.*

Subjekti ankues, në zbatim të sa më sipër, me datë 06.04.2021, në përfundim të turnit të punës, pasi ka vlerësuar se ka ndjerë mungesë të përqendrimit në ushtrimin e detyrës si KTA, si rezultat i lodhjes fizike dhe stresit të akumuluar (referuar deklaratës përkatëse) ka deklaruar paaftësinë e përkohshme në punë dhe ka kërkuar 3-4 ditë pushim për rikuperimin e saj. Pra, në këtë kontekst, deklarimi i paaftësisë së përkohshme për të ushtruar privilegjet e licencës, në përmbushje të detyrës si KTA, nga ana e ankueses, përbën për të njëjërësh: një të drejtë dhe detyrim për ta deklaruar atë, në funksion të garantimit të sigurisë së jetës së njerëzve përgjatë lundrimit ajror.

Komisioneri gjykon se e kundërta e kësaj, do të përbënte shkelje nga subjekti ankues, pasi KTA e ka detyrim deklarimin e paaftësisë së përkohshme në punë, kur vlerëson se përmbushen kërkesat sa më sipër citohen.

Detyrimi i deklarimit të paaftësisë së përkohshme bëhet me qëllim që askush nga personeli kontrollor dhe për asnjë arsye të mos ushtrojë detyrat e kontrollit të trafikut ajror në gjëndje jo të mirë shëndetësore, e cila në të kundërt do të sillte pasoja jashtëzakonisht të rënda dhe katastrofike për sigurinë dhe jetën e njerëzve gjatë lundrimit ajror por edhe të mallrave, ashtu sikurse edhe pasoja civile e penale për punonjësin/kontrollorin që nuk e ka deklaruar këtë paaftësi dhe nga ky mos veprim kanë ardhur pasoja.

Për rrjedhojë, në këtë kuptim Komisioneri vlerëson se, deklarimi i paaftësisë së përkohshme nga ankuesja, në kushtet kur ajo ka gjykuar e vlerësuar se ndodhet në një gjëndje jo të mirë shëndetësore, e cila e pengon të jetë në kushtet e nevojshme e të domosdoshme fizike e psikologjike për ushtrimin e licencës e përmbushjes së detyrës së saj si KTA, nuk cënon parimin e mirëbesimit sikurse pretendon pala punëdhënëse, por e forcon atë për shkak të përmbushjes me përpikmëri të detyrimeve ligjore dhe kontraktore dhe përgjegjshmërisë së treguar, pikërisht duke e deklaruar atë. Pikërisht për këtë arsye, sipas standardeve të njohura ndërkombëtare, paaftësia e përkohshme në punë, për shkak sëmundjeje, lodhjeje, stresi etj, i është besuar vetëdeklarimit të KTA-së. Dhe pikërisht, ky vetëdeklarim i tyre nuk mund të shërbejë që ata të procedohen disiplinarisht (*apo në rastin konkret edhe penalisht*) për shkak të vetëdeklarimit të paaftësisë për punë nga ana e tyre.

Komisioneri gjykon se, e kundërta do të përbënte shkelje e cënime të sigurisë së shërbimit të lundrimit ajror. Kodi Ajror, në nenin 160<sup>10</sup> të tij, parashikon se:

“1. Shkeljet e rregullave të dispozitave të këtij Kodi dhe të akteve nënligjore në zbatim të tij, kur nuk përbëjnë vepër penale, përbëjnë kundërvajtje administrative dhe dënohen me gjobë për individë deri në 200 000 (dyqind mijë) lekë dhe për subjekte nga 500 000 (pesëqind mijë) deri 2 000 000 (dy milionë) lekë, të cilat mund të shoqërohen edhe me sanksione në pezullimin ose revokimin e licencës, certifikatës apo dëshmisë përkatëse nëse:

.....

7) personeli i kualifikuar i aviacionit ushtron detyrën nën influencën e alkoolit, narkotikëve apo simulantëve të tjerë, ose është në gjendje psikologjike të tillë që e bën të paaftë të performojë detyrat e tij, siç përcaktohet në nenin 26”.

Sic shihet, paaftësia e përkohshme është e detyrueshme të deklarohet me qëllim që askush nga personeli kontrollor dhe për asnjë arsye të mos ushtrojë detyrat e kontrollit të trafikut ajror në atë gjendje shëndetësore, e cila në të kundërt do të sillte pasoja jashtëzakonisht të rënda për sigurinë dhe jetën e njerëzve gjatë lundrimit ajror.

Madje, pika 12.2 e Skemës së Kompetencës, ka parashikuar se KTA, nuk do të ushtrojë privilegjet e licencës së tij edhe kur kur ka dyshime për aftësinë e ushtrimit të detyrave operacionale (përfshirë këtu edhe lodhjen e tejskajsmë që rrjedh nga aktivitete fizike apo mendore, stresin..) dhe mund të deklarohet paaftësinë e përkohshme.

Duhet kuptuar se detyra, pozicioni, përgjegjësia e besimi ndaj KTA është tejet specifik e i veçantë, i pakrahasueshëm me çdo lloj detyre tjetër. Kompetenca profesionale, përqendrimi, orientimi në detyrë i KTA, duhet të jetë maksimal: i pandikuar apo cënuar nga gjendja emocionale, stresi, gjendja shëndetësore, etj, pasi ka rezultuar se, qenia e KTA në një situatë konfuzë si rezultat i stresit apo mungesës së përqendrimit në punë, ka sjellë pasoja fatale në orientimin e avionëve (sikundër përvoja e aviacionit civil botëror ka regjistruar). Detyra e KTA, është e tillë që çdo gabim i tij në orientimin e trafikut ajror mund të sjellë pasoja të pakorrigjueshme; në ndryshim nga shumë detyra e funksione të tjera (si funksionarë, nëpunës civilë apo institucione qendrore e vendore), ku çdo gabim nga këto të fundit është i korrigjueshëm apo i revokueshëm nga organet më të larta hierarkisht apo dhe sistemi gjyqësor.

Për shkak të rëndësisë së profesionit të KTA, ndër të tjera, rregulloret e Parlamentit Evropian në fushën e aviacionit civil e sigurisë së tij, janë në dinamikë e përmirësim të vazhdueshëm. Për shkak se ushtrimi i detyrës e përgjegjësia e KTA i tejkalon kufijtë kombëtarë, në aspekt të sigurimit të jetës së udhëtarëve, atëherë trajtimi e detyrat e KTA, përsa i përket kritereve, kushteve e procedurave të vetëdeklarimit të gjendjes shëndetësore/paafhtësisë së përkohshme në punë; kanë shkuar drejt një rregullimi e standardi ndërkombëtar.

---

<sup>10</sup> Kundërvajtjet administrative dhe sanksionet”

Nga ana tjetër, Komisioneri vlerëson se, punëdhënësi ka paragjykuar vërtetësinë e deklaramit të ankueses lidhur me paaftësinë e përkohshme në punë. Profesionit i KTA është ndër të paktat profesione kur deklarimi për paaftësi të përkohshme në punë, në detyrë, merret i mirëqenë (*nuk kërkohet detyrimisht raport mjekësor dhe as mund të vihet në dyshim*).

Komisioneri gjykon se, përderisa rregulloret përkatëse kanë paraparë si shkak për deklarin e paaftësisë së përkohshme në punë edhe një shqetësim, stres në familje (që mund të jenë të dhëna sensitive), atëherë punëdhënësi, në asnjë rast nuk duhet të vërë në dyshim, për më tepër të paragjykojë ankuesen.

Vetëm kur KTA nuk është prezent në vendin e punës dhe deklaron paaftësinë e përkohshme në punë, atëherë njësia përgjegjëse mund ta kontaktojë personalisht KTA për informacione të mëtejshme.

*“Skema e Kompetencës për KTA”, pika 12 “Procedurat mbi paaftësinë e përkohshme” e nënpika 12.1 “Të përgjithshme”, ndër të tjera, parashikon se:*

*“Në rastin kur KTA nuk është prezent në ambjentet e “Albcontrol” sh. a dhe deklaron paaftësinë e përkohshme, personi duhet të njoftojë menjëherë shefin e njësisë përkatëse dhe njësia përgjegjëse mund të vendosë të kontaktojë personalisht KTA, për informacione të mëtejshme.*

*Nëse kërkohet, KTA ose student KTA duhet të kontaktojë EMA “Ekzaminuesi Mjekësor i Avacionit” ose mund t’i kërkojë të kontaktojë QMA “Qendra Mjekësore e Avacionit”. EMA mund të kufizojë KTA të performojë detyra operationale, të pezullojë përkohësisht ose anullojë certifikatën mjekësore...”.*

- *Sa i takon argumentit të dhënë nga Albcontrol sh.a lidhur me cënimin e parimit të mirëbesimit nga ankuesja, për shkak të deklaramit të paaftësisë për punë dhe nxitjes së 44 KTA-ve të tjerë për ta nënshkruar atë;*

Komisioneri në këtë këndvështrim vëren se, argumenti i dhënë dhe qëndrimi i mbajtur nga punëdhënësi lidhur me faktin se largimi i ankueses nga puna ka ardhur për shkak të cënimit të parimit të mirëbesimit në punë, lidhur me deklarin e paaftësisë së përkohshme për punë, dhe se, në ndryshim nga ankuesja, për 44 KTA e tjerë të cilët vijuan punën normalisht, për shkak se në vijim (*pas datës 06.04.2021*) ishin tërhequr nga deklarimi i paaftësisë për punë nëpërmjet vetëdeklaramit të aftësisë për ushtrimin e privilegjeve të licencës së KTA, është sa kontradiktor, aq dhe i pajustificuar e alogjik. Kjo për faktin se:

- *Së pari, ankueses nuk i ishte lënë as koha e nevojshme për t’u tërhequr nga deklarimi i paaftësisë së përkohshme, krahasuar me 44 KTA e tjerë, pasi kundrejt saj veprimet e masat administrative (*por edhe referimi për ndjekje penale në prokurori*) të punëdhënësit ishin të menjëhershme, pak pas depozitimit të deklaratës së paaftësisë, në të njëjtën ditë (*06.04.2021*), në ndryshim nga 44 KTA e tjerë, të cilët u tërhoqën nga deklarata e paaftësisë për punë dhe u vetëdeklaruan të aftë për punë, pas minimalisht 2-7 ditë pas deklaramit të parë.*

- *Së dyti*, nga ana e punëdhënësit është paragjykuar vërtetësia e deklaramit të paaftësisë së përkohshme të ankueses, pasi menjëherë ka filluar procedimi disiplinor e më tej ai penal ndaj saj.
- *Së treti*, punëdhënësi në asnjë moment nuk ka ngritur dyshime lidhur me vërtetësinë e deklaramit të aftësisë për punë dhe tërheqjen nga deklarimi i parë i datës 06.04.2021 për 44 KTA-të e tjerë, dhe në këtë kontekst nuk ka ndërmarrë asnjë masë apo hap të mëtijshëm lidhur me vërtetimin a provimin e këtij deklarimi. Komisioneri vëren se, pikërisht vërtetësia e këtij momenti lidhet në mënyrë të drejtpërdrejtë me sigurinë e lundrimit ajror dhe ushtrimin dhe përmbushjen e detyrës së KTA-së.
- Për rrjedhojë, neglizhenca e mosmarrja e masave lidhur me verifikimin e këtij momenti thelbësor lidhur me riaftësimin e 44 KTA-ve, bazuar në vetëdeklarimin e tyre, vetëm dy ditë pasi kishin vetëdeklaruar paaftësinë për punë, evidenton pakujdesinë e papërgjegjshmërinë e punëdhënësit përse i takon sigurimit të lundrimit ajror. Në fakt, ky moment duhet të shërbente për të krijuar dyshim të arsyeshëm lidhur me riaftësimin e tyre për të ushtruar të drejtën e privilegjet e licencës së KTA-së. Sigurimi i lundrimit ajror dhe efica në punë e KTA-ve, lidhet në mënyrë të drejtpërdrejtë me gjendjen e tyre fizike, psikologjike dhe emocionale. Punëdhënësi nuk ka argumentuar në mënyrë bindëse dhe as provuar se përse lidhur me vetëdeklarimin e paaftësisë për punë të subjektit ankues ka ngritur dyshime për pavërtetësinë e tij, dhe për 44 KTA-të e tjerë ka marrë të mirëqenë vetëdeklarimet e tyre të aftësisë për punë; ndërkohë që në rast të dyshimit lidhur me një deklarim të tillë do të duhej që ta verifikonte atë.
- *Së katërti*, vetëdeklarimi i paaftësisë për punë nga ana e ankueses është në harmoni dhe në përmbushje të akteve ligjore, detyrim ligjor ky për KTA, në rastin kur ai ndjen dhe vlerëson që nuk është në gjendje, fizikisht apo psikologjikisht të ushtrojë detyrën e tij, dhe pikërisht për këtë arsye është lënë në diskrecion të KTA, vetëdeklarimi i një fakti të tillë. Në rast dyshimi për pavërtetësi apo abuzim me këtë fakt, punëdhënësi ka të drejtën dhe mjetet e nevojshme për të marrë informacione shtesë vetëm kur KTA nuk ndodhet në punë në momentin e këtij vetëdeklarimi.
- *Së pesti*, punëdhënësi nuk arriti të provojë e dokumentojë se subjekti ankues, nëpërmjet deklaramit të paaftësisë së përkohshme për punë, ka vënë në rrezik nga pikëpamja operacionale e cënuar sigurimin e shërbimit të lundrimit ajror. Kjo për faktin se ankuesja e ka detyrim ligjor deklarimin e një fakti të tillë kur ajo vlerëson se ndodhet në kushte a rrethana për ta deklaruar atë, dhe e kundërta do të përbëntë shkelje ligjore dhe cënim të sigurisë së shërbimit të navigimit ajror. Element tjetër në favor të ankueses është dhe fakti se ajo deklarimin e paaftësisë e ka bërë në përfundim të turnit të punës, me datë 06.04.2021 dhe të nesërmen (që “Albcontrol” sh. a ka pretenduar se është pezulluar lundrimi ajror në hapësirën ajrore të Republikës së Shqipërisë) nuk ka qenë në punë: as e planifikuar për datën 07.04.2021 (as “de facto” e “de jure”), pasi e me datë 06.04.2021 asaj iu komunikua nga punëdhënësi iniciimi i procedurës së zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, e vetëm një ditë më pas u depozitua kallëzimi penal<sup>11</sup> kundrejt saj me akuzën e “shpërdorimit të

---

<sup>11</sup> Kallëzim penal me nr. 530 prot., datë 07.04.2021, i “Albcontrol” sh.a drejtuar Prokurorisë pranë Gjykatës së Shkallës së , Tiranë.

detyrës”. Në kallëzimin penal kundrejt ankueses, pala punëdhënëse, ndër të tjera është shprehur se: *“Moskryerja e shërbimit të Kontrollit të Trafikut Ajror dhe nxitja edhe e kontrollorëve të tjerë për të mos kryer këto shërbime, dëmton rëndë interesat e ligjshme të shtetit shqiptar dhe të Shoqërisë”*.

- Lidhur me kallëzimin penal të bërë nga punëdhënësi, evidentohet qartë se ai ka prezumuar se ankuesja përveçse nuk ka përmbushur detyrën e funksionet e saj si KTA, edhe ka nxitur KTA-të e tjerë për deklarimin e paaftësisë në punë.
- Nisur nga kallëzimi i depozituar nga “Albcontrol” sh.a, lidhur me sa më sipër, Prokuroria e Rrethit Gjyqësor Tiranë, ka dërguar për gjykim kërkesën penale me objekt *“Dërgimin e çështjes penale nr. 2443, viti 2021 për gjykim, në ngarkim të të pandehurve F. N, A. F, A. M, të akuzuar për kryerjen e veprës penale të ”Pengimit të qarkullimit të mjeteve të transportit”*”.
- Lidhur me këtë moment, Komisioneri vlerëson se, këto kallëzime të punëdhënësit i janë nënshtruar gjykimit të organeve përkatëse.

Lidhur me sa më lart, Komisioneri vlerëson se, punëdhënësi, duhet të kishte pritur vendimmarrjen e organit kompetent, siç është Gjykata e Apelit, në rastin konkret, pasi vendimet e kësaj të fundit janë të formës së prerë dhe të detyrueshme për ekzekutim për palët. Kjo për arsye se:

- Me Urdhërin e Brendshëm të datës 12.04.2021, *“Për pezullimin e Urdhrit nr. Prot 519/1, datë 06.04.2021, “Për fillimin e procedurës për ndërprerjen e marrëdhënies së punës të punëmarrësit F. N”, punëdhënësi, ka urdhëruar, përpos pezullimit të urdhrit për fillimin e procedurave për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, edhe heqjen e të drejtës së pagës dhe e hyrjes së ankueses në ambjentet e punës, deri në një vendim penal të formës së prerë të organeve gjyqësore.*
- Referuar vendimit me nr. 2762 Akti, datë 19.11.2021, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, në përfundim të shqyrtimit e gjykimit të çështjes bazuar në akuzën e organit të Prokurorisë kundrejt subjektit ankues, është disponuar, në pikën 1, të tij: *“ Pushimi i akuzës penale për të pandehurën F. N, për veprën penale të “Pengimit të qarkullimit të mjeteve të transportit” e kryer në bashkëpunim, pasi e pandehura nuk e ka kryer veprën penale”*.
- Në arsyetimin e vendimit, ndër të tjera, Gjykata vëren se: *“...subjekti ankues në datën 07.04.2021, datë në të cilën rezultoi se në Aeroportin “Nënë Tereza”, janë shtyrë, pezulluar apo anuluar disa nga fluturimet e kompanive ajrore të planifikuara për t’u zhvilluar gjatë asaj dite, nuk ka qenë në detyrën e mëparshme, të kontrollorit dhe nuk ka qenë në asnjë prej turneve të datës 7 prill 2021. Udhëtimet/fluturimet ajrore janë shtyrë apo ndërprerë pjesërisht apo përkohësisht, gjatë datës 7 prill 2021, nga Albcontrol sh. a, kjo ndërkohë që në kullën e drejtimit, kanë qenë në përmbushje të detyrës së tyre institucionale, në kuadër të marrëdhënies së tyre të punës, kontrollorë të tjerë; madje disa të tillë, në të njëjtën kohë, brenda të njëjtit turn po gjatë datës 7 prill 2021. Por jo e pandehura. Në të tilla kushte e rrethana, nëse do të pranohet se ndodhemi para një fakti penal, atëherë autorët të cilët me veprimet e tyre të drejtpërdrejta, konkludente, konkrete, të qarta, në vetëdije e dashje të plotë, e kanë konsumuar këtë vepër penale dhe kanë sjellë pasojë konkrete; sigurisht nuk është e pandehura. Nuk ekziston lidhja shkakësore ndërmjet*

*veprimeve konkrete të të pandehurës dhe pasojës konkrete të ardhura, sa kohë që ajo nuk ka patur mundësi as të marrë vendime, aq më pak të kryejë veprime konkludente, sa kohë që nuk ka qenë as fizikisht në ambjentet e punës”.*

- Po ashtu, në arsyetimin e saj Gjykata ka vlerësuar se kundrejt ankueses nuk është provuar akuza e nxitjes ndaj kolegëve lidhur me shtyrjen e tyre për plotësimin e deklaratës së paaftësisë në punë.
- Pas njohjes me vendimin e Gjykatës, me Urdhrin nr. 2140 prot., datë 30.12.2021 “Për përfundimin e periudhës së pezullimit nga detyra të F. N”, “Albcontrol” sh.a., i ka komunikuar ankueses urdhrin me të cilin ndërpritej pezullimi i saj nga detyra dhe urdhërohej rivendosja në vend e të gjitha të drejtave që burojnë nga marrëdhënia e punës si “Kontrollor ACC” në sektorin APP/ACC, Drejtoria ATS, Divizioni Operacional, edhe pse çështja penale nuk rezultonte të ishte zgjidhur me formë të prerë, deri në këtë moment.
- Po në të njëjtën ditë pala punëdhënëse ka nxjerrë Urdhrin e Brendshëm Nr. 2146 prot., nr. 863, datë 30.12.2021 “Për fillimin e procedurës për ndërprerjen e marrëdhënies së punës të F. N”.
- Ndërkohë, me shkresën me nr. 95 prot., datë 14.01.2022, “Urdhër i Brendshëm nr. 21, datë 14.01.2022 “Për zgjidhjen e kontratës së punës të F. N”, punëdhënësi ka urdhëruar, përfundimin e marrëdhënies të punës për F. N, në mënyrë të menjëhershme, pa pritur për një vendimmarrje të formës së prerë.
- Gjykata e Apelit Tiranë, me Vendimin nr. 277, datë 29.03.2022, ka vendosur lënien në fuqi të Vendimit nr. 2762 Akti, datë 19.11.2021, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë. Nëpërmjet vendimit të mësipërm Gjykata e Apelit Tiranë, ka vendosur pushimin e akuzës penale për të pandehurën F. N për veprën penale të “Pengimit të qarkullimit të mjeteve të transportit” e kryer në bashkëpunim, pasi e pandehura nuk e ka kryer veprën penale”.
- Për sa mësipër Komisioneri vlerëson se, shkaku i pezullimit nga detyra për subjektin ankues ka rënë. Në këtë kontekst, punëdhënësi ka argumentuar se cënimi i parimit të mirëbesimit, ku edhe kishte mbështetur zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesen, bazohej pikërisht tek akuza për abuzim të saj me ushtrimin e detyrës lidhur me deklarimin e paaftësisë në punë me datë 06.04.2021, rrezikimin nga ana operationale të sigurimit të shërbimit të lundrimit ajror, si dhe nxitjes së 44 KTA-ve të tjerë për të plotësuar të gjithë deklaratat e paaftësisë për punë; akuza të cilat kishin rënë dhe ajo është shpallur e pafajshme me vendim gjykate të formës së prerë.

Masa e pezullimit nga detyra ndaj ankueses, në vetvete ishte një masë e përkohshme që lidhej me një shkak konkret, atë të fillimit të procedurave të ndjekjes së tij penale për shkak të dyshimit të veprës penale të “Shpërdorimit të detyrës” apo “Pengimit të qarkullimit të mjeteve të transportit”. Pezullimi në vetvete paraqet largimin e përkohshëm nga detyra si rezultat i disa rrethanave të prezumuara të cilat priten të vërtetohen apo jo. Në këto kushte, i punësuar i ruan të drejtën e kthimit në detyrë, me largimin apo mosprovimin e atyre rrethanave.

- Për rrjedhojë, Komisioneri, çmon se, punëdhënësi, bazuar në vendimin e formës së prerë të Gjykatës së Apelit Tiranë (*pasi të shprehej kjo e fundit*), duhet të kishte vijuar me heqjen

Urdhërit të pezullimit ndaj ankueses, zënien e saj me punë, si dhe aktivizimin e licencës së KTA-së.

- Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, nga ana e Albcontrol sh.a subjektit ankues i është cënuar e drejta për t'u rikthyer në punë, për sa kohë është provuar se nisja e procedimit penal kundrejt saj ishte i padrejtë dhe shkak për të cilin kishte iniciuar kishte rënë. Në këto rrethana kjo e drejtë e cënuar duhet të ishte rivendosur nga ana e punëdhënësit.

Në kontekst të sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, marrëdhënia e punës me ankuesen do të duhet të vlerësohej nga punëdhënësi/"Albcontrol" sh.a, pas daljes së vendimit të formës së prerë të Gjykatës së Apelit Tiranë.

- *Lidhur me parashtrimin e ankesës për diskriminim të ankueses drejtuar punëdhënësit dhe marrjen e masave për shqyrtimin e saj.*

Lidhur me sa më lart, në rend kronologjik evidentohet se:

- Nëpërmjet Urdhrit të Brendshëm me nr. 4, datë 06.01.2022, të "Albcontrol" sh.a, ankuesja është njoftuar për takimin e datës 10.01.2022 ora 11:00, takim gjatë të cilit do të njihet me arsyet e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, si dhe mund të paraqiste pretendimet mbi këto arsye.
- Takimi mes palës ankuese (*ankueses dhe përfaqësuesit të saj ligjor*) dhe punëdhënësit është zhvilluar me datë 10.01.2022.
- Në takimin e realizuar ankuesja ka parashtruar para punëdhënësit (*pasi kishte depozituar paraprakisht dorazi por edhe nëpërmjet shërbimit postar, shkresën me nr.19/1 prot., datë 10.01.2022*) pretendimet e saj për diskriminim nga ana e këtij të fundit, bazuar në shkeljen e dispozitave të ligjit "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", duke dhënë shpjegimet e saj në lidhje me shkaqet diskriminuese: gjendjen shëndetësore (*deklarimin e paaftësisë së përkohshme për punë*) dhe për shkak të përkatësisë sindikaliste, si pjesë e kryesisë së SPKTA.
- Ndërkaq, me shkresën me nr. 95 prot., datë 14.01.2022, punëdhënësi ka urdhëruar, *përfundimin e marrëdhënies të punës në mënyrë të menjëhershme me ankuesen.*
- Pas përfundimit të marrëdhënieve të punës, me shkresën me nr. 19/2 prot., datë 18.01.2022, me lëndë "Kthim përgjigje "Mbi shqyrtimin paraprak dhe brenda afateve të përcaktuara në ligj, i ankesës për diskriminim në marrëdhëniet e punës në dëm të ankueses F. N", punëdhënësi ka njohur ankuesen me qëndrimin e tij lidhur me sa ka pretenduar për diskriminim në marrëdhëniet e punës, duke i parashtruar, ndër të tjera, se arsyeja mbi të cilën ka nisur procedura e zgjidhjes së marrëdhënies së punës nga ana e punëdhënësit është cënimi i parimi i mirëbesimit dhe jo diskriminimi në marrëdhëniet e punës.

Ligji "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi", i ndryshuar, në nenin 13, pika 1, shkronja c)<sup>12</sup>, e tij ka parashikuar se:

---

<sup>12</sup> Detyrimet e punëdhënësit.



*“Punëdhënësi është i detyruar:*

*.....t’u përgjigjet efektivisht dhe në përputhje me këtë ligj ankimeve të marra për shkak të diskriminimit të kryer nga punëmarrësit e tij, brenda një muaji nga marrja e tyre”.*

Neni 15<sup>13</sup>, i LMD-së, ka parashikuar se:

*“Çdo punëmarrës ka të drejtë të ankohet te punëdhënësi, te Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ose në gjykatë, nëse beson se ka pësuar diskriminim. Kjo dispozitë nuk e kufizon të drejtën e ankimit në institucione të veçanta, të ngritura pranë sektorëve të ndryshëm të punësimit.*

*Gjatë periudhës së shqyrtimit të ankesës, punëmarrësi ka të drejtë të vazhdojë punën sipas kushteve të kontratës.*

*Punëmarrësi ka të drejtë të marrë informacion në çdo kohë në lidhje me trajtimin e ankesës, si dhe të marrë shpjegime për vendimet e marra nga punëdhënësi, në përgjigje të ankesës së tij, menjëherë pas shqyrtimit.*

*Në rast se punëdhënësi nuk merr masa për të hetuar dhe për të zgjidhur ankesën për diskriminim, punëmarrësi që ka bërë ankesën ka të drejtë ta ndërpresë punën, pa humbur të drejtën e pagës, për aq kohë sa është e nevojshme për t’u mbrojtur nga diskriminimi. Punëmarrësi kthen pagën e marrë, sipas këtij neni, në rast se diskriminimi i pretenduar nuk rezulton i vërtetuar me vendim të formës së prerë”.*

Mbështetur në sa më sipër, Komisioneri gjykon se, “Albcontrol” sh.a nuk ka zbatuar parashikimet ligjore të LMD-së lidhur me hetimin dhe shqyrtimin *efektiv* të ankesës për diskriminim të ankueses dhe haptazi i ka shkelur ato.

- Ankesa për diskriminim i është parashtruar punëdhënësit nga ankuesja me datë 10.01.2022, ndërkohë që vijonte të ishte në marrëdhënie pune me “Albcontrol” sh.a (*ndonëse e pezulluar deri sa të kishte një vendimmarrje të formës së prerë nga Gjykata, sipas Urdhrit të pezullimit të vetë “Albcontrol” sh.a*).
- Punëdhënësi duhet të kishte hetuar e shqyrtuar këtë pretendim të saj, ndërkohë që rezultoi se me datë 14.01.2022, ka ndërprerë në mënyrë të menjëhershme marrëdhëniet e punës me të, pa u shprehur lidhur me pretendimin e ankueses për diskriminim në marrëdhëniet e punës.
- Punëdhënësi me datë 18.01.2022 i është përgjigjur ankueses lidhur me pretendimet e saj për diskriminim, pasi e kishte larguar nga puna tashmë.

Komisioneri vëren se, “Albcontrol” sh.a, është kujdesur që vetëm *formalisht* dhe në dukje, të përmbushë afatin 30 ditor për t’ju përgjigjur ankueses lidhur me pretendimin për diskriminim, ndërkohë që i kishte zgjidhur marrëdhëniet e punës me të që më përpara, me datë 14.01.2022. Pra, Albcontrol sh.a nuk ka respektuar të drejtën ligjore të ankueses, pasi LMD përcakton qartë se,

---

<sup>13</sup> Të drejtat e punëmarrësit.

gjatë periudhës së shqyrtimit të ankesës, punëmarrësi ka të drejtë të vazhdojë punën sipas kushteve të kontratës.

Në rast se do të kishte ndjekur një procedurë të tillë ligjore të parashikuar shprehimisht në LMD, “Albcontrol” sh.a, duhet të kishte patur në konsideratë njëherësh edhe zbatimin e parimit të kontradiktoritetit, si një garanci që punëmarrësit duhet t’i ishin krijuar mundësitë që ankesa e tij me pretendim diskriminim, të trajtohej efektivisht nga punëdhënësi.

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 Kushtetuese, në vendimin nr. 69 dt.16.10.2000 të saj, 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 këtë kontekst, “Albcontrol” sh.a duhet të kishte marrë masa konkrete dhe efektive për trajtimin e pretendimeve të ankueses, sipas parashikimeve ligjore dhe jo t’i përgjigjej me datë 18.01.2022, ndërkohë që i kishte ndërprerë marrëdhëniet e punës me të që me datë 14.01.2022.

Komisioneri vlerëson se, punëdhënësi duhej të kishte parasysh edhe dispozitat e Kodit të Punës, në lidhje me anëtarët e Kryesisë së një sindikate, për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, për aq kohë sa kishte dijeni për faktin që ankuesja ishte sekretare e SPKTA, si dhe për faktin që ankimimi për diskriminim lidhej me përkatësinë sindikale të saj (*analizë e cila do të shtjellohet në vijim të vendimit*).

**Në përfundim, bazuar në analizimin e veprimeve të “Albcontrol” sh. a kundrejt subjektit ankues, Komisioneri vlerëson se, subjekti ankues, është ekspozuar para një trajtimi të pafavorshëm dhe të pabarabartë krahasuar me 44 KTA-të e tjerë përse i takon ndërprerjes së marrëdhënieve të punës me të dhe heqjes së licencës, si dhe është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë, përse i takon mbrojtjes ligjore që ajo gëzon në tagrin e anëtares së Kryesisë së SPKTA.**

## **B. Shkaku i mbrojtur.**

Mbështetur në nenin 2<sup>14</sup>, të ligjit nr. 10221, datë 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

---

<sup>14</sup>“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 cdo forme sjelljeje qe nxit diskriminim.”

shkaqet që parashikon ky ligj. Ky ligj, 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”.

Mbështetur në nenin 9/2 të Kodit të Punës, mbrojtja nga diskriminimi garantohet bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, duke parashikuar se: “Me “diskriminim” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët”.

## **B/1 Gjendja shëndetësore**

Në lidhje me pretendimin e ankueses për diskriminim për shkak të “gjendjes shëndetësore”, Komisioneri gjykon se “gjendja shëndetësore” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si i tillë në LMD, si dhe subjekti ankues ka depozituar prova të cilat faktojnë se e ka poseduar atë.

- Bazuar në formularin e vetë-deklarimit të paaftësisë së përkohshme në punë, me datë 06.04.2021, nga subjekti ankues.
- Bazuar në deklaratimet e Shoqërisë “Albcontrol” sh.a, e cila ka pranuar se pikërisht plotësimi i këtij dokumenti nga ankuesja, pra, deklarimi i paaftësisë së përkohshme për punë, ka bërë që punëdhënësi të ndërmerre veprimet respektive kundrejt saj, duke argumentuar se është keqpërdorur prej saj, si dhe ka nxitur kolektivisht KTA-të e tjerë me qëllim ndërprerjen e shërbimit të kontrollit të trafikut ajror.

Në këtë kontekst, subjekti ankues ka provuar se justifikon me dokumentacion provues shkakun e gjendjes shëndetësore (*deklarimin e paaftësisë së përkohshme në punë*).

## **B/2 Përkatësia në Sindikatë.**

GJEDNJ gjatë praktikës së saj ka zhvilluar disa shkaqe të reja nën kategorinë “për çdo shkak tjetër”. Në këtë kuadër “anëtarësia në një organizatë” është një nga shkaqet e pranuar nga GJEDNJ, në praktikën e saj, si shkak i mbrojtur.<sup>15</sup>

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”*.

Neni 1, i LMD-së, rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit edhe në lidhje me përkatësinë në një grup të veçantë. Në të njëjtën linjë me parashikimet e LMD, është dhe parashikimi i bërë nga Kodi i Punës, dhe specifikisht, në nenin 9, të tij.

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: *“...ç) anëtarësimin dhe aktivizimin në organizata sindikale dhe organizata të punëdhënësve, ose ndonjë organizatë, anëtarët e së cilës ushtrojnë një profesion të caktuar, duke përfshirë përfitimet e siguruara nga këto organizata”*.

Ankuesja ka pretenduar diskriminim edhe për shkak të *“përkatësisë në një grup të veçantë”* duke shpjeguar se largimi i saj nga puna, ka ardhur për shkak se ajo është në cilësinë e Sekretares së Sindikatës së Pavarur të Kontrollit të Trafikut Ajror (Në vijim referuar si: SPKTA ose *“Sindikatës”*). Në këtë kontekst, ankuesja mund të konsiderohet se bën pjesë në *“grupin e veçantë të anëtarëve dhe Kryesisë të Sindikatës”<sup>16</sup>*.

Referuar nenit 1, të ligjit nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, ky shkak i pretenduar nga ankuesja konsiderohet si shkak i mbrojtur, dhe Komisioneri vlerëson se, ankuesja ka provuar se e justifikon dhe e mbart atë, bazuar në:

- Së pari, përsa i takon legjitimitetit dhe njohjes të Sindikatës së Pavarur të Kontrollit të Trafikut Ajror (SPKTA), (pjesë e Kryesisë të së cilës është ankuesja) referuar Vërtetimit të datës 14.01.2020, të Zyrës së Regjistrimit të Sindikatave, pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, rezulton se:
  - Me Vendimin nr. 4100, datë 30.05.2007, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë është vendosur regjistrimi si person juridik i Sindikatës së Pavarur të Kontrollit të Trafikut Ajror.
  - Kjo Sindikatë ka si qëllim dhe objekt të saj: *“Nxitjen dhe favorizimin e solidaritetit midis anëtarëve të saj, mbikëqyrjen e e interesave të të gjithë punonjësve të Trafikut Ajror, duke i përfaqësuar në përputhje me legjislacionin në fuqi dhe brenda normave të standardit kundrejt administratës shtetërore dhe institucioneve të tjera publike dhe private. Të mbrojtë*

<sup>15</sup> [https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook\\_non\\_discr\\_law\\_SQL.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_law_SQL.pdf) fq.90

<sup>16</sup> Për analogji citojmë vendimet: nr. 202, datë 09.12.2014; nr. 92, datë 08.07.2019; nr. 176, datë 02.12.2019, të KMD-së.

të drejtat dhe interesat e anëtarëve të saj që lidhen me pagat, kushtet e punës, ambjentin, shëndetin e tyre, nevojat social-kulturore, duke përdorur metodat demokratike të njohura nga legjislacioni shqiptar.

- Në statut janë të përcaktuara<sup>17</sup> organet drejtuese të saj.

....Organi më i lartë i SPKTA është mbledhja e anëtarësisë, e cila zgjedh Kryesinë, e cila ka në përbërje të saj: Kryetarin, Zv/Kryetarin dhe Sekretarin.

- Me Vendimin nr. 914, datë 13.12.2017, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë është vendosur që në detyrën e Kryetarit të kësaj Sindikate, pas dorëheqjes së Kryetarit të mëparshëm, D. I, me shumicë votash të anëtarësisë është zgjedhur A. F.
- Referuar procesverbalit të datës 14.05.2020, me lëndë: “Procesverbal i zgjedhjeve në Sindikatën e Pavarur të Kontrollit të Trafikut Ajror<sup>18</sup>”, si dhe akteve provuese bashkëlidhur tij, rezultojnë e provuar se:

“Me datë 14.05.2020, SPKTA, realizoi procedurën e zgjedhjeve për Kryetarin dhe Kryesinë e saj. Për shkak të pandemisë dhe të masave anti Covid, të marra nga Këshilli i Ministrave të Republikës së Shqipërisë, procedura e zgjedhjeve u realizua me votim online, për Kryetarin dhe Kryesinë, ndërsa emërtimi i hartueses së këtij procesverbali, në cilësinë e Sekretares së Sindikatës u realizuar në mbledhjen e Kryesisë, të mbajtur në konferencë call, menjëherë me mbylljen e votimeve dhe shpalljen e fituesve. Sipas të dhënave të administruara në votimin online rezultojnë se në votim morën pjesë 71 (shtatëdhjetë e një) anëtarë të Sindikatës, nga të cilët, në votimin për Kryetar të Sindikatës votuan pro kandidaturës së A. F, 67 (gjashtëdhjetë e shtatë) anëtarë dhe kundër 1 (një) anëtar.

Për Kryesinë e Sindikatës, fitues sipas votave u shpallën:

- E. Y, me 63 (gjashtëdhjetë e tre) vota;
- E. M, me 63 (gjashtëdhjetë e tre) vota;
- R. K, me 62 (gjashtëdhjetë e dy) vota;
- F. N, me 51 (pesëdhjetë e një) vota;
- J. B, me 41 (dyzet e një) vota.

Nga mbledhja e Kryesisë së zgjedhur e mbajtur në konferencë call menjëherë pas shpalljes së rezultatit të votimeve për Kryetarin dhe Kryesinë u vendos që funksionet e Sekretarit të Sindikatës të ushtrohen nga F. N”.

- Nga ana tjetër, fakti i qënies dhe njohjes së ankueses në cilësinë e Sekretares së SPKTA, është pranuar dhe nga “Albcontrol” sh.a dhe nuk është mohuar apo kundërshtuar në asnjë moment gjatë procedurës administrative pranë KMD-së.

<sup>17</sup> Nenet 28, 29, 30, 31 të Statutit të SPKTA.

<sup>18</sup> Mbështetur në dokumentin “Vërtetim njësie me origjinalin”, me nr. rep. 45, datë 21.01.2022, të Noteres G. Q, si dhe akteve të tjera bashkëlidhur tij.

- Ky fakti rezulton i provuar edhe në procesverbalin e datës 16.03.2021, të Albcontrol sh.a në cilësinë e punëdhënësit, dhe ankueses, në cilësinë e sekretares së SPKTA, njëherësh dhe pjesë e Kryesisë së kësaj Sindikate.

### **C. Lidhja e trajtimit të padrejtë dhe të pafavorshëm me shkakun e mbrojtur.**

#### **C.1 Lidhja e trajtimit të pafavorshëm, të pabarabartë e të padrejtë, të subjektit ankues me shkaqet: gjendjen shëndetësore dhe përkatësinë në një grup të veçantë/përkatësinë sindikale, nga ana e Shoqërisë Albcontrol sh.a.**

Komisioneri ka shqyrtuar dhe analizuar faktin, nëse subjekti ankues, është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pabarabartë nga ana e “Albcontrol” sh.a, në raport me 44 KTA-të e tjerë, bazuar pikërisht në shkaqet që posedon, atë të “gjendjes shëndetësore” dhe të “përkatësisë në një grup të veçantë/përkatësisë sindikale, si pjesë e kryesisë së SPKTA”.

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

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*”.

Doktrina kushtetuese, e trajton të drejtën e individit për punë, duke theksuar se liria për punë mbrohet nga rregullimet kushtetuese.<sup>19</sup>

Gjykata Kushtetuese<sup>20</sup>, ka mbajtur qëndrimin se: “*E drejta për punë, që garanton neni 49/1 i Kushtetutës, përfshin zgjedhjen e profesionit, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit profesional me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme. Zgjedhja e profesionit, siç parashikohet nga dispozita kushtetuese, përbën një të drejtë të individit në kuptimin, që ai i përkushtohet një veprimtarie për të siguruar mjetet e jetesës.*

*Kjo e drejtë e individit për të përfutur me punë të ligjshme fiton rëndësi edhe nga pikëpamja sociale, pasi puna si profesion është një vlerë edhe për kontributin që i sjell shoqërisë në tërësi.*

*E drejta për punë dhe liria e profesionit nënkuptojnë të drejtën e individit për të ushtruar çdo veprimtari të ligjshme që i sjell të ardhura dhe që nuk ka afat të përcaktuar, me përjashtim të*

<sup>19</sup> Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

<sup>20</sup> Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

rregullimeve të veçanta ligjore. Në këtë kuptim, veprimi i organeve shtetërore që sjell pasoja të drejtpërdrejta në pengimin e veprimtarisë profesionale përbën cenim të kësaj lirie veprimi. Garancia që Kushtetuta i jep individit lidhur me të drejtën për punë dhe lirinë e profesionit ka si qëllim mbrojtjen e këtyre nga kufizimet e papërligjura të shtetit.

**Liria e profesionit nuk është thjesht një e drejtë për të pasur një vend pune. Ajo nuk duhet kuptuar vetëm si e drejtë sociale, por dhe si liri negative që nuk lejon ndërhyrjen ose pengimin e shtetit gjatë ushtrimit të saj. Përcaktimi që neni 49 i Kushtetutës i bën të drejtës për punë duhet të merret në kuptim të dyfishtë. Ajo përbën një detyrim pozitiv që kërkon angazhimin shtetëror për të krijuar kushte të përshtatshme për realizimin e një të drejte të tillë, por edhe detyrim negativ, i cili kërkon mosndërhyrjen e shtetit për të cenuar këtë të drejtë”.**

Shërbimi i lundrimit ajror shqiptar (“Albcontrol” sh.a) sigurohet nga një ent publik i organizuar si shoqëri aksionare me kapital tërësisht shtetëror, regjistruar në Gjykatën e Shkallës së Parë Tiranë, me Vendimin nr. 20717, datë 03.02.1999, mbi bazën e aktit të themelimit, në përputhje me legjislacionin në fuqi.

Objekti i “Albcontrol” sh.a është të ofrojë shërbime të lundrimit ajror, duke garantuar sigurinë, efikasitetin dhe rregullueshmërinë e operimit të avionëve në hapësirën ajrore dhe në aerodromet civile të Shqipërisë, të publikuara në AIP Albania, në përputhje me standardet ndërkombëtare, marrëveshjet dhe rregulloret në fushën e lundrimit ajror të ratifikuara. Në kuptim të Kodit Ajror dhe Rregullores së Brendshme të “Albcontrol” sh.a, shërbimet e lundrimit ajror që ofrohen nga Albcontrol sh.a, certifikohen nga Autoriteti i Aviacionit Civil të Shqipërisë.

Në rastin në fjalë, Komisioneri konsideron se kemi të bëjmë me një marrëdhënie pune midis shtetit dhe individit, e cila rregullohet nga dispozitat ligjore në fuqi.

Parimi i mosdiskriminimit, përshkon në frymë dhe në nene Kodin e Punës, i cili në pikën 1, të nenit 9, të tij ka përcaktuar 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”.*

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.

Ndërkohë Protokollin 12-të i Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, shtrihet përtej të drejtave të mbrojtura shprehimisht nga KEDNJ. Në veçanti, fusha e mbrojtjes sipas nenit 1, të Protokollit të 12, të KEDNJ përfshin rastet kur personi është diskriminuar:

*“a) në gëzimin e çdo të drejte ligjore të njohur shprehimisht me ligj të veçantë;*

- b) në gëzimin e çdo të drejte që rrjedh nga një detyrim i qartë i autoritetit publik sipas legjislacionit të brendshëm, sa kohë autoriteti ka detyrimin të dëshmojë një sjellje të caktuar mbi bazën e ligjit të brendshëm;
- c) nga autoriteti publik në ushtrimin e kompetencës diskrecionare;
- d) nga çdo akt apo mosveprim tjetër i autoritetit publik”.

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

“Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore<sup>21</sup>”, i cili sanksionon të drejtën për punë në nenin 6, të tij. Sipas këtij akti ndërkombëtar në fushën e të drejtave të njeriut, i cili është ratifikuar nga vendi ynë, parashikohet se, e drejta për punë përfshin të drejtën e secilit për të pasur mundësinë e sigurimit të jetesës, duke punuar punën e pranuar lirisht dhe marrjen e masave të përshtatshme për ta mbrojtur këtë të drejtë. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim.

Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës<sup>22</sup> “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi.

Konventa e përkufizon diskriminimin si - çdo dallim tjetër, përjashtim ose preferencë që çon në prishjen apo shtrembërimin e barazisë, të mundësisë ose trajtimit në drejtim të punësimit ose të profesionit.

Konventa nr. C087: “Për lirinë e asocimit dhe mbrojtjen e së drejtës së organizimit”, përcakton se: “Punëmarrësit dhe punëdhënësit, pa dallim, kanë të drejtë të themelojnë dhe/ose të bashkohen me organizatat e zgjedhura prej tyre pa autorizim paraprak. Në ushtrimin e të drejtave të parashikuara në këtë Konventë punëmarrësit dhe punëdhënësit, si dhe organizatat e tyre përkatëse, duhet të respektojnë ligjin e vendit. Çdo shtet anëtar i Organizatës Ndërkombëtare të Punës për të cilin kjo Konventë është në fuqi merr përsipër të ndërmarrë të gjitha masat e nevojshme për të siguruar që punëmarrësit dhe punëdhënësit të ushtrojnë lirisht të drejtën e organizimit”.

Konventa nr. C098: “Zbatimi i parimeve të së drejtës së organizimit dhe marrëveshjeve kolektive”, përcakton se: “Punëtorët gëzojnë mbrojtje të përshtatshme ndaj akteve të diskriminimit sindikal në lidhje me punësimin e tyre. Kjo mbrojtje do të zbatohet më në veçanti në lidhje me punësimin e punonjësve, me kusht që të mos bëhet anëtar i sindikatës ose të heqë dorë nga anëtarësia në sindikatë. Organizatat e punëmarrësve dhe punëdhënësve do të gëzojnë mbrojtje të përshtatshme ndaj çdo akti të ndërhyrjes nga agjentët e njëri-tjetrit ose ndaj njëri-tjetrit apo anëtarët e tyre, në procesin e krijimit, funksionimit ose administrimit të këtyre organizatave”.

---

<sup>21</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

<sup>22</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.



Konventa nr. C135: “Për mbrojtjen dhe krijimin e lehtësirave për përfaqësuesit e punëtorëve” parashikon se: “Përfaqësuesit e punëmarrësve në ndërmarrje do të gëzojnë mbrojtje efektive kundër çdo akti të dëmshëm ndaj tyre, duke përfshirë pushimin nga puna, bazuar në statusin e tyre ose veprimtarinë si përfaqësues të punëmarrësve apo pjesëmarrjes në veprimtari sindikale, për aq kohë sa ata të veprojnë në përputhje me ligjet ekzistuese, marrëveshjet kolektive ose marrëveshje të tjera për të cilat është rënë dakord bashkërisht”.

Karta Sociale Europiane<sup>23</sup> në nenin 1, pika 2, parashikon: “ Me synimin që të sigurohet ushtrimi efektiv i së drejtës për punë, Palët angazhohen.....2 të mbrojnë efektivisht të drejtën e punëtorit për të fituar jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht...”

Ky parashikim, është interpretuar vazhdimisht nga Komiteti Evropian i të Drejtave Sociale (KEDS) si vendosje e një të drejte për të mos u diskriminuar në punësim<sup>24</sup>.

Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane, ku përcaktohet shprehimisht mbrojtja nga diskriminimi për cilindo nga shkaqet e mbrojtura.

Ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, parashikon shprehimisht parimin e barazisë përpara ligjit dhe mosdiskriminimin, parime të cilat janë të ndërthurura ngushtë.

Parimi i barazisë kërkon që situata të barabarta trajtohen në mënyrë të barabartë dhe situata të jo të barabarta të mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë, konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme<sup>25</sup>.

Sipas nenit 3, pika 1 të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet 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.

Një nga format e diskriminimit parashikuar nga ligji, është *diskriminimi i drejtpërdrejtë*, i cili përkufizohet nga neni 3/2, i ligjit si një *situatë diskriminimi që ndodh kur një person apo grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, apo një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji*. Bazuar në nenin 9/1, të Kodit të Punës, ndalohet çdo formë diskriminimi në ushtrimin e të drejtës për punësim dhe profesion, sipas parashikimeve të bëra në Kod dhe ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.

<sup>23</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002.

<sup>24</sup> Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, prg 30.

<sup>25</sup> Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

Në bazë të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në nenin 6, të tij, përcaktohet se: *“Ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në rastet kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të përligjur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi”*.

Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se trajtimi i diferencuar është diskriminues nëse ai nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, nëse trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim ose nëse nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet.

Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, ankuesi e ka të vështirë apo të pamundur t’i mbledhë provat, ndonjëherë provat e drejtpërdrejta as nuk ekzistojnë. Subjektet që konsumojnë sjelljen diskriminuese nuk e pranojnë asnjëherë se kanë diskriminuar. Për të kompensuar këtë disavantazh të madh, legjislacioni ka parashikuar parimin e zhvendosjes së barrës së provës.

Parimi i zhvendosjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS<sup>26</sup> gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm. Bazuar në nenin 9/10 të Kodit të Punës, barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm.

Kështu, në nenin 9, pika 10, të Kodit të Punës, parashikohet se: *“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”*.

Neni 33, pika 7/1 e LMD, ka parashikuar 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”*.

Në aspektin procedural, si fillim pala ankuese duhet të provojë se, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar është shkak i mbrojtur nga diskriminimi dhe në kushtet kur arrihet ky nivel provueshmërie barra e provës për të provuar të kundërtën, që veprimet nuk përbëjnë diskriminim i bie palës tjetër. Pra, nëse faktet e prezantuara nga ankuesi duken të besueshme dhe në përputhje me provat në dispozicion, GJEDNJ në praktikën e vet i ka pranuar ato si të provuara, përveçse kur pala tjetër kundër së cilës paraqitet ankesa paraqet një shpjegim alternativ bindës.

---

<sup>26</sup> Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

GJEDNJ-ja pranon si fakte ato vlerësime “...të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave.....provat mund të vijnë nga bashkëekzistenca e deduksioneve/prezumimeve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara. Për më tepër niveli i bindjes i nevojshëm për arritjen e një konkluzioni të veçantë dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht me veçoritë e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe me të drejtat e pretenduara<sup>27</sup>”.

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 subjekti që pretendohet se ka kryer diskriminimin, i cili duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues. Kjo mund të bëhet:

1. Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut/shkaqeve të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të padrejtë.
2. Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun/shkaqet e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv. Nëse “Albcontrol” sh.a, që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njërin nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.<sup>28</sup>

Komisioneri çmon të nevojshme të theksojë se, është bazuar pikërisht në standartin e mësipërm të të provuarit, gjatë shqyrtimit dhe konkluzioneve të arritura, në lidhje me bazueshmërinë e pretendimeve për diskriminim të parashtruara në këtë ankesë.

Në analizë sa më sipër, Komisioneri vlerëson se jemi para situatës së prezumimit të diskriminimit nga ana e “Albcontrol” sh.a kundërt ankueses dhe si pasojë barra e provës bie tek ky subjekt. Në këto kushte, për të vërtetuar të kundërtën, “Albcontrol” sh.a duhet të përmbushte njërin nga dy kushtet e përmendura më sipër.

Në rastin në fjalë, jemi në kushtet e pikës 2, pasi “Albcontrol” sh.a ka pranuar se trajtimi i ankuesit është bazuar pikërisht në shkakun e pretenduar prej tij, atë të deklaramit të paaftësisë së përkohshme në punë (*gjendjes shëndetësore*), dhe në këto kushte, kishte barrën e provës që të provonte, se megjithëse trajtimi i pafavorshëm dhe i pabarabartë është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, në mënyrë që hidhte poshtë pretendimet e

<sup>27</sup> GjEDNJ *Nachova dhe të tjerët v. Bullgarisë* [GC] (Nr. 43577/98 dhe 43579/98), 6.07.2005, para. 147. GjEDNJ, *Timishev v. Rusisë* (Nr.s. 55762/00 and 55974/00), 13.12.2005, para. 39, dhe GjEDNJ, *D.H.dhe të tjerët v. Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13.11.2007, para. 178.

<sup>28</sup> [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf), fq.232.

ankueses për diskriminim, lidhur me këtë shkak. Po ashtu, lidhur me shkakun tjetër të pretenduar, atë të përkatësisë në sindikatë, “Albcontrol” sh.a kishte barrën e provës të provonte që nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut/shkaqeve të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të padrejtë.

Komisioneri ka vlerësuar në arsyetimin<sup>29</sup> e tij se, subjekti ankues, është ekspozuar para një trajtimi të pafavorshëm dhe të pabarabartë krahasuar me 44 KTA-të e tjerë që aktualisht vijojnë të jenë në marrëdhënie pune dhe të ushtrojnë privilegjet e licencës së KTA-së, përsa i takon ndërprerjes së marrëdhënieve të punës me të, si dhe dërgimit për ndjekje penale nga ana e Albcontrol sh.a.

Fakti i trajtimit të ankueses në mënyrë të pabarabartë me 44 KTA-të e tjerë është pranuar nga ana e punëdhënësit, me argumentimin se ata ishin tërhequr nga deklaratat e paaftësisë në punë në ndryshim nga ankuesja e cila përveç se kishte sjellë vështirësi në menaxhimin me burime njerëzore të Sallës Operacionale të Shoqërisë, edhe kishte cënuar parimin e mirëbesimit, pasi kishte nxitur KTA-të e tjerë për deklarimin e paaftësisë në punë, duke cënuar kështu sigurinë e vazhdimësinë e lundrimit ajror në mënyrë të sigurt e të pandërprerë.

Lidhur me sa më sipër, si dhe në analizë të rastit konkret, Komisioneri gjykon se, ky justifikim i përdorur nga punëdhënësi për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesen, është haptazi jo i ligjshëm si dhe në kundërshtim me të drejtat e saj ligjore, normuar nga legjislacioni për marrëdhëniet e punësimit.

Theksojmë se marrëdhënien e punës të gjithë KTA-të e kanë me punëdhënësin “Albcontrol” sh.a, njëjloj si subjekti ankues. Në këtë kuadër, të drejtat e detyrimit, vlerësohen dhe janë të njëjta përsa i takon marrëdhënies punëmarrës-punëdhënës, si mes ankueses dhe Albcontrol sh.a, ashtu dhe mes 44 KTA-ve të tjerë dhe Albcontrol sh.a.

Lidhur me sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, “Albcontrol” sh.a nuk arriti të provojë me dokumentacion apo prova të tjera që ankuesja nuk është trajtuar në mënyrë të pafavorshme, të pabarabartë dhe të padrejtë krahasuar me 44 KTA-të e tjerë.

Pra në përfundim, Komisioneri konstaton se:

- Ankuesja nuk kishte shkelur ndonjë akt ligjor apo nënligjor me deklarimin e paaftësisë së përkohshme në punë;
- Ankuesja nuk kishte bërë një deklaram të pavërtetë të gjendjes shëndetësore;
- “Albcontrol” sh.a nuk ka marrë asnjë masë, si dhe nuk ka ndjekur asnjë procedurë për verifikimin e paaftësisë në punë të ankueses, apo 44 KTA-ve të tjerë.
- “Albcontrol” sh.a nuk ka marrë asnjë masë, si dhe nuk ka ndjekur asnjë procedurë për verifikimin e aftësisë në punë të 44 KTA-ve (*deklaruar prej tyre respektivisht në datat 08-09-10-11-12-13 prill 2021*).

---

<sup>29</sup> Paragrafi i fundit i pjesës A, të vendimit.

- Ankuesja nuk është vënë në dijeni nga punëdhënësi se deklarimi i paaftësisë së saj për punë do të shërbente si shkak për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me të, si dhe nuk i janë krijuar kushtet e mundësitë reale për të deklaruar aftësinë për punë, pasi kanë iniciuar menjëherë pas dorëzimit të deklaratës së paaftësisë nga ana e saj procedurën për largimin nga puna, si dhe e kanë kallëzuar penalisht, për shpërdorim detyre në prokurori; praktikë e cila rezulton të mos jetë ndjekur për 44 KTA-të e tjerë, që vijuan punën normalisht.
- “Albcontrol” sh.a nuk provoi se ankuesja, me plotësimin e deklaratës së paaftësisë kishte sjellë vështirësi operacionale apo të kishte vështirësuar shërbimin në lundrimin ajor (*duke bllokuar lundrimin ajror në hapësirën ajrore të Republikës së Shqipërisë*), pasi ajo nuk kishte qenë fare në punë në datën e pretenduar.
- “Albcontrol” sh.a duhet të kishte pritur që gjykata të shprehej me vendim të formës së prerë, (*sikurse vetë ishte shprehur në Urdhrin respektiv të pezullimit nga detyra për subjektin ankues*) përse i takon kallëzimit penal që kishte depozituar, në mënyrë që pretendimet e ngritura prej tyre për nxitje të KTA-ve të tjerë nga ankuesja, apo pengimin e shërbimit të lundrimit ajror në mënyrë të sigurt e të pandërprerë nga ana e saj të merrnin përgjigjen përfundimtare, nga organi kompetent, Gjykata e Apelit.
- “Albcontrol” sh.a nuk provoi se ankuesja kishte cënuar parimin e mirëbesimit në marrëdhëniet e punës me punëdhënësin, përse kohë nuk ishte vërtetuar me vendim të formës së prerë (*pavarësisht faktit se në momentin e largimit të saj nga puna, punëdhënësi ishte njohur vetëm me vendimin e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë*), vendim për të cilin vetë punëdhënësi ishte shprehur se do të bazohej tek ai për rikthimin e ankueses në detyrë (*referuar Urdhrit të pezullimit nga detyra për ankuesen*).
- “Albcontrol” sh.a duke mos pritur që gjykata të shprehej me vendim të formës së prerë, ka konsumuar edhe një shkelje tjetër ligjore, duke cënuar kështu parimin e prezumimit të pafajësisë, pasi ka konsideruar dhe marrë të mirëqenë faktin se ankuesja ka cënuar besimin e punëdhënësit për shkak të nxitjes së KTA-ve të tjerë për deklarimin e paaftësisë në punë, duke vënë në vështirësi operacionale dhe cënuar sigurinë e lundrimit ajror me datë 07.04.2021 (*shkak mbi të cilin ka justifikuar edhe zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me të*). Pra, punëdhënësi ka konsideruar se ankuesja kishte konsumuar veprën penale të “Shpërdorimit të detyrës” dhe “Pengimit të qarkullimit të mjeteve të transportit” e kryer në bashkëpunim, dhe në këtë kontekst ka vlerësuar edhe se ajo kishte cënuar besimin e punëdhënësit.
- Sipas Kushtetutës, kushdo quhet i pafajshëm, përderisa nuk i është provuar fajësia me vendim gjyqësor të formës së prerë (*neni 30 i Kushtetutës*). Parimi i prezumimit të pafajësisë kërkon që deklarimi i fajësisë së të pandehurit të bëhet nga gjykata vetëm pas një shqyrtimi të plotë të çështjes, në përputhje me parimin e kontradiktoritetit dhe të barazisë së armëve në gjykim. Ky parim buron nga parimi i shtetit të së drejtës dhe është i lidhur ngushtë me të drejtën e personit të akuzuar për t’u mbrojtur në një gjykim të drejtë.<sup>30</sup> (*shih vendimet nr. 4, datë 21.02.2022; nr. 12, datë 24.04.2018 të Gjykatës Kushtetuese*).
- Ankuesja kishte zbatuar të drejtën dhe detyrimin ligjor për deklarimin e paaftësisë në punë, *individualisht*, dhe nga ana e Albcontrol sh.a nuk është provuar në asnjë moment që ajo të

<sup>30</sup> Vendim nr. 47 datë 20.04.2022, i GJK.

kishte nxituar KTA-të e tjerë, që kolektivisht të deklaronin paaftësinë e përkohshme në punë, përse kohë ky deklarim është individual dhe bazohet në diskrecionin e KTA-së për vetëdeklarim.

Komisioneri konstaton se zgjidhja e marrëdhënieve të punës me ankuesen nga ana e Albcontrol sh.a, nuk ka ardhur për arsye të justifikuara.

Pra, siç shihet qartë nga dinamika dhe kronologjia e zhvillimit të ngjarjeve, analizimi i fakteve në tërësinë e tyre; pasojat negative të subjektit ankues nga ana e “Albcontrol” sh.a i kanë ardhur pas deklarimit të paaftësisë së përkohshme në punë, pasi punëdhënësi e ka etiketuar e cilësuar si nxitëse dhe ndikuese tek KTA-të e tjerë, që dhe ata të deklaronin paaftësinë në punë me qëllim vënien në vështirësi operacionale të punëdhënësit. Pra, në këtë mënyrë, duke e etiketuar dhe cilësuar si ndikuese e nxitëse, punëdhënësi njëh e pranon këto cilësi e attribute të saj, të lidhura pazgjidhshmërisht me cilësinë e tagrin e saj të përfaqësueses së Sindikatës, pasi ajo është edhe pjesë e Kryesisë së saj (*fakt ky i njohur nga punëdhënësi*).

Në çështjen Zakharova and të tjerët kundër Ruisë<sup>31</sup>, GJEDNJ mban qëndrimin se: “...*(Si në përputhje me qëndrimet e Komitetit Evropian të të Drejtave Sociale dhe Organizatës Ndërkombëtare të Punës) barra e provës do t'i bartej punëdhënësit, pasi aplikantët të kishin demonstruar një rast prima facie të diskriminimit. (shih gjithashtu Baka kundër Hungarisë). I takon punëdhënësit, që zakonisht ka kontroll mbi provat përkatëse, të demonstrojë ekzistencën e arsyeve legjitime për shkarkimin e aplikantëve*”.

Një qasje e ngjashme gjendet në kuadrin e Komitetit Evropian të të Drejtave Sociale të Këshillit të Evropës (*organi mbikëqyrës i Kartës Sociale Evropiane*), i cili gjithashtu u shpreh se ligji vendas, kombëtar duhet të sigurojë një lehtësim të barrës së provës në favor të paditësit në rastet e diskriminimit. Në të vërtetë, siç thuhet në Përmbledhjen e praktikës gjyqësore të Komitetit Evropian të të Drejtave Sociale dhe gjithashtu thuhet nga GJEDNJ në çështjen në fjalë, barra e provës nuk duhet të jetë tërësisht mbi palën kërkuese dhe duhet të jetë objekt i një rregullimin e duhur në rast të diskriminimit. Shtetet duhet të përcaktojnë në mënyrë eksplicite mjete juridike dhe ndëshkime kundër akteve të diskriminimit kundër sindikatave dhe të sigurojnë që ankesat për diskriminim kundër sindikatave të shqyrtohen në kuadrin e procedurave kombëtare.

Në legjislacionin kombëtar të Shqipërisë, janë miratuar akte ligjore e nënëligjore, të cilat garantojnë mbrojtje për përfaqësuesit dhe anëtarët e sindikatave kundër akteve diskriminuese. Pra, Shqipëria ka instrumentet e nevojshme legjislative që duhet të parandalojnë diskriminimin në lidhje me anëtarësimin në sindikata (*neni 18, i Kushtetutës së R. Sh, nenet 9, 181, 186 të Kodit të Punës, Kodi Ajror, Kontrata Kolektive e Punës, Kontrata Individuale e Punës, etj*).

GJEDNJ, në çështjen në fjalë, shprehet se: “*Megjithatë, kur vlerësohen faktet në tërësi, është vërtet e vështirë t'i shpëtosh pikëpamjes se punëdhënësi jo vetëm që ka neglizhuar në mënyrë flagrante të drejtën e shoqërimit, por edhe më aktivisht i është rikthyer praktikave të patolerueshme për të*

---

<sup>31</sup> Aplikimi me nr. 17030/04, Vendim i GJEDNJ-së, Maj 2022.

*fshehur arsyet e vërteta për largimin e punonjësve nga posti i tyre. vetëm në bazë të veprimtarisë së tyre sindikale. Pavarësisht se parimi i affirmanti incumbit probatio zakonisht zbatohet si standard, vetëm një ndryshim i barrës së provës mund të rezultojë në ruajtjen e lirisë së shoqërimit të punonjësve. Nëse nuk do të ishte kështu, do të ishte jashtëzakonisht e vështirë për ta të provonin diskriminimin”.*

GJEDNJ-ja ka mbajtur qëndrimin se, sapo të jetë e qartë *prima facie* se diskriminimi nga punëdhënësi bazuar në anëtarësimin në sindikatë të një punonjësi është (ka gjasa) në rrezik, barra e provës i kalon punëdhënësit për të provuar e kundërta. Kjo shkon në të njëjtën linjë me pikëpamjet e ILO-s që rrjedhin nga 'liria e organizimit dhe negociatat kolektive' si parimet e saj themeluese dhe të zbatuara në Deklaratën e ILO-s mbi Parimet dhe të Drejtat Themelore në Punë.

*(Konventa C087 - Liria e Asociimit dhe Mbrojtja e Konventës për të Drejtën e Organizimit dhe Konventës C098 – Konventa për të Drejtën për Organizim dhe Marrëveshje Kolektive).*

Në çështjen Zakharova and të tjerët kundër Ruisë, GJEDNJ konsideron se, aplikantët i përkisnin një grupi të mbrojtur (*anëtarë dhe drejtues të një sindikate*) dhe se ata pësuan veprime negative nga ana e punëdhënësit të tyre, pikërisht bazuar në këtë shkak dhe se sindikalizmi i tyre mund të kishte luajtur një rol kryesor në mënyrën se si ata ishin trajtuar nga punëdhënësi i tyre. Prandaj, ekziston një rast *prima facie* i diskriminimit ndaj aplikantëve për shkak të anëtarësimin të tyre në sindikatë dhe aktiviteteve të lidhura me to. GJEDNJ-ja ka mbajtur qëndrimin se shteti nuk e ka trajtuar ankesën e aplikantëve për diskriminim me vëmendjen e duhur, në mënyrë që të sigurojë mbrojtje reale dhe efektive nga veprimet e punëdhënësve kundër sindikatave.

GJEDNJ i referohet në vendimin e saj Përmbledhjes së vendimeve dhe parimeve të Komitetit të Lirisë së Asociimit të Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO). Bazuar në disa nga parimet dhe rekomandimet e përgjithshme në lidhje me mbrojtjen e diskriminimit kundër sindikatave, të përsëritura nga Komiteti i Lirisë së Asociimit të ILO-s, GJEDNJ është shprehur, inter alia, se:

- diskriminimi kundër sindikatave është një nga shkeljet më të rënda të lirisë së asociimit, pasi mund të rrezikojë vetë ekzistencën e sindikatave;
- asnjë person nuk duhet të pushohet nga puna ose të paragjykohet në punësim për shkak të anëtarësimin në sindikatë ose veprimtarive të ligjshme sindikaliste;
- duhet të sigurohet mbrojtja e zyrtarëve të sindikatave, me kusht që ata të mos shkarkohen, as gjatë periudhës së tyre të detyrës, as për një kohë të caktuar pas kësaj, përveç, natyrisht, për sjellje të pahijshme serioze;
- të merren masat për të garantuar mbrojtjen efektive të përfaqësuesve të punëtorëve, me miratimin e dispozitës për ngarkimin e barrës së provës mbi punëdhënësin, në rast të çdo shkarkimi të pretenduar diskriminues ose ndryshim të pafavorshëm të kushteve të punësimin të përfaqësuesit të punëtorëve.

Neni 181, i Kodit të Punës ka parashikuar se:

*“Ndalohet diskriminimi ndaj përfaqësuesve të sindikatës.*

.....  
*Zgjidhja e kontratës së punës, nga punëdhënësi, për përfaqësuesit e organizatës sindikale, pa pëlqimin e kësaj organizate, është e pavlefshme.*

.....  
*Përfaqësuesit e organizatës sindikale mund të mos japin pëlqimin për zgjidhjen e kontratës, nëse zgjidhja e kontratës shkel parimin e trajtimit të barabartë ose kur dëmton rëndë ose e bën të pamundur funksionimin normal të sindikatës. Kërkesës së punëdhënësit për dhënien e pëlqimit të organizatës sindikale i kthehet përgjigje brenda 8 ditëve, nga organi përkatës i kësaj organizate. Punëdhënësi mund të zgjidhë kontratën e punës nëse organizata sindikale jep pëlqimin e saj ose kur gjykata e shpall të pabazuar mosdhënien e këtij pëlqimi. Nëse punëdhënësi nuk respekton procedure e parashikuar në këtë pikë, zgjidhja e kontratës së punës konsiderohet e pavlefshme”.*

Neni 186, pika 1, shkronja c) e Kodit të Punës, parashikon se:

*“Konsiderohen si veprime ndërhyrjeje të punëdhënësit ose të një organizate punëdhënësish masat që: .... c) dëmtojnë punëmarrësin për shkak të përkatësisë ose veprimtarisë së tij sindikale, duke e diskriminuar atë”.*

Ndalimi i diskriminimit dhe mbrojtja ligjore e punëmarrësit në cilësië e anëtarit apo përfaqësuesit të sindikatës garantohet nga një sërë aktesh të tjera ligjore e nënligjore që rregullojnë marrëdhënien e punës mes Albcontrol sh.a/punëdhënsi dhe KTA/ankueses, si: Kodi Ajror i Republikës së Shqipërisë, Urdhri i Ministrit të Infrastrukturës dhe Energjisë nr. 91, datë 21.2. 2019 *”Për miratimin e Rregullores mbi Përcaktimin e Kërkesave Teknike dhe Procedurave Administrative në lidhje me Licencat dhe Certifikatat e Kontrolloreve të Trafikikut Ajror”*, Skema e kompetencës për KTA, Kontrata Kolektive e Punës.

Kontrata Kolektive e Punës, e cila në kuptim të akteve rregullatore që normojnë marrëdhënien e punës mes punëdhënësit dhe punëmarrësit ka fuqi ligjore, në nenin 37, të saj (pikat 3, 4) ka parashikuar shprehimisht:

*”Në Albcontrol sh.a ndalohet diskriminimi ndaj përfaqësuesve të sindikatës, për shkak të anëtarësimit apo aktivitetit të tyre sindikal.*

*Eshtë e pavlefshme zgjidhja e kontratës së punës nga punëdhënësi për përfaqësuesit e sindikatës, përjashtuar rastet kur ai shkel ligjin, detyrimet e marra në kontratën kolektive të punës, kontratën individuale të punës ose kur punëdhënësi provon që zgjidhja e kontratës së punës është e domosdoshme për veprimtarinë ekonomike të Shoqërisë”.*

Në analizë të sa më sipër, Komisioneri evidenton se në rastin konkret, shkakut i gjendjes shëndetësore (*deklarimi i paaftësisë së përkohshme në punë*) dhe ai i përkatësisë në një grup të veçantë (*Përkatësisë sindikaliste, pjesë e Kryesisë së SPKTA, sekretare e saj*), kanë bashkëvepruar me njëri tjetrin, në mënyrë të pandashme dhe të kombinuar, duke bërë që trajtimi i padrejtë dhe i pafavorshëm e i pabarabartë i ankueses, të lidhet drejtpërdrejtë me këto shkaqe/cilësi të saj.



Bazuar në aktet shkresore të vëna në dispozicion nga palët, deklaratimet e tyre, si dhe në analizën ligjore të legjislacionit që rregullon marrëdhëniet e punës mes punëmarrësit/subjektit ankues dhe punëdhënësit/ “Albcontrol” sh.a, Komisioneri krijon bindjen se, procedura e ndjekur për largimin e ankueses nga puna, nuk motivohet nga shkaqe ligjore dhe nuk ndjek një qëllim të ligjshëm apo të jetë e justifikuar objektivisht. Përkundrazi ajo bie ndesh dhe është në kundërshtim me gjithë mbrojtjen ligjore që parashikohet nga legjislacioni kombëtar e ndërkombëtar, përrsa i takon gëzimit të së drejtës së ankueses në marrëdhëniet e punësimit.

Lidhur me situatën e krijuar nga “Albcontrol” sh.a, përrsa i takon zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me ankuesen (*në kushte të njëjta a të ngjashme dhe me 2 KTA e tjerë, gjithashtu ankues pranë KMD-së për të njëjtën problematikë*), Komisioneri vlerëson të rëndësishme të evidentojë qëndrimin e sindikatave të KTA-ve<sup>32</sup> të disa vendeve të Evropës Perëndimore e Kanadasë, si psh: ATCEUC Bruksel, Federatës Ndërkombëtare të Shoqatave të Kontrollorëve të Trafikut Ajror (IFACTA) Kanada, Sindikatës Kombëtare të Kontrollorëve të Trafikut Ajror Francë (SNCTA), të cilët në thelb të qëndrimeve e deklaratave të tyre drejtuar organeve shtetërore shqiptare, shprehen se:

*“Sjellja profesionale nuk është krim! ..3 KTA e larguar nga puna nga Albcontrol sh.a, janë arrestuar në mënyrë arbitrare dhe janë akuzuar për “abuzim ne detyrën” për krimin e sjelljes profesionale, duke deklaruar veten “përkohësisht të papërshtatshëm”, në përputhje me rregullat strukture të parashikuara në Skemën e Kompetencës Shqiptare për KTA dhe Rregulloren e BE 2015/340. Ata nuk janë kriminelë, nuk janë të përfshirë në grusht shteti, siç i kanë akuzuar.... ata vepruan vetëm si profesionistë shumë të aftë...”*

IFACTA i bën thirrje Qeverisë Shqiptare të respektojë standardet ndërkombëtare, dhe ndër të tjera, është shprehur se:

*“IFCTA ka mësuar se shqetësim se, pasi kontrollorët e trafikut ajror shqiptar u deklaruan “të paafte përkohësisht në detyrë” në përputhje me standardet ndërkombëtare të Organizatës Ndërkombëtare të Aviacionit Civil (ICAO) dhe Agjencisë Evropiane të Sigurisë së Aviacionit (EASA), ata po mbahen në burg...”*

Komisioneri, në përfundim të analizimit të të gjithë elementëve të çështjes, vlerëson se jemi në kushtet e nenit 3, pika 3 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, në të cilin parashikohet se:

*“Diskriminim ndërsektorial” është ajo formë diskriminimi në të cilën disa shkaqe veprojnë dhe bashkëveprojnë me njëra-tjetrën në të njëjtën kohë, në mënyrë të tillë që ato të jenë të pandashme dhe të prodhojnë forma të veçanta të diskriminimit”.*

Në këtë kuptim, jemi në kushtet kur trajtimi i padrejtë, i pafavorshëm e i pabarabartë, lidhet në të njëjtën kohë me të dy shkaqet sipërcituar, të cilët, duke bashkëvepruar më njëri-tjetër në mënyrë

---

<sup>32</sup> Referuar dokumentit “Vërtetim përkthimi”, me nr. rep 4569, datë 25.05.2021, nr. rep 797, datë 28.01.2022, dhe nr. rep 801, datë 28.01.2022, të Noterit SH. GJ, aktet e sipërcituara janë të përkthyer e noterizuara.

të pandashme dhe në të njëjtën kohë, prodhojnë diskriminimin ndërsektorial dhe atë në formën e rëndë të tij.

Neni 3/1 i ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ka përcaktuar se konsiderohet si formë e rëndë diskriminimi “çdo sjellje diskriminuese që është motivuar nga më shumë se një shkak, kur është kryer më shumë se një herë, kur ka zgjatur për një periudhë të gjatë kohore, ose kur ka sjellë pasoja veçanërisht të dëmshme për viktimën përbën formë të rëndë të diskriminimit”.

Komisioneri konstaton se:

- Ankuesja është diskriminuar për dy shkaqe të pretenduara; gjendjen shëndetësore dhe përkatësinë në grup të veçantë;
- Diskriminimi ndaj ankueses ka sjellë pasoja veçanërisht të dëmshme për të, pasi bashkarisht me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës asaj i është hequr edhe e drejta e ushtrimit të profesionit. KTA është një profesion i veçantë e tejet specifik, për ushtrimin e të cilit duhet licencë e veçantë (*Licenca e KTA-së*), posedimi i të cilës lidhet pazgjidhshmërisht me ushtrimin e detyrës së KTA-së.

Bazuar sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, ndaj ankueses është konsumuar një formë e rëndë diskriminimi nga ana e “Albcontrol” sh.a, pasi përmbushen parashikimet e sipërcituara në nenin 3/1 të LMD-së, i ndryshuar.

Duke iu referuar faktit të pranuar nga punëdhënësi, se largimi i ankueses nga puna ka ardhur pikërisht pas deklaramit të paafësisë së përkohshme në punë dhe për shkak se ka nxitur KTA-të e tjerë për të vepruar njëloj si ajo, Komisioneri, gjykon se, veprimet e punëdhënësit haptazi kanë qenë të motivuara pikërisht nga këto cilësi të ankueses, dhe se asaj i është cënuar një e drejtë themelore kushtetuese, siç është e drejta e ushtrimit të profesionit.

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 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 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;
- 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 tria këto kushte njëherësh dhe se, trajtimi i padrejtë, i pabarabartë dhe më pak i favorshëm i ankuseses, nuk ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.**

**Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri konstaton se Shoqëria “Albcontrol” sh.a ka diskriminuar ankuesen në të drejtën e tij për punësim, pasi zgjidhja e marrëdhënieve të punës me të, nuk ka ndodhur bazuar në një shkak të ligjshëm, nuk ka ndodhur për arsye të ligjshme dhe objektive, si dhe nuk ka ndjekur një qëllim të ligjshëm, por është bërë për shkaqe të mbrojtura nga LMD, gjendjen shëndetësore dhe përkatësinë në grup të veçantë.**

Për rrjedhojë, “Albcontrol” sh.a, ka shkelur dispozitat e ligjit “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, respektivisht: nenin 3, pikat 1 dhe 2, dhe nenin 12, pika 1, shkronja c, të tij.

Bazuar në nenin 33, pika 10 të ligjit “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, përcaktohet se: “*Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre*”.

Në nenin 33, pika 12, të LMD-së, përcaktohet se: “*Kur vendos masën, komisioneri siguron që ajo të jetë: a) e efektshme dhe parandaluese; dhe b) në përpjesëtim me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës*”.

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese të shkaktuar si pasojë e lirimit të ankuseses nga detyra e KTA-së, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur duke e rikthyer ankuesen në vendin e mëparshëm të punës, si dhe rifitim të të gjitha të drejtave që lidhen me funksionet e KTA-së.

**PËR KËTO ARSYE :**

Bazuar në nenin 1, nenin 3, pikat 1 dhe 2, nenin 3/1, nenin 7, nenin 12, pika 1, shkronja c), nenin 13, pika 1, shkronja a), nenin 32, shkronja a), si dhe nenin 33, pikat 7/1, 10, 11 dhe 12, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

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

1. Konstatimin e diskriminimit të subjektit ankues, F. N, në të drejtën për punësim, për shkak të gjendjes shëndetësore dhe përkatësisë në një grup të veçantë, *në formën e diskriminimit ndërsektorial*, si dhe *në formën e rëndë të tij*, nga ana e Shoqërisë “Albcontrol” sh.a.
2. Në referim të pikës 1, Shoqëria “Albcontrol” sh.a, të marrë masa për rivendosjen në vend të të drejtës së shkelur duke rikthyer subjektin ankues në pozicionin e mëparshëm të punës, si dhe për ushtrimin e privilegjeve të licencës së KTA-së.
3. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, “Albcontrol” sh.a, detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
4. Në referim të nenit 33, pika 11, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.
5. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

**KOMISIONERI**

**Robert GAJDA**

Fusha: Punësim

Shkaku: Gjendja shëndetësore dhe përkatësia në një grup të veçantë/sindikatë

Lloji i vendimit: Konstatim diskriminimi në formën e diskriminimit ndërsektorial, si dhe në formën e rëndë të tij.