



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 219/7 prot.

Tiranë, më 07.07. 2022

V E N D I M

Nr. 140, datë 07 .07 . 2022

Mbështetur në nenin 32, pika 1, shkronja “a”, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar ¹, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi² mori në shqyrtim ankesën me nr. 28 Regj., datë 02.02.2022, të paraqitur nga ankuesi A.F, kundër Shoqërisë Albcontrol sh.a., me pretendimin e diskriminimit për shkak të “*gjendjes shëndetësore*” dhe statusit si “*Kryetar Sindikate*”.

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 ankesën e paraqitur pranë Komisionerit, ankuesi A.F parashtron se, ka ushtruar detyrat e tij funksionale si kontrollor i trafikut ajror pranë shoqërisë Albcontrol sh.a. Prej vitit 2017, ai ushtron vullnetarisht detyrën si Kryetar i Sindikatës së Kontrollorëve të Trafikut Ajror. Marrëdhënia e punës është lidhur që nga viti 2002 pa patur asnjë vërejtje në punë.

Ankuesi parashtron se, në datën 05.04.2021, ka qenë i planizuar në grafik turni i 3-të, por për shkak të gjendjes shëndetësore *post covid*, ka njoftuar supervizorin e turnit qysh herët në mëngjes që nuk mund të paraqitej në punë për arsye shëndetësore. Ditën e nesërme më datë 06.04.2021 ka plotësuar deklaratën e paaftësisë, shumë i tronditur nga lajmi që kishte marrë për largimin nga puna të 5 kolegëve. Bazuar në Skemën e Kompetencës, urdhrin e ministrit nr.91, Kodin Ajror dhe rregulloren e brendshme të sallave, ka informuar shefin e njësisë për gjendjen e tij *post covid*, njoftim të cilin e ka bërë 48 orë përpara se të ishte i planizuar në punë, në mënyrë që shefi i njësisë

¹ Në vijim do t'i referohemi me akronimin LMD.

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

të organizonte grafikun nëse në datën 08.04.2021 nuk do të ishte në gjendje pune. Po në datën 06.04.2021, deklaratën e paaftësisë së përkohshme e kanë plotësuar në dorëzimin e turnit të parë 5 kontrollorë dhe menjëherë vetëm 2 prej tyre ju komunikua fillimi i procedurës për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës. Pas këtij momenti, paaftësinë e përkohshme e kanë deklaruar edhe 42 kontrollorë të tjerë të tronditur nga ky vendim selektiv dhe diskriminues, duke fajësuar vendimet menaxheriale në deklaratën e tyre të paaftësisë.

Skema e kompetencës bazohet jo vetëm në parashikimet e Kodit Ajror të Republikës së Shqipërisë dhe Direktivave dhe Rregulloreve të Eurokontrollit (Rregullorja e Komisionit 340/2015 dhe nr.373/2017) por edhe 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 Kontrollorëve të Trafikut Ajror”*, pika 12.2 të tij ku thuhet se: ***“KTA (Kontrollori i Trafikut Ajror) duhet të deklarojë paaftësinë e përkohshme në rast kur ndër të tjera KTA është i papërshtatshëm të kryejë detyrat operationale për shkak të ndonjë plagosje, sëmundje, lodhje të tejskajshme që rrjedh nga aktivitete fizike apo mendore, stres apo shkaqe të tjera të ngjashme”***

Ushtrimi i privilegjeve të licencave dhe paaftësia e përkohshme : a) mbajtësit e licencës nuk do të ushtrojnë privilegjet e tyre të licencës kur kanë dyshime mbi të qënin në gjendje për të ushtruar në mënyrë të sigurt privilegjet e licencës dhe në të tilla raste do të njoftojnë menjëherë për paaftësinë e përkohshme; b) 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 përkoshme për të ushtruar privilegjet e licencës, i takon ofruesit të shërbimit të lundrimit ajror të menaxhojnë impaktin operacional të rasteve të paaftësisë së përkoshme.”

Në datën 07.04.2021, punëdhënësi ka paraqitur kallëzim penal ndaj ankuesit për veprën penale të *“Shpërdorimit të detyrës”* (pa qenë fare në detyrë), parashikuar në nenin 248 të Kodit Penal të Republikës së Shqipërisë. Me tej pas arrestimit të tij në datën 07.04.2021 (ditë të cilën ishte pushim) mbi kallëzimin e punëdhënësit dhe zbatimit të masës së shtrëngimit personal, me urdhrin e brendshëm nr.271, datë 12.04.2021, ankuesi është pezulluar nga detyra si supervizor TWR, deri në një vendim të formës së prerë të organeve gjyqësore.

Në datë 05.11.2021, Autoriteti i Aviacionit Civil i ka komunikuar ankuesit me shkresën nr.1999/3 pezullimin e licencës dhe pamundësi për të ushtruar detyrat si kontrollor i trafikut ajror për shkak të licencës së pezulluar. Më tej akoma, nga ana e punëdhënësit, ankuesit i është komunikuar urdhri nr.2142 prot datë 862 datë 30.12.2021 *“Për përfundimin e periudhës së pezullimit nga detyra të z.A.F”*, me të cilin ndërpritej pezullimi i tij nga detyra dhe urdhërohej rivendosja në të gjitha të drejtat që burojnë nga marrëdhënia e punës si *“Supervizor TWR”* në Sektorin TWR, Drejtoria ATS, Divizioni Operacional, edhe pse çështja penale nuk ishte zgjidhur me vendim të formës së prerë. Po në të njëjtën ditë, pala punëdhënëse ka nxjerrë urdhrin e brendshëm nr.2148 prot nr.865 datë 30.12.2021 *“Për fillimin e procedurës për ndërprerjen e marrëdhënies së punës të z. A.F”* ku

caktohej data 06.01.2022 ora 10.00, për zhvillimin e takimit ku do të jepej arsyeja e zgjidhjes së marrëdhënies së punës.

Në relacionin mbi fillimin e procedurës për zgjidhjen e menjëhershme të marrëdhënieve të punës, të datës 30.12.2021, hartuar nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore, propozohej zgjidhja e marrëdhënies së punës për shkak se dhënia e paaftësisë së përkohshme e datës 06.04.2021 kishte ndikuar direkt në menaxhimin afatshkurtër 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 urdhrave të punëdhënësit, që ka sjellë humbjen e besimit.

Në datën 06.01.2022, në orën 10.00, ankuesi është paraqitur pranë zyrës së Drejtoreshës Administrative D.C, ku i është komunikuar humbja e besimit, por pa i komunikuar se cilat ishin arsyet e thyerjes së besimit. Ankuesi ka kërkuar që të shqyrtoheshin të gjitha provat që iu kishte dorëzuar, të cilat vërtetonin gjendjen e tij shëndetësore (analiza, skanera, grafi, analiza gjaku, foto) por punëmarrësi refuzoi që t'i administronte. Në përfundim të takimit, ankuesi ka refuzuar të nënshkruajë procesverbalin, pasi çdo gjë që ai kishte deklaruar ishte deformuar dhe transformuar. Gjatë takimit, ankuesi ka deklaruar se ky ishte një veprim diskriminues për shkak të faktit se ai ishte Kryetari i Sindikatës dhe se ai nuk mund të ishte përgjegjës për veprimet e kolegëve të cilët nuk ushtronin detyrën në datën 07.04.2021. Atë ditë në punë kanë qenë të planizuar 27 KTA, ku deri në orën 11.15 kanë ngritur 5 avionë, dhe më pas nuk kanë ushtruar detyrën e tyre duke kthyer edhe 1 avion mbrapsht. Pra, si ka mundësi që asnjëri prej tyre nuk paska cënuar sigurinë në punë por e ka cënuar ankuesi që ishte pushim.

Ankuesi pretendon se, nuk janë respektuar dispozitat e Kodit të Punës neni 181/3, ku ndalohet diskriminimi ndaj përfaqësuesve të sindikatës dhe neni 181/4, ku zgjidhja e kontratës së punës nga punëdhënësi për përfaqësuesit e sindikatës pa pëlqimin e kësaj organizate është e pavlefshme.

Në datën 11.01.2022 ankuesit i është komunikuar urdhri i brendshëm nr.17 *“Për zgjidhjen e kontratës së punës të z. A.F”*, ku urdhërohet: *“1.Përfundimi i marrëdhënieve të punës për z. A.F, me detyrë supervisor në Sektorin TWR, Drejtoria ATS, Divizioni Operacional. 2. Marrëdhëniet e punës do të ndërpriten menjëherë”*.

Me vendimin nr.2762 akti datë 19.11.2021, Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë, ka vendosur pushimin e akuzës penale për ankuesin për veprat penale të *“Pengimi i qarkullimit të mjeteve të transportit”* e kryer në bashkëpunim. Ndaj këtij vendimi ka ushtruar të drejtën e ankimit organi i prokurorisë dhe çështja është në gjykim pranë Gjykatës së Apelit.

Në lidhje me shkaqet e pretenduara të diskriminimit ankuesi shpjegon se janë : gjendja shëndetësore *post covid* (ankth, pagjumësi, lodhje trupore, kollë e vazhdueshme, probleme me frymëmarrjen, humbje përqëndrimi) dhe të qenurit Kryetar i Sindikatës. Deklarata e paaftësisë e depozituar nga ankuesi, ka këtë përmbajtje : *“Prej një muaji kam kaluar covid dhe po përjetoj pagjumësi dhe humbje përqëndrimi në konsolë sidomos ditët e fundit. Njoftimi që morëm sot për*

largimin e 5 kolegëve nga puna ka rritur së tepërmi stresin dhe ankthin. Nisur nga këto rrethana e kam të pamundur të ofroj shërbimin e kërkuar”. Ankuesi thekson se, në asnjë moment nuk ka deklaruar se nuk është i aftë për punë dhe që nuk do të paraqitet në punë më datë 08.04.2021 apo që i nevojiten ditë rekuperimi (siç kanë kërkuar një pjesë e madhe kolegësh) por thjesht i ka bërë të qartë shefit të tij të njësisë gjendjen e tij shëndetësore dhe emocionale, si detyrim i Skemës së Kompetencës dhe Urdhrit të Ministrit.

Referuar relacionit, sipas ankuesit del qartë se kërkohej marrja e masave administrative për shkak se me paraqitjen e paaftësisë së përkohshme ka vënë në rrezik nga pikëpamja operacionale jo vetëm sigurinë dhe vazhdueshmërinë pa ndërprerje të shërbimit ajror por edhe logjistikën e burimeve njerëzore. Ndërkohë ankuesi thekson se duhet të ishte e kundërta. Pala punëdhënëse, duke qenë një detyrim ligjor deklarimi i paaftësisë së përkohshme në punë, nuk duhet ta kishte ndëshkuar me ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, por të vlerësonte dhe promovonte respektimin me rigorozitet dhe përpikmëri të detyrave të ngarkuara nga ligji dhe kontrata e punës.

Ankuesi thekson se, së pari, gjendja e keqe shëndetësore nuk mund të parashikohet paraprakisht nga punëmarrësi. Të perceptosh të kundërtën nuk është as ligjore dhe as humane. Me aftësitë e pranuar njerëzore, deri më sot sigurisht, nuk mund të parashikohen eventet që mund të ndodhin në të ardhmen ndaj vetes ose të tjerëve. Arsye përse paaftësia e përkohshme deklarohet sapo gjendja jo e mirë shëndetësore shfaqet tek punëmarrësi kontrollor dhe është natyrisht e menjëhershme. Së dyti, mungesa në punë për arsye shëndetësore apo shkaqe të tjera familjare e personale nuk është një risi e sjellë nga ankuesi në ambientin e punës. Ka një pafundësi rastesh në praktikën e Albcontrol sh.a, ku një apo disa punonjës, të profileve të ndryshme të kenë munguar në punë për shkaqe të asrueshme shëndetësore, familjare, personale, etj.

Me vendimin e Bordit Drejtues të Albcontrol sh.a Nr.1, datë 24.04.2020 është vendosur: *Kontrollorët e trafikut ajror të punojnë me rotacion, ku një muaj vijoje punën normalisht dhe një muaj qëndrojnë në shtëpi*. Pra me një të rënë të lapsit 33 kontrollorë do rrinin në shtëpi dhe nuk e vinin në rrezik sigurinë e trafikut ajror, kurse deklarata e paaftësisë së ankuesit ndikonte te siguria dhe vazhdueshmëria. Këtë vendim të Bordit Drejtues, ankuesi e ka kundërshtuar me letrën e datës 05.06.2020, ku i shprehet drejtuesve që me këtë vendim po cënonin sigurinë e operimeve, por përgjigja që ka marrë është që këtë gjë e dinë ata.

Detyrat e KTA në Aeroportin e Rinasit i ushtrojnë 67 persona. Vetëm përgjatë një turni ka minimalisht të planifikuar sipas rregullores dhe standarteve ndërkombëtare minimalisht 9 kontrollorë, ndërkohë që në një ditë punë ka 3 palë turne. Pra, përgjatë një dite ushtrojnë detyrat e tyre funksionale minimalisht 27 kontrollorë. Pra qartazi, sipas ankuesit, paaftësia e tij e përkohshme në punë e justifikuar për shkaqe shëndetësore, nuk mund të sjellë kurrësi pasojat e pretenduara nga ana e punëdhënësit në menaxhimin e burimeve njerëzore dhe aq më pak në cënimin e vijueshmërisë pa ndërprerje të shërbimit të lundrimit ajror. Ankuesi thjesht ka deklaruar se e ka të pamundur të ofroj shërbim të sigurt, pas këtij momenti i takonte mjekut të aviacionit dhe shefit të njësisë për të vlerësuar gjendjen e tij shëndetësore. Ankuesi shprehet se, organizimi dhe

përcaktimi i kapaciteteve të nevojshme të burimeve njerëzore në ushtrimin dhe garantimin e vazhdueshmërisë së shërbimit të lundrimit ajror nuk ka lidhje me atë. Nëse indicja, paralizon apo vë në vështirësi, siç pretendohet nga punëdhënësi, menaxhimin e burimeve njerëzore apo garantimin e vazhdueshmërisë pa ndërprerje të lundrimit ajror, atëherë përgjegjësia për këtë duhet të bjerë vetëm mbi punëdhënësin Albcontrol sh.a që ka marrë përsipër të ofrojë këtë shërbim dhe mbi askënd tjetër. Relacioni shpjegues mbi shpalljen e paaftësisë së përkohshme arsyetuar dhe bazuar në paaftësinë e përkohshme në punë janë haptazi diskriminuese, pasi ato bëhen për shkak të gjendjes së tij shëndetësore. Trajtimi i pabarabartë dhe dallimi që i është bërë ankuesit, për shkaqe shëndetësore, në raport me punonjësit e tjerë vërtetohet lehtësisht nga pohimet e vetë palës punëdhënëse dhe sjelljes që ka mbajtur dhe vazhdon të mbajë duke zbatuar standarte të dyfishta për raste të njëjta/identike.

Referuar kallëzimit penal të ushtruar nga punëdhënësi me nr.530 prot datë 07.04.2021, rezulton se 35 kontrollorë të tjerë kanë deklaruar paaftësinë e përkohshme në punë për shkaqe shëndetësore të ndryshme. Ndaj këtyre kontrollorëve, përveç të kallëzuarve F.N dhe M.M, nuk rezulton të jetë ndërmarrë asnjë veprim për zgjidhje të kontratës së punës. Pra, ata ushtrojnë normalisht detyrat e tyre funksionale edhe në momentin e paraqitjes së kësaj ankese. Sipas ankuesit, nuk shpjegohet nga punëdhënësi se përse kjo mungesë e përnjëhershme në punë e 45 kontrollorëve nuk ka cënuar sigurinë, garancinë dhe vazhdueshmërinë e lundrimit ajror për të përligjur fillimin e procedurave të zgjidhjes së marrëdhënies së punës ndaj tyre, si në rastin e tij. Njëjtë, nuk shpjegohet se përse kjo mungesë e përnjëhershme e 45 kontrollorëve, nuk paskërka shkaktuar vështirësi në logjistikën/menaxhimin e burimeve njerëzore, për të përligjur fillimin e procedurave për zgjidhjen e marrëdhënies së punës ndaj tyre si në rastin e ankuesit. Nuk shpjegohet, po ashtu se përse kallëzimi penal është paraqitur nga punëdhënësi vetëm ndaj ankuesit dhe jo ndaj 45 kontrollorëve të tjerë, ndonëse faktet janë të njëjta për më tepër që në datën 07.04.2021 që është ndërprerë puna në aeroport, ankuesi ka qenë pushim dhe në detyrë kanë qenë të planizuar 27 kontrollorë të tjerë. Ashtu sikurse nuk shpjegohet se përse ndaj këtyre 45 kontrollorëve nuk është marrë ndonjë masë për pezullim nga puna, pezullim page apo pezullim licese, siç ka ndodhur në rastin e ankuesit.

Sjelljet diskriminuese arrijnë në pikën që fillimisht punëdhënësi ka justifikuar pezullimin e ankuesit nga detyra, heqjen e të drejtës së pagës, mosaftësimin profesional dhe pezullimit të licesës me faktin se ndaj tij ka një procedim penal dhe deri në daljen me një vendim të formës së prerë pezullimi mbetet në fuqi, dhe nga ana tjetër, pa patur një vendim penal të formës së prerë vendos heqjen e pezullimit dhe nisjen e procedurave për zgjidhjen e marrëdhënies së punës. Kjo do të thotë se pengesa prej më shumë se 9 muajsh në ushtrimin e të drejtave kontraktore, veçanërisht zënia me punë dhe pagimi i pagës, nuk ka qenë mospasja e një vendimi penal të formës së prerë, por dëshirë e punëdhënësit për të ndëshkuar ankuesin dhe për ta diskriminuar duke e trajtuar padrejtësisht dhe ndryshe nga të tjerët.

Në lidhje me shkakun tjetër të diskriminimit, ankuesi shpjegon se ai ka të bëjë me faktin e të paturit nga ana e ankuesit të cilësisë së Kryetarit të Sindikatës së punëmarrësve/kontrollorëve. Me këtë cilësi ankuesi ka komunikuar prej më shumë se një viti duke përçuar vullnetin e sindikatës edhe me

e-maile me organet drejtuese dhe eprore të shoqërisë Albcontrol sh.a, ashtu sikurse edhe me institucione të tjera shtetërore. Kjo ka ndodhur për të trajtuar problematikën e krijuar për punëmarrësit nga vendimi dhe vështirësitë ekonomike të hasura nga ana e kontrollorëve me uljen e pagave në masën 70 %. Për asrye të këtyre kundërshtimeve, për kërkimin e pagës së ulur, ankuesi pretendon se është vënë në shënjestër nga ana e organeve drejtuese të kompanisë. Madje jo në pak raste për këtë nismë, janë ofenduar, përbuzur, si të pandjeshëm ndaj faktit që kërkonin kthimin e rrogës. Sipas tij arsyeja se përse u kallëzua penalisht nga punëdhënësi, u burgos dhe përdoq dhe në vijim me humbjen e licensës për shkak të moskryerjes së trajnimeve dhe kualifikimeve periodike që duhet ti nënshtrohet një KTA, e në fund me largimin nga puna, është fakti i të qenit Kryetar i Sindikatës, e cila synon garantimin e të drejtave dhe interesave të punëmarrësve.

Përfundimisht ankuesi ka kërkuar nga Komisioneri, që në përfundim të shqyrtimit të ankesës të marrë masa për rivendosjen në vend të së drejtave të cënuara, veçanërisht lidhur me aktivizimin e licencës, kthimin në punë dhe pagimin e pagës nga momenti i pezullimit.

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

Në nenin 1 të LMD-së, 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”.*

Ankuesi legjitimohet *ratione personae*, në kuptim të nenit 4, pika 1, nenit 33, pika 1, të LMD dhe nenit 3, pika 7, të Kodit të Procedurave Administrative, që t'i drejtohet Komisionerit me ankesë dhe ka provuar interesin e tij të drejtëpërdrejtë përse i takon pretendimit për cënim të parimit të barazisë e mosdiskriminimit.

Subjekti kundër të cilit është paraqitur ankesa, Shoqëria Albcontrol sh.a, në cilësinë e punëdhënësit, është një ent publik i organizuar si shoqëri aksionare me kapital tërësisht shtetëror e cila funksionon në bazë të ligjit nr.9901, datë 14.04.2008 *“Për tregtarët dhe shoqëritë tregtare”*, i ndryshuar. Objekti i veprimtarisë tregtare të 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.

Gjatë ushtrimit të aktivitetit të saj, Shoqëria Albcontrol sh.a ka hyrë në një marrëdhënie juridike punësimi me ankuesin. Në rastin në fjalë, Komisioneri konsideron se kemi të bëjmë me një marrëdhënie pune midis shtetit dhe individit.

Ankuesi legjitimohet *ratione temporis*, në kuptim të nenit 33, pika 4, shkronja “dh”, të LMD-së, pasi ndërprerja e marrëdhënies së punës ka ndodhur në datën 11.01.2022, ndërsa ankesa pranë Komisionerit është regjistruar në datën 02.02.2022.

Ankuesi legjitimohet *ratione materia*, pasi pretendimet e tij janë të tilla që bëjnë pjesë në kompetencat që ligji, i njeh Komisionerit për shqyrtimin e ankesës në kuptim të nenit 32, pika 1, shkronja “a”, të LMD-së, ku përcaktohet se: “1. Komisioneri ka kompetencë: a) të shqyrtojë ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, siç parashikohet në këtë ligj;”

Referuar nenit 33, të LMD, ankesa përmban elementët e kërkuar nga ky ligj për pranimin e saj dhe shqyrtimin në themel të pretendimeve të parashtruara nga pala ankuese.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32 dhe 33, të LMD-së, Komisioneri ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Me shkresën me nr. 219/1 prot., datë 14.02.2022, Komisioneri ka njoftuar dhe i ka kërkuar parashtrime Shoqërisë “Albcontrol” sh.a, lidhur me pretendimin e ankuesit.

1.1 Në përgjigje të kërkesës së mësipërme, me shkresën me nr. 469/1 prot., datë 22.02.2022³, Shoqëria Albcontrol sh.a, ka njohur Komisionerin me qëndrimin e saj lidhur me pretendimet e ankuesit, duke parashtruar ndër të tjera si vijon:

Vendimi nr.1, datë 24.04.2020, është miratuar nga Këshilli Mbikëqyrës i Albcontrol sh.a, në ushtrim të funksioneve të tij, sipas diskrecionit të përcaktuar në Statut dhe ligj e që lidhen me politikbërjen dhe ekonominë e shoqërisë, nisur nga situata në të cilën gjendej shoqëria, pasojë e pandemisë Covid 19, si një shoqëri e cila ofron shërbimin e lundrimit ajror në RSH. Vendimi i sipërcituar është objekt i një procesi gjyqësor në Gjykatën Civile të Rrethit Gjyqësor Tiranë, mbi padinë e ngritur nga Sindikata e Pavarur e Kontrollorëve të Trafikut Ajror.

Lidhur me ngjarjen e ndodhur në datë 6 Prill 2021, Albcontrol sh.a parashtron:

³ Protokolluar pranë Komisionerit me nr.219/2 prot datë 23.02.2022.

Në datën 6 prill 2021, Kontrollorët e Trafikut Ajror (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) dhe më pas është përshkallëzuar, duke bërë që edhe 31 KTA të tjerë të deklarojnë paaftësinë e përkohshme në të njëjtën kohë, mënyrë, si dhe me arsyetime të ngjashme, mes tyre edhe ankuesi A.F. Njoftimi i bërë në të njëjtin moment dhe po ashtu në prag të fillimit të turnit të I dhe II ka ndikuar drejtëpërdrejtë në menaxhimin me burime njerëzore të Sallës Operacionale. Albcontrol sh.a si pjesë e infrastrukturës kritike, në zbatim dhe në përputhje me standartet dhe praktikat ndërkombëtare, Kodin Ajror, Statutin e Shoqërisë, duhet të sigurojë ofrimin e këtij shërbimi në mënyrë të vazhdueshme dhe të padërprerë, duke garantuar sigurinë, efikasitetin dhe rregullshmërinë e operimit të avionëve në hapësirën ajrore dhe në aerodromet civile të Republikës së Shqipërisë.

Deklarata e shpalljes së paaftësisë së përkohshme është bërë nga ankuesi A.F në kundërshtim të plotë me dispozitat ligjore dhe me parashikimet ligjore të shpalljes së paaftësisë së përkohshme për punë. Deklarata e paaftësisë së përkohshme, vjen si një gjëndje e përkohshme (konkretisht shëndetësore), e cila nuk mundëson ushtrimin e privilegjeve të licencës së kontrollit të trafikut ajror. Në këtë kuptim, deklarata e paaftësisë së përkohshme ushtrohet në kushtet kur pamundësia për të ofruar shërbim nga KTA vjen në mënyrë të atëçastshme dhe /ose të paparashikuar, ndryshe nga ankuesi që e ka paraqitur në një afat paraprak prej 48 orësh, kur mund të bënte njoftim normal sipas dispozitave të Kodit të Punës.

Referuar sa më sipër, deklarimi i paaftësisë së përkohshme, ka vënë në rrezik nga pikëpamja operacionale, duke çenuar një nga parimet më të rëndësishme të sigurimit të shërbimit në mënyrë të sigurt dhe të pandërprerë, por që eventualisht mund të cënonte edhe jetën e pasagjerëve në rast të mosfunksionimit të rregullt të këtij shërbimi. Për më tepër, ushtrimi i kësaj të drejte, pavarësisht se parashikohet në urdhrin nr. 91, datë 21.02.2019, në vlerësimin e Albcontrol sh.a është keqpërdorur dhe nxitur kolektivisht me qëllim ndërprerjen e shërbimit të kontrollit të trafikut ajror. Formularët e deklarimit të paaftësisë së përkohshme janë plotësuar me përmbajtje të ngjashme. Për më tepër edhe dorëzimi i 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.

Përpara se të ndodhte ngjarja e datës 06.04.2021, Albcontrol sh.a ka dhënë sqarim dhe ka mbajtur komunikim të vazhdueshëm nëpërmjet takimeve me përfaqësuesit e Sindikatës së Pavarur të Kontrollorëve të Trafikut Ajror (SPKTA), duke e informuar atë mbi marrjen e vendimit të Këshillit Mbikëqyrës, i cili ka qenë objekt i kundërshtimit nga ana e KTA-ve. Kështu prej muajit maj 2020, janë mbajtur disa takime nëpërmjet stafit drejtues të Albcontrol sh.a dhe Sindikatës, pa arritur një marrëveshje, duke qenë se KTA këmbëngulnin për faktin që pagat e tyre nuk duhet të afektoheshin nga luhatjet e nivelit të trafikut ajror dhe efektit të tyre në të ardhurat e shoqërisë. Në 29.07.2020, Sindikata depozitoi një padi civile për shfuqizimin e vendimit të Këshillit Mbikëqyrës lidhur me ndryshimin e përkohshëm të pagave dhe ish-in në pritje të vendimit të gjykatës. Kjo çështje është duke u gjykuar nga Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Tiranë. Pavarësisht këtij fakti, stafi drejtues i

Albcontrol sh.a dhe Sindikata patën dy takime të tjera me praninë e Këshillit Mbikëqyrës, në datën 16 dhe 30 mars 2021.

Albcontrol sh.a, e gjendur në situatën kur për shkak të veprimeve të paligjshme të KTA, u detyrua të bllokojë hapësirën ajrore të RSH me pasojë lënien në ajër të 2 avionëve, të cilët bëheshin gati për t'u ulur në pistën e Aeroportit nënë Tereza (TIA), pamundësisë së ofrimit të shërbimit të lundrimit ajror për 24 orët e ardhshme, duke anuluar çdo fluturim dhe duke penguar mbërritjen/nisjen e fluturimeve ushtarake, civile, humanitare, mjekësore (vaksinat e destinuara për të mbërritur atë ditë në vendin tonë, pacientët e sëmurë), si dhe mbi bazën e dyshimeve të arsyeshme, ka depozituar kallëzim penal ndaj 3 KTA, A.F, M. M dhe F.N. Nisur nga ngjarja e mësipërme, nga ana e Albcontrol sh.a është gjykuar se moskryerja e shërbimit të Kontrollit të Trafikut Ajror dhe nxitja e kontrollorëve të tjerë për të mos kryer këto shërbime ka cënuar interesat e ligjshme të shtetit Shqiptar dhe të shoqërisë Albcontrol sh.a, si dhe ka thyer rëndë parimin e mirëbesimit mes Albcontrol sh.a si punëdhënës dhe A.F si punëmarrës.

Në lidhje me pretendimet për diskriminim të ankuesit shoqëria Albcontrol sh.a shprehet se:

Lidhur me pretendimin 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. Deklarimi i paaftësisë së përkohshme nga kontrollorët e tjerë, tregon pavërtetësinë e këtij fakti. Ai deklarim ishte mjet i përdorur për arritjen e një qëllimi të caktuar. Sa më sipër, duke qënë se nuk jemi përpara kushteve që lidhen me gjendjen shëndetësore edhe pretendimi për diskriminim për shkak të gjendjes shëndetësore bie poshtë. Veprimi i kryer në datën 06.04.2021 së bashku me disa kontrollorë të tjerë, i tejkalonte kufijtë e të drejtave duke sjellë pasoja në ofrimin e shërbimit të lundrimit ajror, shërbim i cili ofrohet në Republikën e Shqipërisë ekskluzivisht nga Albcontrol sh.a dhe duke cënuar interesat jo vetëm të qytetarëve shqiptarë, por edhe më gjerë.

Sa i takon pretendimit për diskriminim për shkak të të qenurit Kryetar i Sindikatës së Pavarur të Kontrollorëve të Traafikut Ajror dhe pjesëmarrës aktiv i saj, Albcontrol sh.a informon se nga ana e saj është ofruar i gjithë mirëkuptimi, bashkëpunimi dhe gadishmëria për të dhënë informacion në lidhje me gjendjen financiare të shoqërisë dhe kushtet në të cilat ishte marrë dhe qëndronte në fuqi vendimi i Këshillit Mbikëqyrës. Nga ana e stafit drejtues të Albkontroll sh,a janë kryer takime dhe komunikime të vazhdueshme me SPKTA. Këshilli Mbikëqyrës dhe drejtuesit e Albcontrol sh.a kanë ushtruar diskrecionin e tyre të plotë për të mundësuar marrjen e masave ekonomike dhe në favor të qëndrimit në punë të të gjithë punëmarrësve, në mënyrë që të evitohen masat ekstreme në politikën ekonomike të shoqërisë, si largimet ose shkurtime nga puna. Për këtë arsye edhe ky pretendim i ankuesit bie poshtë.

2. Me shkresën nr.219/3 prot datë 01.03.2022, janë administruar pranë Komisionerit, prapësimet e ankuesit në lidhje me shkresën nr.469/1 prot., datë 22.02.2022 të Shoqërisë Albcontrol sh.a,

nëpërmjet të cilave ankuesi kundërshton si të pabazuara parashtrimet e depozituara nga Albcontrol sh.a nëpërmjet shkresës së sipërcituar.

3. Me anë të e-mailit datë 13.04.2022, ankuesi pretendoi se të drejtat e tij janë shkelur edhe në lidhje me faktin Shoqëria Albcontrol sh.a nuk i ka paguar ankuesit sigurimet shoqërore për periudhën 07.04.2021 (momenti i pezullimit) deri në 11.01.2022 (momenti i ndërprerjes së marrëdhënies së punës).
4. Mbështetur në nenin 33, pika 8, të LMD-së, për shqyrtimin e mëtejshëm të kësaj ankese, Komisioneri, nëpërmjet shkresës me nr. 219/4 prot., datë 21.04.2022.2022, njoftoi dhe ftoi palët për pjesëmarrje në seancë dëgjimore, në datën 4.5.2022, ora 13:00, pranë Zyrës së Komisionerit.

Seanca dëgjimore u zhvillua në datë 04.05.2022, me praninë e të dy palëve në proces: ankuesit A.F, personalisht prezent dhe përfaqësuesit të tij ligjor të zgjedhur me deklarament në seancë dëgjimore, Avokat E.M, me Nr. Licence 8713, si dhe palës kundër së cilës është paraqitur ankesa, Shoqërisë Albcontrol sh.a, përfaqësuar nga B.H, R.B, K.B, sipas autorizimit nr.1349 prot., datë 29.04.2022, lëshuar nga Drejtori i Përgjithshëm i Shoqërisë Albcontrol sh.a, z. Hantin Bonati.

Gjatë seancës dëgjimore, palët iu qëndruan të njëjtave parashtrime që kishin bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor.

Gjithashtu, pala ankuese depozitoi parashtrësën e saj me shkrim, ndërsa përfaqësuesit e Albcontrol sh.a depozituan shkresën me nr. 1303/1 prot., datë 29.04.2022.

5. Në vijim të seancës dëgjimore të datës 04.05.2022, ankuesi ka depozituar shpjegime shtesë në lidhje me shkresën nr.1303/1 prot., datë 29.04.2022, të Albcontrol sh.a dhe dokumentacion plotësues, të cilat u administruan pranë Komisionerit, respektivisht me nr. 758 prot datë 16.05.2022, nr. 219/4 datë 19.05.2022 dhe nr.219/6 prot., datë 27.05.2022.

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

A. Lidhur me pretendimin e ankuesit, 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:

Ankuesi A.F, në cilësinë e punëmarrësit, ka qenë i punësuar në pozicionin e punës “Supervizor TWR”, në Sektorin TWR, Drejtoria ATS, Divizioni Operacional, pranë Shoqërisë Albcontrol sh.a, në cilësinë e punëdhënësit. Ankuesi ka lidhur marrëdhënien e punës me Shoqërinë “Albcontrol” sh.a në vitin 2002, duke mbajtur pozicione të ndryshme pune “Asistent Kontrollor në Kullë”, “Kontrollor në TWR” dhe që prej vitit 2016 e në vazhdim, ankuesi ka mbajtur pozicionin e punës

“Supervizor TWR”, në Sektorin TWR, Drejtoria ATS, Divizioni Operacional. Marrëdhënia e punës midis ankuesit dhe Albcontrol sh.a ka vijuar pa ndërprerje për rreth 20 (njëzet) vite, deri me datë 11.01.2022.

Punonjësit e trafikut ajror kanë krijuar Sindikatën e Pavarur të Kontrollit të Trafikut Ajror (SPKTA), si një organizatë të lëvizjes sindikale, e cila është njohur dhe regjistruar si person juridik me vendimin nr. 4100, datë 30.05.2007 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor. Me vendimin nr.5, datë 15.12.2016, të Mbledhjes së Përgjithshme të SPKTA, ankuesi është zgjedhur kryetar i SPKTA, fakt ky që rezulton i provuar në bazë të vendimit nr.914, datë 13.02.2017 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë.

Nëpërmjet Vendimit nr.1, datë 24.04.2020, të Këshillit Mbikëqyrës të Albcontrol sh.a *“Për uljen e pagave të punëmarrësve dhe pezullimin e të drejtave të fituara me kontratën kolektive të punëmarrësve të Albcontrol sh.a për një periudhë të pacaktuar deri në kthimin në normalitet të situatës financiare të shoqërisë”*, punëdhënësi “Albcontrol”sh.a. në mënyrë të njëanshme ka vendosur uljen e pagave të punëmarrësve/KTA, ulje e cila prek pagat 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. Po sipas këtij vendimi është vendosur që, kontrollorët e trafikut ajror të punojnë me rotacion, ku një muaj vijojnë punën normalisht dhe një muaj qëndrojnë në shtëpi. Pas kësaj vendimmarrje të punëdhënësit Albcontrol sh.a në, ankuesi në cilësinë e kryetarit të SPKTA, ka përcjllë në mënyrë të vazhdueshme pranë punëdhënësit, shqetësimet e punonjësve KTA në lidhje me situatën e krijuar si pasojë e uljes së pagave si dhe shqetësimin se, mungesa e gjysmës së stafit në ACC dhe TWR, paraqiste rrezikshmëri në ofrimin e sigurt të shërbimit të trafikut ajror në Shqipëri dhe për rrjedhojë edhe me misionin e Albcontrol sh.a. Në kushtet kur mosmarrëveshja në lidhje me uljen e pagave nuk ka gjetur zgjidhje, në korrik 2020 ky vendimi është kundërshtuar gjyqësisht nga SPKTA, e përfaqësuar nga ankuesi në cilësinë e kryetarit të sindikatës. Çështja aktualisht ndodhet në shqyrtim pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë.

Me datë 05.04.2021, ankuesi ka qenë i parashikuar në grafik për të punuar turni i tretë, por për shkak të gjendjes shëndetësore *post covid*, ka njoftuar eprorin se për shkak të gjendjes shëndetësore nuk mund të paraqitej në punë. Të nesërmen, në datën 06.04.2021, ankuesi, nuk ka qenë i parashikuar në grafik për të punuar, por bazuar në Skemën e Kompetencës ka plotësuar deklaratën e paaftësisë së përkohshme, në të cilin ka deklaruar: *“Prej një muaji kam kaluar covidin dhe po përjetoj pagjumësi dhe humbje përqëndrimi në Konsolë. Sidomos ditët e fundit. Njoftimi që morëm sot për largimin e 5 kolegëve nga puna ka rritur së tepërmi stresin dhe ankthin. Nisur nga këto rrethana e kam të pamundur të ofroj shërbim të sigurt”*.

Rezulton se fillimisht 5 KTA, kishin plotësuar deklaratën e paaftësisë së përkohshme për punë, pas përfundimit të turnit të parë të datës 6.4.2021, nga të cilët për dy prej tyre, F.N dhe M.M (të cilët kanë paraqitur ankesë për diskriminim pranë Komisionerit) brenda po të njëjtës datë kishin nisur procedura e zgjidhjes së kontratës së punës. Pas, këtij momenti, 42 KTA përfshi këtu edhe ankuesin kanë bërë vetëdeklarimin e paaftësisë së përkohshme për punë.

Me shkresën me nr. 530 prot., datë 07.04.2021, punëdhënësi ka paraqitur kallëzim penal ndaj ankuesit (*si dhe ndaj dy KTA të tjerë F.N dhe M. M.*), për veprën penale të “Shpërdorimit të detyrës” të parashikuar në nenin 248 të Kodit Penal të Republikës së Shqipërisë, me argumentin se, deklarimi i paaftësisë së përkohshme ka vënë në rrezik nga pikëpamja operationale, duke cënuar një nga parimet më të rëndësishme të sigurimit të shërbimit në mënyrë të sigurt dhe të pandërprerë, por që eventualisht mund të çënojë edhe jetën e pasagjerëve, në rast mosfunktionimi të rregullt të këtij shërbimi. Pas kallëzimit penal të bërë nga punëdhënësi Albcontrol sh.a, Prokuroria Pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë ka regjistruar procedimin penal nr.2443, datë 7.4.2021, ndaj tre KTA, ankuesit, F.N dhe M.M, të akuzuar për veprën penale të shpërdorimit të detyrës , të kryer në bashkëpunim, parashikuar nga neni 248 dhe 25 të Kodit Penal dhe në vijim ndaj të tre KTA, është marrë masa e shtrëngimit personal “arrest me burg”.

Me Urdhërin e Brendshëm Nr. 271 të datës 12.04.2021 të Drejtorit të Përgjithshëm të Albcontrol sh.a “*Për pezullimin nga detyra të z. A.F me detyrë Supervisor TWR*”, është urdhëruar pezullimi nga detyra i ankuesit duke filluar nga data 12.4.2021, heqja e të drejtës së pagës gjatë periudhës së pezullimit dhe hyrjes së ankuesit në ambjentet e punës, deri në një vendim penal të formës së prerë të organeve gjyqësore, lidhur me procedimin penal të regjistruar mbi bazën e kallëzimit të punëdhënësit, si më sipër cituar.

Në vijim, Prokuroria pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë depozitoi në Gjykatë, kërkesën për dërgimin në gjykim të çështjes penale në ngarkim të ankuesit, të akuzuar për veprën penale “Pengim i qarkullimit të mjeteve të transportit”, të kryer në bashkëpunim, parashikuar nga neni 293 dhe 25 të K.Penal, ndyshe nga akuza fillestare për shpërdorim detyre.

Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë me Vendimin nr. 2762 Akti, datë 19.11.2021, ka vendosur: “*Pushimin e akuzës për të pandehurin A.F, për veprën penale të “Pengimi i qarkullimit të mjeteve të transportit” e kryer në bashkëpunim, parashikuar nga neni 293-25 të Kodit Penal, pasi i pandehuri nuk e ka kryer veprën penale*”. Me të njëjtin vendim dhe formulim, gjykata pushoi akuzën penale edhe ndaj dy KTA të tjerë F.N dhe M.M, të akuzuar penalisht nga punëdhënësi së bashku me ankuesin.

Gjatë kohës që ankuesi vazhdonte të ishte i pezulluar nga detyra, me shkresën nr. 1999/3 prot datë 5.11.2021, të Autoritetit të Aviacionit Civil, ankuesi është njoftuar për pezullimin e licencës si KTA, në mungesë të certifikatës mjekësore dhe aftësive gjuhësore të vlefshme dhe në vijim të njoftimit të kryer nga Albcontrol për mungesë në detyrat operationale për një kohë të tej zgjatur. Ky pezullim është në fuqi deri në përmbushjen e kushteve për mbajtjen e licencës.

Më pas, rreth një muaj pas vendimit të gjykatës, i cili nuk kishte marrë formë të prerë, pasi ishte ankimuar nga organi i akuzës në Gjykatën e Apelit, me Urdhrin e Brendshëm nr. 862 datë 30.12.2021, Albcontrol sh.a i ka komunikuar ankuesit përfundimin e pezullimit nga puna dhe

rivendosjen e të gjitha të drejtave që burojnë nga marrëdhënia e punës si “Supervizor TWR”, në Sektorin TWR, Drejtoria ATS, Divizioni Operacional.

Po në të njëjtën ditë pala punëdhënëse ka nxjerrë Urdhrin e Brëndshëm Nr. 865 datë 30.12.2021 “Për fillimin e procedurës për ndërprerjen e marrëdhënies së punës të z. A.F”, ku caktohet data 06.01.2022, ora 10:00, 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. 2145 prot., datë 30.12.2021, *“Relacion mbi fillimin e procedurës për zgjidhjen e menjëhershme të marrëdhënies së punës së z.A.F”*. Nga përmbajtja e këtij relacioni, evidentohet se në të propozohet zgjidhja e marrëdhënies së punës për shkak se dhënia e paaftësisë të përkohshme ardhur në mënyrë të menjëhershme më datë 06.04.2021, ka ndikuar direkt në menaxhimin afat shkurtër me burime njerëzore në sallën operationale dhe ka çenuar 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 në ngarkim të ankuesit.

Ankuesi deklaroi gjatë shqyrtimit të ankesës se, ka marrë pjesë në takimin e zhvilluar me punëdhënësin në datën 06.01.2022, takim i cili ishte krejt formal. Gjatë këtij takimi, ankuesit i është komunikuar se arsyeja e zgjidhjes së kontratës ishte humbja e besimit. Në përfundim të takimit, ankuesi ka refuzuar të nënshkruajë procesverbalin duke pretenduar se në të nuk ishin pasqyruar saktë dhe ishin deformuar deklaratimet e tij. Pas këtij takimi, ankuesit i është komunikuar Urdhri i Brëndshëm nr. 17, datë 11.1.2022 *“Për zgjidhjen e kontratës së punës të z.A.F”*, me anë të të cilit punëdhënësi Albcontrol sh.a ka urdhëruar : *“1. Përfundimin e marrëdhënies së punës për z.A.F, me detyrë “Supervizor”, në Sektorin TWR, Drejtoria ATS, Divizioni Operacional. 2. Marrëdhëniet e punës do të ndërpriten menjëherë.....”*.

Komisioneri vëren se, “Albcontrol” sh.a largimin e ankuesit nga puna e ka bazuar tek Kodi i Punës, në nenin 153, pika 2 të tij, ku parashikohet 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, ankuesi është trajtuar në mënyrë të barabartë në raport me KTA-të e tjerë, që njëjloj si ai 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:

- Fillimisht në datën 6.4.2021 kanë shpallur paaftësinë e përkohshme për punë 5 KTA, ku përfshihen edhe dy KTA F.N dhe M.M;
- Më pas, po në të njëjtën ditë, me datë 06.04.2021, ankuesi ka plotësuar deklaratën e paaftësisë së përkohshme në punë, me arsyetimin se e kishte të pamundur të ofronte shërbim të sigurt pasi kishte pagjumësisë dhe humbjes së përqëndrimit për shkak se kishte kaluar covid, duke i mbivendosur situatës edhe stresin e shkaktuar për shkak të njoftimit për largimin e kolegëve.
- Në deklaratimet 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 Shogërisë) pranohet se me datë 06.04.2021 kanë shpallur paaftësinë e përkohshme për punë bazuar në të cilën nuk mund të ushtronin të sigurtë privilegjet e licencës, 42 KTA (referuar listët emërore cituar në shkresë, ku përfshihet edhe ankuesi). 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 operacionale, 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 Albcontrol sh.a, 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 ankuesin-gjithashtu edhe 2 KTA të tjerë të larguar nga puna F.N dhe M.M, gjithashtu subjekte ankues pranë Komisionerit).

Ndërkohë që, Komisioneri konstaton se, vetëm për 3 (tre) KTA, ankuesin A.F dhe dy KTA F.N dhe M.M që janë gjithashtu subjekte ankuesë pranë Komisionerit, punëdhënësi ka depozituar kallëzim penal pranë organit të prokurorisë me datë 07.04.2021 dhe ka ndërprerë marrëdhënien e punës.

Sa më sipër, duke analizuar veprimet e punëdhënësit 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 ankuesin dhe dy KTA F.N dhe M.M gjithashtu subjekte ankues janë ndërmarrë hapat për marrjen e masave administrative apo dhe penale.

Punëdhënësi nuk paraqiti asnjë kallëzim penal, nuk pezulloi nga detyra, nuk ndërmori asnjë masë tjetër administrative/disiplinore, ndaj 44 KTA të tjerë, përveç ankuesit dhe KTA F.N dhe M.M, pavarësisht se situatat e tyre ishin të ngjashme.

Referuar parashtrimeve të depozituara më shkrim në seancën dëgjimore pranë Komisionerit me datë 04.05.2022, Albcontrol sh.a deklaroi se ndaj 44 KTA-ve të tjerë është kërkuar marrja e masave administrative, me anë të relacioneve përkatësisht nr. 535 prot dhe nr. 537 prot të datës

7.4.2021 “Relacion mbi shpalljen e paaftësisë së përkohshme”. Bazuar në aktet e administruara, nuk rezulton që në vijim të këtij propozimi të ketë filluar ndonjë procedurë disiplinore ndaj 44 KTA, të cilët sikurse ankuesi dhe KTA F/N dhe M.M kishin vetëdeklaruar paaftësinë e përkohshme për punë. Albcontrol sh.a nuk dha asnjë shpjegim se përse nuk ishte vijuar me asnjë procedurë disiplinore, sipas relacioneve të sipërcituara.

Në vijim të parashtrimeve të depozituara gjatë seancës dëgjimore, Albcontrol sh.a deklaroi se, një pjesë e KTA kanë plotësuar deklaratën për përfundimin e paaftësisë së përkohshme, duke krijuar hapësirën e nevojshme që Albcontrol sh.a të rifillonte organizimin e punës për zhbllokimin e hapësirës ajrore dhe vijimin e ofrimeve të shërbimit të navigimit ajror. Në bazë të të dhënave të administruara nga Komisioneri në kuadër të kompetencave të tij për shqyrtimin e ankesave dhe konkretisht, bazuar në deklaratimet e bëra nga përfaqësuesit e Albcontrol sh.a gjatë seancës dëgjimore të zhvilluar në datën 20.04.2022, në kuadër të shqyrtimit të ankesës së paraqitur nga F.N kundër Albcontrol sh.a⁴, Albcontrol sh.a deklaroi se, kundrejt 44 KTA, nuk është proceduar me masë disiplinore, pasi ata kanë plotësuar deklaratën për përfundimin e paaftësisë së përkohshme dhe për rrjedhojë duke deklaruar se ishin të aftë për të vazhduar punën, ishin tërhequr nga vetëdeklarimi i paaftësisë për punë. Bazuar në aktet e administruara, Komisioneri arrin në përfundimin se një pretendim i tillë nuk qëndron dhe është i pabazuar për arsyet poshtëcituara:

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 deklaratave 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.

Referuar e-mailit dërguar në datën 8.4.2021 ora 20:50 drejtuar KTA-ve, nga A.B, me detyrë KTA, ky i fundit shkruan : “.....Sapo morëm vesh nga G.Ll që ishte në takim me Drejtorin Operacional se NUK ka asnjë shans që ne të ndihmojmë 3 kolegët tanë. Qeveria përfundimisht thekson se kolegët tanë do të shkojnë në ndjekje penale.....opsioni i pritjes deri ditën e shtunë në mëngjes që është afati i fundit ligjor për lirim të kolegëve tanë mund të kompromentojë seriozisht qendrimin tuaj në marrëdhënie pune (kjo varet sepse deadline mund të shtyhet sërish siç edhe u shty nga sot për nesër (.....Nesër në orën 7 të mëngjesit është vendosur që operimi të fillojë.....që të riktheheni në punë duhet të dërgoni një email Drejtuesve tuaj ku deklaroni përfundimin e paaftësisë së përkohshme në mënyrë që tju akomodojnë në grafik pasi grafiku do pësojë ndryshim. Gjithashtu, kjo e pakonfirmuar, po ju ve në dijeni që edhe disa të tjerë janë të shënuar dhe mundet që tu refuzohet rikthimi në punë. Ju lutem gjithsecilit ta peshojë individualisht situatën dhe të vendosë

⁴ Ankesa Nr.11 Regj., datë 17.01.2022.

vetë dhe i pandikuar për të rifilluar detyrën ose jo. Ju uroj të gjithëve të bëni zgjedhjen tuaj të duhur.”

Nga verifikimi i deklaratave të vendosura në dispozicion nga Albcontrol sh.a, rezulton se, të gjithë 44 KTA e tjerë kanë deklaruar përfundimin e paaftësisë së përkohshme, pas dërgimit të *e-mailit* të mësipërm.

Ndërsa, lidhur me masat e veprimet në disfavor të ankuesit, Komisioneri konstaton se ato datojnë të jenë ndërmarrë me datë 07.4.2021, një ditë pasi ka depozituar deklaratën e paaftësisë së përkohshme për punë, me depozitim të kallëzimit penal për “shpërdorim detyre” kundrejt tij, pa i dhënë kohën e duhur për të reflektuar njëjloj si 44 KTA e tjerë.

Në këtë kontekst, bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, ankuesi A.F 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 ai kishin nënshkruar deklaratën e paaftësisë së përkohshme në punë, me datë 06.04.2021, pasi vetëm kundrejt tij janë marrë masa administrative për largimin nga detyra, si dhe dërgimin 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 deklarimit të paaftësisë së përkohshme në punë, me datë 06.04.2021, ankuesi 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 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 Trafikut 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*”⁵, në nenin 26 të tij, parashikon se:

⁵ 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 përmirësimit të performancës dhe qëndrueshmërisë së sistemit të aviacionit evropian”. Numri CELEX 32009R1070, Fletorja Zyrtare*

”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;
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 jodiskriminuese 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”, të deklarojnë paaftësinë e përkohshme të mbajtësit të licencës në përputhje me pikën “c”, të menaxhojnë impaktin operacional të rasteve të paaftësisë së përkohshme dhe të informojnë Autoritetin e Aviacionit Civil shqiptar siç përcaktohet në atë procedure”

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.

“Skema e kompetencës për KTA”, pika 12 “Procedura mbi paaftësinë e përkohshme”, nënpika 12.1 “Të përgjithshme”, parashikon se : “.....Në rastin kur KTA ose student KTA nuk është prezent në ambientet e Albcontrol sh.a dhe deklarën paaftësinë e përkohshme, personi duhet të njoftojë menjëherë shefin e njësisë përkatëse dhe Drejtoria SHTA 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 Aviacionit”. EMA mund të kufizojë KTA të performojë detyra operacionale, të pezullojë përkohësisht ose anullojë certifikatën mjekësore...”. Po kështu, pika 12.2 “Procedura në rastet e paaftësisë së përkohshme të ushtrimit të privilegjeve të licencës së KTA”, Skema e Kompetencës, 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, lodhjeje e tejkajse 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”, nënpika 12.3.1 “Rastet kur KTA deklarën 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, në pikën 12.3.2 “Mënyra e deklarimit dhe njoftimit”, gjithashtu ka parashikuar se: “Një KTA, në të gjitha rastet e lartpërmendura, si dhe kur ndjehet i pamundur të ushtrojë normalisht privilegjet e licencës, deklarën paaftësinë e përkohshme, duke vepruar si më poshtë: Njofton menjëherë MT/Shefin e Njësisë (ACC/APP ose TWR.....Shënim1. Sipas rasteve të mësipërme, personi përgjegjës që merr informacionin e deklarimit të paaftësisë së përkohshme na KTA/apo kandidat KTA, njofton brenda dy ditësh DTL për deklarimin/anullimin e vet-deklarimit të paaftësisë së përkohshme.....)”.

Lidhur me procedurën për menaxhimin e lodhjes e stresit në punë të KTA-ve, në pikat 3.4 dhe 3.5 të 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 Njësisë/Sektorit, të shkëpusin ATCO nga detyra) 3.5 “Roli i ATCO (punonjësi) të informojë Shefin e Sektorit/Njësisë ose Supervisorin në raste kur po përjeton stres ose lodhje”.

Ankuesi A.F, në zbatim të sa më sipër, me datë 06.04.2021, ka deklaruar paaftësinë e përkohshme në punë, duke deklaruar se, për shkak se para 1 muaji kishte kaluar covid dhe për këtë arsye gjendja e tij post covid i kishte shkaktuar pagjumësi dhe mungesë përqëndrimi. Kësaj situatë i ishte

mbivendosur edhe stresi i shkaktuar nga situata e krijuar dhe lajmit të marrë lidhur me largimin nga puna të 5 kolegëve. I ndodhur në këto kushte ankuesi, i cili edhe pse nuk ishte në detyrë në datën 06.04.2021, por ishte i planizuar për të punuar në datën 08.04.2022, ka njoftuar në lidhje me pamundësinë për të ushtruar privilegjet e licencës shefin e njësisë, në mënyrë që ky i fundit të organizonte grafikun, në rast se ankuesi nuk do të ishte i aftë për punë në datën 08.04.2021. Referuar përmbajtjes së formularit të vetëdeklarimit të paaftësisë për punë, ankuesi nuk ka përcaktuar se pas sa kohësh do të ishte i aftë për punë, por ka theksuar vetëm se nuk ishte në kushte për të ofruar shërbim të sigurt. Në datën 5.04.2021, ankuesi ka qenë i parashikuar për punë turni i tretë, por për shkak të gjendjes shëndetësore *post covid*, nuk është paraqitur në punë, duke njoftuar supervizorin, fakt ky që nuk u kundërshtua nga ana e Albcontrol sh.a.

Deklarimi i paaftësisë së përkohshme për të ushtruar privilegjet e licencës, në përmbushje të detyrës si KTA, nga ana e ankuesit, përbën për të njëherësh: 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 ankuesi, 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 ankuesi, në kushtet kur ai 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 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 cënim të sigurisë së shërbimit të lundrimit ajror. Kodi Ajror, në nenin 160⁶ të tij, parashikon se:

“I. 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

⁶ Kundërvajtjet administrative dhe sanksionet

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”.

Siç 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 ka dyshime për aftësinë e ushtrimit të detyrave operacionale dhe mund të deklarojë 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 konfuze 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/paaftësisë së përkohshme në punë, kanë shkuar drejt një rregullimi e standardi ndërkombëtar.

Nga ana tjetër, Komisioneri vlerëson se, punëdhënësi ka paragjykuar vërtetësinë e deklarimit të ankuesit lidhur me paaftësinë e përkohshme në punë. Profesionit i KTA është ndër të paktat profesione kur deklarimi për paaftësi të përkohshme në punë.

Në referim të pikës 12.1 të Skemës së Kompetencës, ankuesi ka njoftuar shefin e njësisë përkatëse, por nuk është kontaktuar për informacione të mëtejshme në lidhje me deklarin e paaftësisë së përkohshme nga ana e tij si KTA. Punëdhënësi Albcontrol sh.a, nuk i ka kërkuar në asnjë moment ankuesit, në kushtet kur ka patur dyshime në lidhje me vetëdeklarimin e paaftësisë për punë, për të kryer ekzaminimet përkatëse nga Ekzaminuesi Mjekësor i Aviacionit ose Qendra Mjekësore e Aviacionit. Veprimi që punëdhënësi ka ndërmarrë pas paraqitjes në datën 6.4.2021 të vetëdeklarimit të paaftësisë së përkohshme për punë nga ankuesi ka qenë kallëzimi i tij penal në datën 7.4.2021.

Në parashtrimet e depozituara me shkresën nr. 469/1 prot datë 22.2.2022, Albcontrol sh.a deklaronte se deklarata e paaftësisë së përkohshme është bërë nga ankuesi A.F në kundërshtim me dispozitat ligjore, pasi deklarata e paaftësisë së përkohshme ushtrohet në kushtet kur pamundësia për të ofruar shërbimin nga KTA vjen në mënyrë të atëçastshme dhe/ose të paparashikuar, ndryshe nga ankuesi i cili e ka paraqitur në një afat paraprak prej 48 orësh. Ky qëndrim i Albcontrol sh.a është i ndryshëm dhe kontradiktor me arsyetimin e bërë nga Albcontrol sh.a lidhur me arsyet e deklaruara punëdhënësit për zgjidhjen e kontratës së tij të punës. Konkretisht, në relacionin mbi fillimin e procedurës për zgjidhjen e menjëhershme të marrëdhënieve të punës me ankuesin, me nr.2145 prot., datë 30.12.2021, Albcontrol sh.a në cilësinë e punëdhënësit i komunikonte ankuesit në cilësinë e punëdhënësit se, shpallja e paaftësisë së përkohshme është kryer në mënyrë të menjëhershme, duke ndikuar drejtëpërdrejtë në menaxhimin afatshkurtër me burime njerëzore në sallën operacionale.

Bazuar në planifikimin e punonjësve të TWR, për muajin prill 2021 rezulton se KTA të tjerë, që ashtu sikurse ankuesi, nuk kanë qenë në punë kur kanë shpallur paaftësinë e përkohshme në datën 6.4.2021, madje kanë qenë me leje disa ditore (rasti KTA N.K me leje nga 1-29 prill, P.Xh me leje nga 1-11 prill). Albcontrol sh.a, nuk ka ngritur pretendime se deklaratat e paaftësisë së përkohshme të bërë nga ana e tyre janë në kundërshtim me ligjin, nuk ka ndërmarrë masa për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës ose marrjen e masave disiplinore, si dhe nuk ka bërë kallëzim penal.

Nga tërësia e akteve të administruara, fakteve dhe rrethanave të çështjes, Komisioneri vlerëson se ankuesi ka deklaruar kushtet e pamundësisë së ushtrimit të privilegjeve të licencës në momentin e lëshimit të vetëdeklarimit dhe nuk ka deklaruar se ai parashikonte se nuk do të ishte në kushtet e pamundësisë në të ardhmen. Ankuesi ka njoftuar shefin e njësisë përkatëse, pikërisht për të mos i shkaktuar punëdhënësit problematika në menaxhimin e burimeve njerëzore.

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

Në referim të nenit 153 të K.Punës, vlerësohen si shkaqe të justifikuara të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, t'i kërkohej atij që ka zgjidhur kontratën, vazhdimin e marrëdhënieve të punës. Sipas kësaj dispozite, konsiderohen shkaqe të justifikuara rastet kur

punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, si edhe rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të lehtë, në mënyrë të përsëritur, me gjithë paralajmërimin me shkrim të punëdhënësit.

Nga tërësia e rrethanave dhe fakteve, rezulton se pretendimi i Albcontrol sh.a lidhur me shkaqet e justifikuara që e kanë legjitimuar atë si punëdhënës për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës me ankuesin, konsiston në faktin se, deklarata e paaftësisë së përkohshme e bërë nga ankuesi në datën 6.4.2021 është bërë në kundërshtim me parashikimet ligjore dhe rregulloret e punëdhënësit dhe se një sjellje e tillë nga ankuesi në cilësinë e punëmarrësit ka shkaktuar pasoja të rënda, pasi ka rrezikuar nga pikëpamja operationale sigurimin e shërbimit të lundrimit ajror në mënyrë të vazhdueshme dhe të pandërprerë.

Komisioneri në këtë këndvështrim vëren se, argumenti i dhënë dhe qëndrimi i mbajtur nga punëdhënësi lidhur me faktin se largimi i ankuesit 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 ankuesi, për 44 KTA e tjerë të cilët vijuan punën normalisht, për shkak se në vijim ishin tërhequr nga deklarimi i paaftësisë për punë nëpërmjet vetëdeklarimit 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, vetëdeklarimi i paaftësisë për punë nga ana e ankuesit 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 asnjë moment punëdhënësi nuk ka kontaktuar me ankuesin apo t'i ketë kërkuar këtij të fundit që të kryejë verifikime pranë autoriteteve përgjegjëse.
- Së dyti, ankuesit nuk i ishte lënë koha e nevojshme për t'u tërhequr nga deklarimi i paaftësisë së përkohshme, krahasuar me 44 KTA e tjerë, pasi kundrejt tij veprimet e punëdhënësit ishin të menjëhershme, pasi të nesërmen e depozitimit të deklaratës së paaftësisë, 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 deklarimit të parë.
- Së treti, nga ana e punëdhënësit është paragjykuar vërtetësia e deklarimit të paaftësisë së përkohshme të ankuesit, pasi menjëherë ndaj tij është bërë kallëzim penal, pa kryer më parë verifikimet sipas Skemës së Kompetencës.
- Së katërti, punëdhënësi në asnjë moment nuk ka ngritur dyshime lidhur me vërtetësinë e deklarimit 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 mëtejshëm 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 përsa 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 ankuesit 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 deklaram të tillë do të duhej që ta verifikonte atë.

- Së pesti, punëdhënësi nuk arriti të provojë e dokumentojë se ankuesi, nëpërmjet deklarimit 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 ankuesi e ka detyrim ligjor deklarimin e një fakti të tillë kur 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. Në datën 06.04.2021 kur ankuesi ka bërë vetëdeklarimin e paaftësisë së përkohshme ai nuk ka qenë i parashikuar për punë dhe as të nesërmen në datën 7.4.2021, që Albcontrol sh. a ka pretenduar se është pezulluar lundrimi ajor në hapësirën ajrore të Republikës së Shqipërisë. Ankuesi ka qenë i planizuar për punë në datën 8.4.2021. Rezulton plotësisht e provuar se datën 07.04.2021 kur pretendohet se është pezulluar lundrimi ajror, ankuesi as “*de facto*” e “*de jure*” nuk ka qenë në detyrë.
- Së gjashti, në kallëzimin penal kundrejt ankuesit, 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 Shqipërisë*”. Lidhur me kallëzimin penal të bërë nga punëdhënësi, evidentohet qartë se ai ka prezumuar se ankuesi përveçse nuk ka përmbushur detyrën e funksionet e tij 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, M.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 vendimarrjen 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, punëdhënësi, ka urdhëruar përpos pezullimit nga puna edhe heqjen e të drejtës së pagës dhe e hyrjes së ankuesit 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*

pandehurin A. F, për veprën penale të “Pengimit të qarkullimit të mjeteve të transportit” e kryer në bashkëpunim, pasi i pandehuri nuk e ka kryer veprën penale”.

- *Në arsyetimin e vendimit, ndër të tjera, Gjykata vëren se:.....Në Albcontrol sh.a ka në total 67 Kontrollorë. Vetëm përgjatë një turni, ka të planifikuar (sipas rregullores dhe standarteve ndërkombëtare) minimalisht 5-7 kontrollorë. Ndërkohë që në një ditë pune, ka 3 (tre) turne. Pra përgjatë një dite, ushtrojnë detyrat e tyre funksionale minimalisht 15-20 kontrollorë. Nga të cilët në datën 07.04.2021, kur pretendohet se është kryer “pengimi i qarkullimit të mjeteve të tgransportit”, sipas nenit 293 të Kodit Penal, asnjëri prej tyre atyre që kanë qenë në ushtrimin e detyrës operacionale, në kullën e drejtimit, nuk ka qenë asnjëri prej tre të pandehurve. Fakt ky i konfirmuar pa asnjë kontestim edhe nga vetë prokurorja në seancën paraprake.....Secili nga tre të pandehurit në këtë procedim: F.N, M.M, A.F, në datën 07.04.2021, datë në të cilën rezulton 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 tre të pandehurit.. 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 asnjëri nga tre të pandehurit.. Nuk ekziston lidhja shkakësore ndërmjet veprimeve konkrete të të pandehurve dhe pasojës konkrete të ardhura, sa kohë që ato nuk kanë patur mundësi as të marrë vendime, aq më pak të kryejë veprime konkludente, sa kohë që nuk kanë qenë as fizikisht në ambjentet e punës. Po ashtu, në arsyetimin e saj Gjykata ka vlerësuar se, si për ankuesin, ashtu edhe për 2 KTA F.N dhe M.M 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. 862 prot., datë 30.12.2021 Albcontrol sh.a., i ka komunikuar ankuesit urdhrin me të cilin ndërpritej pezullimi i tij nga detyra dhe urdhërohej rivendosja në vend e të gjitha të drejtave që burojnë nga marrëdhënia e punës, 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. 865 datë 30.12.2021 dhe ka filluar procedurat për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin. Referuar relacionit shoqërues për fillimin e procedurave për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin, punëdhënësi nuk ka parashtruar asnjë pretendim në lidhje me kryerjen e veprimeve nga ana e ankuesit për nxitjen e KTA në plotësimin e deklaratave të paaftësisë për punës. Në vijim, me urdhrin nr.17, datë 11.01.2022, punëdhënësi ka urdhëruar, përfundimin e marrëdhënies të punës për ankuesin A.F, 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, por ndryshe nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë, Gjykata e Apelit Tiranë, çmon se, fakti i ndodhur nuk përbën vepër penale.
- Për sa mësipër Komisioneri vlerëson se, shkaku i pezullimit nga detyra për ankuesin ka rënë. Në këtë kontekst, punëdhënësi ka argumentuar se cënimi i parimit të mirëbesimit, ku edhe kishte mbështetur zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesin, bazohej pikërisht tek akuza për abuzim me ushtrimin e detyrës lidhur me deklarin 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 ankuesi është shpallur e pafajshme me vendim gjykate të formës së prerë.

Masa e pezullimit nga detyra ndaj ankuesit, 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, fillimisht të “Shpërdorimit të detyrës” dhe më pas “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 ankuesit, zënien e tij me punë, si dhe marrjen e të gjitha masave që i takojnë Albcontrol sh.a, për aktivizimin e licencës së KTA-së, konform parashikimeve ligjore në fuqi.

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, nga ana e Albcontrol sh.a ankuesit A.F i është cënuar e drejta për t’u rikthyer në punë, për sa kohë është provuar se nisja e procedimit penal kundrejt tij ishte i padrejtë dhe shkaku për të cilin kishte iniciuar kishte rënë. Në këto rrethana kjo e drejtë e cënuar duhet të ishte rivendosur nga ana e punëdhënësit.

Në lidhje me momentin e përfundimit të periudhës së pezullimit, sipas urdhrit nr. 862 datë 30.12.2021, punëdhënësi Albcontrol sh.a ka urdhëruar përfundimin e pezullimit nga puna të ankuesit dhe rivendosjen e të gjitha të drejtave që burojnë nga marrëdhënia e tij e punës, me detyrën “Supervizor TWR”, në Sektorin TWR, Drejtoria ATS, Divizioni Operacional.

Komisioneri vlerëson se, marrëdhënia e punës me ankuesin do të duhet të vlerësohej nga punëdhënësi/Albcontrol sh.a, pas daljes së vendimit të formës së prerë të Gjykatës së Apelit Tiranë. Megjithatë, në kushtet kur punëdhënësi ka përfunduar pezullimin e vendosur ndaj ankuesit dhe rikthimin e të gjitha të drejtave që burojnë nga marrëdhënia e punës dhe shkaku për të cilin ishte vendosur pezullimi ka rezultuar i pabazuar, punëdhënësi ka detyrimin që të rivendosë të gjitha të drejtat e mohuara në mënyrë të padrejtë ndaj ankuesit, sikurse është paga që ai duhet të kishte përfituar nëse nuk do të ishte pezulluar me pa të drejtë.

Sa më sipër, nuk rezulton se ankuesi me veprimet ose mosveprimet e tij, të ketë shkelur detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, të cilat do të përlligjinin humbjen e besimit të punëdhënësit Albcontrol sh.a ndaj ankuesit A.F, në cilësinë e punëmarrësit.

Neni 181, i Kodit të Punës ka parashikuar se: *“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”.*

Sa më sipër rezulton se, zgjidhja e kontratës së punës me ankuesin A.F, i cili është Kryetar i SPKTA dhe përfaqësues i saj, është bërë në kundërshtim me garancitë ligjore që parashikohen në kuadër të lirisë sindikale, pasi punëdhënësi Albcontrol nuk ka respektuar parashikimet e nenit 181 të Kodit të Punës.

Bazuar në vërtetimin nr. T06192522, datë 24.5.2022, lëshuar elektronikisht nga Drejtoria Rajonale e Tatimeve DTM, rezulton se, punëdhënësi Albcontrol sh.a, ka paguar për llogari të ankuesit kontributet e sigurimeve shoqërore e shëndetësore vetëm për periudhën janar-prill 2021. Punëdhënësi nuk ka derdhur kontributet për sigurimet shoqërore dhe shëndetësore për ankuesin për periudhën maj-janar, ndërkohë që marrëdhëniet e punës me ankuesin kanë përfunduar në datën 11.1.2022, duke e trajtuar ankuesin në mënyrë të padrejtë dhe duke cënuar të drejtat e tij si punëmarrës Albcontrol sh.a nuk dha asnjë shpjegim në lidhje me mos pagesën e kontributeve të sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore të ankuesit, edhe pse iu kërkua informacionin me anë të shkresës nr.219/4 prot., datë 21.04.2022.

Vetëdeklarimi i paaftësisë së përkohshme, është parashikuar shprehimisht në Rregulloren e Eurokontrollit, në Kodin Ajror, në Skemën e Kompetencës si dhe në Urdhrin e Ministrit të Infrastrukturës dhe Energjisë Nr. 91, datë 21.02.2019. Paaftësia e përkohshme e shpallur nga ankuesi në datën 6.7.2021 është kryer konform akteve të sipërcituara dhe nuk është kontestuar nga ana e Albcontrol sh.a. Vetë organizimi i shoqërisë dhe burimet njerëzore, 67 kontrollorë të trafikut ajror, që ajo disponon nuk lejon që mosprezenca e një numri të kufizuar punëmarrësish të saj, përfshirë ankuesin dhe 2 KTA F.N dhe M.M, të vënë në rrezik nga pikëpamja operacinale, duke cënuar sigurimin e ofrimit të shërbimit të sigurt dhe të pandërprerë të lundrimit ajror. Nga ana tjetër në bazë të urdhrit nr.91, datë 21.2.2019, është detyrim i ofruesit të shërbimit, pra Albcontrol sh.a që të menaxhojnë impaktin operacional të rasteve të paaftësisë së përkohshme. Për më tepër, ankuesi, nuk ka qenë në detyrë dhe as i parashikuar për të punuar në datën 07.04.2021, kur pretendohet se kanë ardhur pasojat e rënda për punëdhënësin.

Referuar shkresës nr. 1999/3 prot datë 5.11.2021, të Autoritetit të Aviacionit Civil, nëpërmjet të cilës ankuesit i është njoftuar pezullimi i licencës si KTA, shkaqet e pezullimit janë, mungesa e certifikatës mjekësore dhe aftësive gjuhësore të vlefshme dhe mungesa në detyrat operationale për një kohë të tej zgjatur. Bazuar në Urdhrin e Ministrit të Infrastrukturës dhe Energjisë Nr. 91, datë 21.02.2019 dhe Skemën e Kompetencës, plotësimi i certifikatës mjekësore dhe aftësive gjuhësore, mbulohen nga ana e punëdhënësit. Sa më sipër, rezulton se, pezullimi i licencës si KTA është pasojë e veprimeve të pandrejta që punëdhënësi ka ndërmarrë ndaj ankuesit.

Në përfundim, bazuar në analizimin e veprimeve të “Albcontrol” sh. a Komisioneri vlerëson se, ankuesi A.F është ekspozuar para një trajtimi të pafavorshëm dhe të pabarabartë krahasuar me 44 KTA-të e tjerë, përse i takon dërgimit për ndjekje penale, pezullimit nga detyra dhe ndërprerjes së marrëdhënieve të punës si dhe është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë, përse i takon mbrojtjes ligjore që ai gëzon në tagrin/statusin si Kretar i SPKTA.

B. Shkakut i mbrojtur.

Ankuesi pretendon se është diskriminuar nga Albcontrol sh.a për shkak të *gjendjes shëndetësore* dhe statusit të tij si Kryetar i Sindikatës së Pavarur të Kontrollit të Trafikut Ajror.(SPKTA)

B/1 Gjendja shëndetësore

Në lidhje me pretendimin e ankuesit për diskriminim për shkak të “*gjendjes shëndetësore*”, Komisioneri gjykon se “gjendja shëndetësore” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi parashikohet si i tillë në nenin 1, të LMD. Ankuesi e mbështet pretendimin e tij për diskriminim bazuar në këtë shkak, duke shpjeguar se zgjidhja e marrëdhënieve të tij të punës me Albcontrol sh.a, ka ardhur si pasojë e deklaramit të paaftë së përkohshme nga ana e tij, për shkak të gjendjes shëndetësore post covid e cila i kishte shkaktuar mungesë përqendrimi dhe pagjumësi, si dhe stresit të shkaktuar si pasojë pasojë e largimit të kolegëve nga puna

Bazuar në nenin 3, pika 4, të ligjit Nr.10 107, datë 30.3.2009 “*Për kujdesin shëndetësor në Republikën e Shqipërisë*”, të ndryshuar, përcaktohet se: “*Shëndeti*” është gjendja shëndetësore e plotë fizike, mendore dhe sociale, siç përcaktohet në Kushtetutën e Organizatës Botërore të Shëndetësisë.”

Bazuar në parashikimet e bëra në Kodin Ajror, Urdhrin e Ministrit të Infrastrukturës dhe Energjisë Nr. 91, datë 21.02.2019 si dhe Skemën e Kompetencës, deklarimi i paaftësisë së përkohshme, lidhet me shkaqe që kanë të bëjnë me gjendjen fizike, mendore e sociale të personit që ushtron detyrën si KTA, të tilla si, plagosjeje, sëmundjeje, lodhje e tejskajse që rrjedh nga aktivitete fizike apo mendore, stres, përfshi stresin e krijuar nga ndonjë incident kritik apo shkaqe të

ngjashme të cilat e bëjnë një KTA në kushtet e pamundësisë së përkohshme për të ushtruar detyrën dhe privilegjet që rrjedhin nga licenca.

Mbështetur në nenin 9/2 të Kodit të Punës, mbrojtja nga diskriminimi garantohet bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, duke parashikuar në mënyrë të shprehur mbrojtjen nga diskriminimi, për shkak të gjednjës shëndetësore, sipas formulimit vijues: “*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*”.

Bazuar në formularin e vetë-deklarimit të paaftësisë së përkohshme në punë, me datë 06.04.2021, të bërë nga ankuesi si dhe e deklarimet e punëdhënësit se shkak i zgjidhjes së kontratës së punës me ankuesin është pikërisht deklarimi i paaftësisë së përkohshme për punë, dokument i cili sipas punëdhënësit është plotësuar nga ankuesi në kundërshtim me parashikimet ligjore, Komisioneri arrin në përfundimin se provohet shkak i pretenduar i diskriminimit “gjendja shëndetësore”.

B/2. Përkatësia në sindikatë/Statusi i ankuesit si Kryetar i Sindikatës së Pavarur të Kontrollollit të Trafikut Ajror (SPKTA)

Ankuesi pretendon gjithashtu se është diskriminuar për shkak të statusit të tij si Kryetar i Sindikatës së Pavarur të Kontrollit të Trafikut Ajror.

Neni 1, i LMD, liston disa shkaqe, ku shkak i pretenduar ankusi nuk parashikohet shprehimisht, megjithatë kjo listë nuk është shteruese, por ilustruese, fakt ky që rezulton nga përfshirja në këtë listë e shprehjes “*për çdo shkak tjetër*”.

Për të vlerësuar nëse një shkak i ndaluar/mbrojtur diskriminimi gëzon mbrojtje nga parashikimi “*për çdo shkak tjetër*”, Komisioneri do të mbajë në konsideratë praktikën e Gjykatës Europiane të të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ) , në drejtim të interpretimit të shkaqeve/statuseve të tjera sipas nenit 14 të Konventës Europiane të të Drejtave të Njeriut (KEDNJ) .

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*”.

GJEDNJ-ja ka zhvilluar disa shkaqe në kategorinë “*statuse të tjera*”. Sipas praktikës së GJEDNJ-së, neni 14, i KEDNJ-së nuk ndalon të gjitha dallimet në trajtim, por vetëm ato diferenca të bazuara në një karakteristikë të identifikueshme, objektive ose personale, ose “*status*”, me të cilin personat ose grupet e personave janë të dallueshëm nga njëri-tjetri.⁷ Gjykata ka theksuar se fjalës “*shkak/status tjetër*” në përgjithësi i është dhënë një kuptim i gjerë.⁸ Interpretimi i këtij nocioni “nuk është kufizuar në karakteristika që janë personale në kuptimin që ato janë të lindura apo të natyrshme”⁹. Në këtë kuadër “*anëtarësia në një organizatë sinikale*” është një nga shkaqet e pranuar nga GJEDNJ, në praktikën e saj, si shkak i mbrojtur (*Danilenkov dhe të tjerët kundër Rusisë, Nr. 67336/01, 30 korrik 2009; Zakharova dhe të tjerët kundër Rusisë, Nr. 12736/10, 8 mars 2022*)

Në referim të nenit nenin 9/2 të Kodit të Punës (*si më sipër cituar*) parashikohet në mënyrë të shprehur mbrojtja nga diskriminimi për shkak të “*bashkimit ose përkatësinë në organizata sindikale*.”

Bazuar në aktet e administruara rezulton e provuar se ankuesi është Kryetar i SPKTA, i zgjedhur në këtë pozicion drejtues të organizatës sindikale nga mbledhja e anëtarësisë, organi më i lartë i sindikatës, që prej viti 2016. Nga ana tjetër, fakti i qënies dhe njohjes së ankuesit në cilësinë Kryetarit të SPKTA nga punëdhënësi Albcontrol sh.a rezulton plotësisht i provuar.

Referuar nenit 1, të LMD, ky shkak i pretenduar nga ankuesi konsiderohet si shkak i mbrojtur, dhe Komisioneri vlerëson se, ankuesi ka provuar se e justifikon dhe e mbart atë. Kjo shkon në linjë edhe me praktikën e Komisionerit, i cili në mënyrë të vazhdueshme ka konsideruar si shkak të mbrojtur përkatësinë/anëtarësinë në një organizatë sindikale (*vendimi nr. 202, datë 09.12.2014; vendimi nr. 92, datë 08.07.2019; vendimi nr. 176, datë 02.12.2019; vendimi nr.102, datë 7.6.2022*)

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 sindikatë/statusi i ankuesit si Kryetar i Sindikatës (SPKTA), nga ana e Shoqërisë Albcontrol sh.a.

Komisioneri ka shqyrtuar dhe analizuar faktin, nëse ankuesi A.F 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 përkatësisë në sindikatë/statusit si Kryetar i Sindikatës së Pavarur të Kontrollollit të Trafikut Ajror (SPKTA).

⁷ Shih: *Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 55; *Kjeldsen Busk Madsen dhe Pedersen kundër Danimarkës*, prg 56; *Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 61 dhe 70; *Novruk dhe të tjerët kundër Rusisë*, prg. 90.

⁸ Shiko: *Carson dhe të tjerë kundër Mbretërisë së Bashkuar*, prg 70.

⁹ Shiko: *Biao kundër Danimarkës*, aplikimi nr. 38590/10, prg.89.

Parimi i barazisë 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.¹⁰ Gjykata Kushtetuese¹¹, 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 përfituar 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 rregullimeve të veçanta ligjore. Në këtë kuptim, veprimi i organeve shtetërore që sjell pasojat 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*”.

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, ndalohej 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.

¹⁰ Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

¹¹ Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

Ndërkohë Protokollit 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 Kulturore¹²”, 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 bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh.

Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës¹³ *“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, bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh. 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*

¹² Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

¹³ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

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”.

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 veprimtaritë 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 Europiane¹⁴ 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 punësim¹⁵. Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane, ku përcaktohet shprehimisht mbrojtja nga diskriminimi për bazuar në një listë të hapur shkaqesh.

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 arsyeshme¹⁶.

Sipas nenit 3, pika 1 të LMD 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 LMD, 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

¹⁴ Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002.

¹⁵ Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, prg 30.

¹⁶ Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

të drejtës për punësim dhe profesion, sipas parashikimeve të bëra në Kod dhe ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.

Gjykata Kushtetuese në disa vendime të saj ka interpretuar nenin 18 të Kushtetutës, si dhe ka theksuar se parimi i barazisë synon që të gjithë të jenë të barabartë në ligj dhe përpara ligjit, jo vetëm në të drejtat themelore të parashikuara në Kushtetutë por edhe në të drejtat e parashikuara nga ligjet e tjera në fuqi. Gjykata është shprehur se: *“Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëllota për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Barazia përpara ligjit dhe në ligj presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta”, si dhe “Vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme dhe objektive mund të përligjet trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë”* (vendimet nr.39, datë 16.10.2007, nr. 4 datë 12.02.2010, nr. 34, datë 20.12.2015, të Gjykatës Kushtetuese)

Gjithashtu, 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 realizohet¹⁷.

Në të njëjtën frymë edhe në bazë të LMD, 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”*.

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. KEDS¹⁸ 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*

¹⁷ Shiko: *Molla kundër Greqisë*, Vendim i Dhomës së Madhe, 2018, prg. 135; *Fábián kundër Hungarisë*, Vendim i Dhomës së Madhe 2017, prg. 113; *Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar*, 1985, prg.72.

¹⁸ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

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 shkaku 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.

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 pretenduara¹⁹”.*

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

¹⁹ 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.

pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njëën nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.²⁰

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 dhe si pasojë barra e provës bie mbi punëdhënësin Albcontrol i cili duhet të provojë se trajtimi i padrejtë dhe i pafavorshëm të cilit i është nënshtruar ankuesi nuk ka ardhur për shkaqet e diskriminimit të pretenduar nga ankuesi.

Punëdhënësi Albcontrol sh.a ka pranuar se trajtimi i ankuesit është bazuar pikërisht në deklarin e paaftësisë së përkohshme në punë dhe rrjedhimisht kjo lidhet me gjendjen shëndetësore.

Nga dinamika dhe kronologjia e zhvillimit të ngjarjeve, analizimi i fakteve në tërësinë e tyre, rezulton se, pasojat negative për ankuesin kanë ardhur pas deklaramit të paaftësisë së përkohshme në punë. Por, ndryshe nga KTA e tjerë që sikurse ankuesi kanë deklaruar paaftësinë e përkohshme në të njëjtën ditë, punëdhënësi ka ndërmarrë masa (duke e kallëzuar, më pas pezulluar nga detyra e në vijim duke zgjidhur marrëdhëniet e punës) vetëm ndaj ankuesit. (si dhe 2 KTA F.N dhe M.M, të cilët janë subjekte ankuese pranë KMD) Referuar pretendimeve të parashtruara në kallëzimin penal të bërë ndaj ankuesit, por edhe në pretendimet e parashtruara gjatë shqyrtimit të ankesës, punëdhënësi konfirmon se punëdhënësi e ka perceptuar ankuesin si nxitës dhe ndikues tek KTA-të e tjerë që dhe ata të deklaronin paaftësinë në punë me qëllim vënien në vështirësi operacionale të punëdhënësit. Punëdhënësi Albcontrol sh.a pretendon se, një sjellje e tillë nga KTA vjen si një reagim ndaj ndryshimit të pagës, duke e cilësuar plotësimin njëkohësisht të deklaratave të paaftësisë së përkohshme nga një numër i konsiderueshëm KTA, si grevë. Pra, punëdhënësi ka konsideruar se ankuesi ka organizuar në kundërshtim me ligjin një grevë (pretendim ky që rezulton i pabazuar), e cila në referim të nenit 197/1 të Kodit të Punës mund të organizohet dhe të shpallet nga sindikatat. Për shkak të uljes së pagave në mënyrë të njëanshme nga punëdhënësi, ankuesi në cilësinë e kryetarit të sindikatës prej muajit korrik 2020, ka filluar një proces gjyqësor kundër punëdhënësit në lidhje me këtë çështje. Njëkohësisht, në rolin e tij si kryetar i SPKTA, ankuesi në mënyrë të vazhdueshme është përpjekur që të hyjë në negociata me punëdhënësin për zgjidhjen e situatës së krijuar për KTA nga ulja e pagave, interesat e të cilëve përfaqëson SPKTA. Pra, në këtë mënyrë, duke e etiketuar dhe cilësuar si ndikues e nxitës, punëdhënësi njeh e pranon këto cilësi e attribute të ankuesit, të lidhura pazgjidhshmërisht me cilësinë e tagrin e tij si Kryetar i Sindikatës si dhe aktivitetin e tij sidnikalist, fakt ky i njohur nga punëdhënësi.

²⁰ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-laë-2018_en.pdf, fq.232.

Komisioneri ka konstatuar se, ankuesi 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 dërgimit për ndjekje penale, pezullimit nga detyra si dhe ndërprerjes së marrëdhënieve të punës me të.

Fakti i trajtimit të ankuesit 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 ankuesi i cili 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 ankuesin, është haptazi jo i ligjshëm si dhe në kundërshtim me të drejtat e tij ligjore, normuar nga legjislacioni për marrëdhëniet e punësimit. Theksojmë se marrëdhënien e punës të gjithë KTA-të e kanë me punëdhënësin Albcontrol sh.a, njëlloj si ankuesi. Në këtë kuadër, të drejtat e detyrimit, vlerësohen dhe janë të njëjta përsa i takon marrëdhënies punëmarrës-punëdhënës, si mes ankuesit 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 ankuesi 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:

- Ankuesi nuk kishte shkelur ndonjë akt ligjor apo nënligjor me deklarimin e paaftësisë së përkohshme në punë;
- Ankuesi nuk kishte bërë 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 ankuesit 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)*.
- Albcontrol sh.a nuk provoi se ankuesi, 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 ai nuk ka qenë 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)* përsa i takon kallëzimit penal që kishte depozituar, në mënyrë që pretendimet e ngritura prej tyre për nxitje të KTA-ve të tjerë nga ankuesi, apo pengimin e shërbimit të lundrimit ajror në

mënyrë të sigurt e të pandërprerë të merrnin përgjigjen përfundimtare, nga organi kompetent, Gjykata e Apelit.

- Albcontrol sh.a nuk provoi se ankuesi 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 tij 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 ankuesit në detyrë (*referuar Urdhrit të pezullimit nga detyra për ankuesin*).
- 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 ankuesi 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 ankuesi ka konsumuar veprën penale për të cilën akuzohej dhe në këtë kontekst ka vlerësuar edhe se ai 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.²¹ (*shih vendimet nr. 4, datë 21.02.2022; nr. 12, datë 24.04.2018 të Gjykatës Kushtetuese*).
- Ankuesi 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 ankuesi ka 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 ankuesin nga ana e Albcontrol sh.a, nuk ka ardhur për arsye të justifikuara.

Në çështjen Zakharova and të tjerët kundër Rusisë²², 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”.

²¹ Vendim nr. 47 datë 20.04.2022, i GJK.

²² Aplikimi me nr. 17030/04, Vendim i GJEDNJ-së, Maj 2022.

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 për t'u organizuar, por edhe më aktivisht i është rikthyer praktikave të patolerueshme për të 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 për t'u organizuar 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, 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 themelore 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 Rusisë*, 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 anëtarësimit 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 Organizimit të Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO), ku ndër të tjera parashikohet:

- diskriminimi kundër sindikatave është një nga shkeljet më të rënda të lirisë së organizimit, pasi mund të rrezikojë vetë ekzistencën e sindikatave;
- asnjë person nuk duhet të pushohet nga puna ose të paragjykohet në punësim për shkak të anëtarësimit 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 kalimin e barrës së provës mbi punëdhënësin, në rast të çdo shkarkimi të pretenduar diskriminues ose ndryshim të pafavorshëm të kushteve të punësimit të përfaqësuesit të punëtorëve.

Neni 186, pika 1, shkronja c) e Kodit të Punës, parashikon se: *“Konsiderohen si veprime ndërhyrjeje të punëdhënësit ose të një organizate punëdhënësisht 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/punëdhënësi dhe KTA/ankuesit, 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 Kontrollorëve të Trafikut 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 anëtarësimi apo aktivitetit të tyre sindikal. Është 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”*.

Bazuar në aktet shkresore të vëna në dispozicion nga palët, deklaratimet e tyre, si dhe në analizën e 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, përse i takon gëzimit të së drejtës së ankuesit në marrëdhëniet e punësimit.

Lidhur me situatën e krijuar nga “Albcontrol” sh.a, përse i takon zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me ankuesin (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, të disa vendeve të Evropës e Kanadasë si më poshtë :

- Në datën 07.4.2021 Koordinimi i Sindikatave Europiane të Kontrollorëve të Trafikut Ajror (ATCEUC), në Bruksel, Belgjikë, në një njoftim për shtyp ku ndër të tjera deklaroi : *“.....Në të njëjtën kohë në Shqipëri, pesë ATCO janë shkarkuar sepse, për shkak të stresit të njëanshëm të pagave deri në 70%, shkarkimi i tyre ndodhi pasi ata deklaruan paaftësi të përkohshme për shkak të këtyre streseve, në përputhje me sistemin e Kompetencës së ATCO-ve Shqiptare.....”* . Në vijim në një tjetër deklaratë të saj në datën 18.4.2021, kjo organizatë deklaroi ndër të tjera 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 në detyrë” për krimin e sjelljes profesionale, duke deklaruar veten “përkohësisht të papërshtatshëm”, në përputhje me rregullat strikte të parashikuara në Skemën e Kompetencës Shqiptare për KTA dhe Rregulloren e BE 2015/340....”

- Në datën 08.4.2021 Federata Ndërkombëtare të Shoqatave të Kontrollorëve të Trafikut Ajror (IFACTA) Kanada , ka bërë një deklaratë ku ndër të tjera të tjera thuhet: “... Në mënyrë që të garantojnë nivelin e cilësisë së nevojshme për të drejtuar trafik të sigurt ajror, Kontrollorët e Trafikut Ajror, duhet të jenë të ciluruar nga streset e panevojshme.....Në EASA/ICAO dokumentacioni i “të qenit i aftë për punë” lihet qartë si një vlerësim personal nga Kontrollori i Trafikut Ajror për të shmangur presionin e panevojshëm nga administrata për të kryer detyrat kritike të sigurisë...Një kulturë fajësimi në Kontrollin e trafikut Ajror është në kundërshtim me rregulloret e EASA dhe standartet ndërkombëtare sipas konventës së Cikagos”. Në datën 18 prill 2021, IFACTA i bën thirrje qeverisë Shqiptare që të respektojë standartet ndërkombëtare, duke deklaruar ndër të tjera : “.....IFCTA ka mësuar se shqetësim se, pasi kontrollorët e trafikut ajror shqiptar u deklaruan “të paaftë përkohësisht në detyrë” në përputhje me standartet ndërkombëtare të Organizatës Ndërkombëtare të Aviacionit Civil (ICAO) dhe Agjencisë Evropiane të Sigurisë së Aviacionit (EASA), ata po mbahen në burg...”

Në analizë të sa më sipër, Komisioneri evidenton se në rastin konkret, shkaku i gjendjes shëndetësore (*deklarimi i paaftësisë së përkohshme në punë*) dhe ai i përkatësisë në *sindikatë/Kryetar i Sindikatës*, 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 ankuesit, të lidhet drejtpërdrejtë me këto shkaqe/cilësi të tij.

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 formë 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 me njëri-tjetër në mënyrë të pandashme dhe në të njëjtën kohë, duke diskriminuar në mënyrë të drejtpërdrejtë ankuesin.

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:

- Ankuesi është diskriminuar për dy shkaqe të pretenduara, gjendjen shëndetësore dhe përkatësinë në sindikatë/kryetar i sindikatës;
- Diskriminimi ndaj ankuesit ka sjellë pasoja veçanërisht të dëmshme për të, pasi bashkarisht me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës atij 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 ankuesit 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.

Në nenin 5 “*Ndalimi i diskriminimit*”, të LMD, parashikohet : “1. *Ndalohet diskriminimi për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe mosmarrja në shqyrtim, sipas rasteve të përmendura në nenin 3 të këtij ligji, e një ankimi ose procedure, si dhe çdo forme tjetër sjelljeje që pengon zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë.*”

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 punëdhënësi 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/disa 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, përmbushen të tria këto kushte njëherësh dhe se, trajtimi i padrejtë, i pabarabartë dhe më pak i favorshëm i ankuesit nuk ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri konstaton se Shoqëria “Albcontrol” sh.a ka diskriminuar ankuesin A.F 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 sindikatë/statusin e ankuesit si kryetar i sindikatës. Për rrjedhojë, “Albcontrol” sh.a, ka shkelur dispozitat e ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, respektivisht, nenin 3, pikat 1, 2, 3, nenin 3/1, nenin 5 dhe nenin 12, pika 1, shkronja c, të tij.

Bazuar në nenin 33, pika 10 të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, përcaktohet se: “Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre”, ndërsa bazuar në nenin 33, pika 12, të po këtij ligji, përcaktohet se: “Kur vendos masën, komisioneri siguron që ajo të jetë: a) e efektshme dhe parandaluese; dhe b) në përputhje me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës”.

Ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 33/10 të tij, nuk ka përcaktuar masat që duhen marrë për rregullimin e situatës diskriminuese, por e ka lënë në diskrecionin e Komisionerit. Pra, Komisioneri rast pas rasti, vendos se cilat janë rregullimet dhe masat që duhen marrë në mënyrë që të sigurojë mbrojtjen efektive nga diskriminimi të personave që pretendojnë se janë viktimat të diskriminimit. Ky ligj, përmes nenit 33/12, ka vendosur kriteret që duhet të ndjekë Komisioneri, në përcaktimin e masës që ai jep nëpërmjet vendimeve të tij.

Komisioneri vlerëson se masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese të shkaktuar si pasojë e largimit nga puna të ankuesit, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur, duke e rikthyer ankuesin në vendin e mëparshëm të punës.

Marrëdhëniet e punës midis ankuesit dhe Albcontrol sh.a rregullohen nga Kodi i Punës, përveç rregullimit që bëhet nga legjislacioni i posaçëm që rregullon shërbimet e kontrollit të trafikut ajror. Në nenin 9, pika 9, të Kodit të Punës sanksionohet: “9. Në rastin kur një person pretendon se është cenuar nga moszbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, sipas këtij Kodi, ndiqet procedura e ankimit, e përcaktuar në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.”

Ligji i posaçëm që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi është Ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar Ky ligj në pjesën e procedurave të shqyrtimit të ankesave para Komisionerit ka përcaktuar vetëm kriteret mbi bazën e të cilave, Komisioneri duhet të vendosë masën e duhur për rregullimin e situatës së konstatuar si diskriminuese, duke e lënë në

diskrecionin e Komisionerit të vendosë se cila është masa e duhur për të siguruar mbrojtjen efektive nga diskriminimi të personit i cili është konstatuar se është diskriminuar. Ndërsa në nenin 38 të tij, që rregullon procedurat e gjykimit të padisë për diskriminim përpara gjykatës, ligji përcakton se: *“Dëmshpërblimi përfshin, ndër të tjera, ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe të pasojave të tyre përmes kthimit në gjendjen e mëparshme, kompensimin e duhur për dëmet pasurore si dhe jopasurore, ose përmes masave të tjera të përshtatshme.”* Nëpërmjet këtij parashikimi ligji është kujdesur të përcaktojë se, në rastet kur konstatohet se ndërprerja e marrëdhënieve të punës ka ndodhur si pasojë e diskriminimit, një nga mënyrat e dëmshpërblimit është rikthimi i punonjësit në gjendjen e mëparshme. Komisioneri çmon se, rikthimi në gjendjen e mëparshme realizohet duke e rivendosur marrëdhënien e punësimit të ndërprerë për shkak të diskriminimit.

Parashikimi në nenin 9, të Kodit të Punës është miratuar me ligjin nr.136, datë 5.12.2015, me synimin ndër të tjera të harmonizimit të Kodit me direktivat e Bashkimit Evropian për mbrojtjen nga diskriminimi në fushën e punësimit, por edhe harmonizimin me legjislacionin e posaçëm kombëtar për mbrojtjen nga diskriminimi, që në rastin konkret është ligji nr. 10221/2010 *“Për mbrojtjen nga diskriminimi”*, i ndryshuar. Kodi i Punës, në mënyrë të shprehur referon në dispozitat e ligjit *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, si ligji i posaçëm që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ligji *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, nëpërmjet parashikimit në nenin 38, se dëmshpërblimi për diskriminimin përfshin ndër të tjera edhe rikthimin në gjendjen e mëparshme, njeh të drejtën e personit që konstatohet se është larguar për shkaqe diskriminuese, që të rikthehet në vendin e mëparshëm të punës.

Mbrojtja nga diskriminimi e garantuar nga ligji nuk do të ishte efektive nëse punëdhënësi nuk detyrohet të rivendosë marrëdhënien e punësimit, pasi me kushtin që të paguajë dëmshpërblimin për zgjidhje të marrëdhënies së punës në mënyrë të padrejtë, sipas parashikimeve përkatëse të Kodit të Punës, ai mund të largojë çdo punonjës bazuar në një shkak të mbrojtur nga legjislacioni. Në çështjen objekt shqyrtimi zgjidhja e marrëdhënieve të punës me ankuesin, i cili gëzon statusin e kryetarit të sindikatës, çënon rëndë lirinë sindikaliste. Rikthimi i ankuesit në pozicionin e mëparshëm të punës, duhet të shoqërohet me marrjen e të gjitha masave nga punëdhënësi në mënyrë që ankuesi të rifitojë dhe të ushtrojë si më parë, privilegjet e licencës së KTA.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenet 32 dhe 33 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 ankuesit A.F, në të drejtën për punësim dhe profesion, për shkak të gjendjes shëndetësore dhe përkatësisë në sindikatë, 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 ankuesin A.F 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

Shkaku : Përkatësia në sindikatë dhe gjendja shëndetësore
Fusha: Punësim
Lloji i vendimi: Diskriminim
Forma: Diskriminim ndërsektorial/formë e rënë diskriminimi