



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 833 Prot.

Tiranë, më 29. 04. 2026

V E N D I M

Nr. 109, datë 29. 04. 2026

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹, bazuar në nenin 32, pika 1, germa “a”, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar², shqyrtoi ankesën nr. 231 Regj., datë 14.10.2025, të subjektit ankues J. K., kundër Drejtores së Cirkut Kombëtar, J. V., dhe Drejtueses Artistike, O. A., me pretendimin e diskriminimit për *shkak të përkatësisë në një grup të veçantë*³ dhe *çdo shkak tjetër*⁴.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Bazuar në parashtrimet e depozituara nga subjekti ankues, J. K., parashtron në ankesë se: “... *jam artist në Cirkun Kombëtar dhe njëkohësisht President i Sindikatës së Pavarur të Artit, Kulturës dhe Medias të Shqipërisë. Prej vitit 2024 e në vijim, jam përballur me një sërë veprimesh të përsëritura hakmarrëse, ndëshkimore dhe diskriminuese në Institucionin e Cirkut Kombëtar, si pasojë e ushtrimit të detyrës sime si përfaqësues sindikal dhe President i Sindikatës së Pavarur të Artit, Kulturës dhe Medias të Shqipërisë (SPAKMSH).*

Këto veprime janë ndërmarrë nga Drejtoresha e Cirkut Kombëtar, J. V. dhe Drejtuesja Artistike, O. A., përmes vendimeve administrative, procedurave disiplinore, përjashtimeve nga komunikimet e punës dhe fyerjeve publike, duke krijuar një mjedis pune armiqësor dhe poshtërues.

Faktet kryesore të diskriminimit dhe përndjekjes

- a) Diskriminim për shkak të detyrës sindikale
 - *Ndaj meje janë marrë masa disiplinore të paarsyetuara ligjërisht;*
 - *Jam përjashtuar nga mbledhjet e trupës artistike dhe proceset e vendimmarrjes;*

¹ Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën Komisioneri.

² Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën “LMD”.

³ Përkatësisë në Sindikatën e Pavarur të Artit, Kulturës dhe Medias të Shqipërisë, në cilësinë e Presidentit.

⁴ Ka referuar se shkak është bërë ushtrimi të detyrës si përfaqësues sindikal dhe President i Sindikatës së Pavarur të Artit, Kulturës dhe Medias të Shqipërisë (SPAKMSH).

- Janë ndërmarrë urdhëra për “moszbatim urdhrash” gjatë periudhës së pushimeve zyrtare;
- Është ngritur një komision disiplinor i njëanshëm, me anëtarë në konflikt interesi;
- Jam penalizuar financiarisht dhe në status profesional për shkak të rolit tim përfaqësues.

b) Diskriminim për shkak të aktivitetit publik, ngacmim, gjuhë denigruese dhe kërcënime publike

- Më 20 prill 2025, pas një postimi kritik në rrjete sociale për institucionin, Drejtoresha publikoi në grupin e punës një mesazh fetar denigrues me përmbajtjen “Juda rron ende... por nuk rron gjatë”, që përbën kërcënim dhe ngacmim psikologjik në mjedisin e punës.
- Drejtoresha ka përdorur komunikime fyese dhe ironike ndaj meje në grupet zyrtare të punës.

c) Pengim i funksionimit sindikal

- Më është kërkuar dokumentacion që nuk është në kompetencën e punëdhënësit (statuti, regjistrimi gjyqësor i sindikatës etj.), me qëllim delegitimimin e veprimtarisë së SPAKMSH.
- Janë mbajtur takime sindikale tëurvejuara dhe dokumentuara pa pëlqimin e anëtarëve;
- Janë bllokuar për periudha disa mujore pagesat e kuotave sindikale dhe anëtarët janë vënë nën presion për të dhënë dorëheqje nga sindikata.
- Dy raste dorëheqjesh janë të dyshuara për falsifikim nën trysni; njeri prej punonjësve ka deklaruar se letra nuk është firmosur nga ai.

d) Shkelje e të drejtave të punës

- Është miratuar një rregullore e brendshme e paligjshme (2025) pa konsultim me sindikatën;
- Është hequr pjesëmarrja e përfaqësuesit sindikal në komisionet artistike e disiplinore;
- Është përdorur autoriteti publik për ndëshkim dhe intimidim ndaj punonjësve të sindikatës;
- Jam përjashtuar nga mbledhjet e mjeshtrave të profileve dhe përgjegjësve të profileve gjatë vitit 2025, pavarësisht detyrës sime së shtuar si përgjegjës i profilit të prestigjaturës....”.

Sakaq, J. K. ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, që në përfundim të shqyrtimit të ankesës: “

- Të konstatojë se veprimet e Drejtoreshës së Cirkut Kombëtar J. V. dhe të Drejtueses Artistike O. A. përbëjnë diskriminim për shkak të funksionit tim sindikal dhe shkelje të parimit të trajtimit të barabartë në punësim;
- Të urdhërojë pezullimin e çdo procedure disiplinore dhe garanci jo-përsëritjeje nga institucioni;
- Të vendosë masë administrative ndaj autorëve të shkeljeve;
- Të rekomandojë ndaj Ministrisë së Turizmit, Kulturës dhe Sportit marrjen e masave administrative për trajnimin e drejtuesve institucionale mbi etikën dhe mosdiskriminimin;...”.

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

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën bazuar në kompetencën e parashikuar nga neni 32, pika 1, germa “a”, të LMD, që i jep të drejtën për të shqyrtuar ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, sipas parashikimeve të këtij ligji.

Në nenin 1, të LMD përcaktohet: “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.”

Mbrojtja nga diskriminimi, sipas nenit 7, të LMD, të ndryshuar, garantohet ndaj çdo veprimi ose mosveprimi të autoriteteve publike ose personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi ose grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe personash.

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Në nenin 12/1/c, të LMD përcaktohet: “Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me:c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.

Bazuar në nenin 5, pika 1, të LMD, 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.

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. Në vijim të procedurave të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me anë të shkresës nr. 1437/2 prot., datë 22.10.2025, ka njoftuar dhe kërkuar parashtrime nga Cirku Kombëtar, sa i përket pretendimeve të ngritura nga subjekti ankues.

Në përgjigje përsa më lart, Cirku Kombëtar, përmes shkresës⁵ nr. 436/1 prot., datë 06.11.2025, informoi Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi, lidhur me parashtrimet e tij sa i përket ankesës së paraqitur nga subjekti ankues, duke theksuar ndër të tjera se: “...1. Titullari i Institucionit të Cirkut Kombëtar ka nxjerrë Urdhrin Nr. 61, datë 11.08.2025, ku është caktuar në grup pune si anëtar edhe J. K.. Urdhri është bazuar në të dhënat zyrtare për punonjësit që rezultojnë në ish-in në

⁵ Protokolluar pranë Komisionerit me nr. 1437/3 prot., datë 06.11.2025.

punë dhe pa një kërkesë për leje nga ana e punëmarrësit. Ky urdhër iu dërgua J. K. përmes e-mail-it, i cili konsiderohet mënyrë zyrtare dhe e dokumentuar e komunikimit.

J. K., në formën e komunikimit me e-mail, ktheu përgjigje se ishte me pushime, pa njoftuar, pa kërkuar leje paraprakisht dhe pa miratim nga drejtuesi. Ai e konsideronte normale të merrte pushimet kolektive për muajin gusht, pavarësisht se nuk kishte asnjë kërkesë për leje, gjë e cila rezulton në raportin nr. 285/1 prot., datë 19.06.2025, të drejtuesit artistik për dorëzimin e miratimit për leje.

J. K. refuzoi të zbatojë urdhrin, duke e konsideruar veprim legjitim të drejtën për të shfrytëzuar lejen në mënyrë të pandërprerë, e madje shkon më larg duke pretenduar se po i cenohej e drejta e tij për pushime vjetore të pandërprera.

Marrja e pushimeve pa leje përbën shkelje të Kodit të Punës, neni 93, pika 1. Punëdhënësi, duke mbajtur parasysh dëshirën e punëmarrësit, përcakton datën e fillimit të pushimeve vjetore të paguara. Data e fillimit të pushimeve vjetore i njoftohet punëmarrësit të paktën 30 ditë përpara, si dhe rregulloreve të brendshme të institucionit, të cilat kërkojnë miratim paraprak për çdo leje, konkretisht neni 5, Disiplina ne Punë, pika 21: “Kërkesa për marrje pushimesh bëhet me shkrim tek përgjegjësi i sektorit, drejtuesi artistik, zyra e personelit dhe më pas kalon për miratim tek titullari i institucionit”.

Pasi J. K. u kthye nga pushimet, drejtuesi i institucionit i dërgoi një shkresë me shkrim ku e njofton për një takim verbal, për t’u paraqitur në takim verbal për marrjen e masave disiplinore me afat 2 ditor. Këtë afat J. K. e konteston duke pretenduar se ky afat nuk përputhet me 72 orët e Kodit të Punës, neni 144. Sqarojmë se afati prej 72 orësh zbatohet vetëm kur eprori ka ndërmend të marrë masë disiplinore direkte për largimin nga puna, jo gjatë hetimit administrativ që ka për qëllim verifikimin e rastit dhe rekomandimin e masës.

Kjo sjellje e J. K. për refuzim të zbatimit të urdhrin përbën moszbatim të urdhrin të punës dhe shkelje disiplinore të rregullave të punës. Për rrjedhojë, titullari i institucionit ka ringritur një komision hetimor me 3 (tre) anëtarë për të shqyrtuar rastin dhe për të propozuar masën disiplinore më të përshtatshme. Anëtarët e komisionit kanë dorëzuar me shkrim propozimet me shkresat nr. 349/1 prot., datë 12.09.2025; nr. 349/2 prot., datë 15.09.2025; nr. 349/3 prot., datë 15.09.2025 për masat disiplinore në lidhje me J. K., në proporcion me shkeljet e konstatuara.

Me shkresën nr. 344 prot., datë 10.09.2025, “Njoftim mbi ecurinë e marrëdhënieve të punës” është njoftuar se duhet të paraqitet për të parashtruar argumentet e tij në lidhje me moszbatimin e urdhrin si dhe për faktin se kishte ikur pa leje të miratuar paraprakisht.

Në dëgjuesën e tij të datës 12.09.2025, ai pretendon se kjo ishte praktika e ndjekur ndër vite, ku akrobatët nuk punonin në muajin korrik dhe gusht. Gjithashtu, në shpjegimin Nr. 344/1 prot., datë 12.09.2025, ai pranon faktin se në muajin maj 2025 është kërkuar nga ana e Drejtuesit Artistik planifikimi dhe dorëzimi i lejeve për periudhën qershor - korrik. Akrobati pranon faktin se nuk ka depozituar asnjë kërkesë për leje vjetore dhe se gjatë muajve qershor - korrik ka punuar pa asnjë kundërshtim.

Nga ana e J. K. nuk u provua që për muajin gusht të kishte ndonjë kërkesë të depozituar brenda parashikimeve ligjore për të përcaktuar datën e fillimit dhe të përfundimit të lejes vjetore të paguar. Përgjegjësi i Sektorit të Shërbimeve Mbështetëse në Regjistrin e tij kishte pasqyruar faktin që J. K. ishte në punë.

J. K. nuk mund të konsiderohet se ka qenë me leje vjetore, sepse nuk ka paraqitur asnjë kërkesë tek titullari i institucionit ku të përcaktonte saktë datat e fillimit dhe të përfundimit të lejes vjetore.

Gjithashtu, duke qenë se institucioni nuk ka qenë në dijeni të faktit që J. K. ka qenë me leje, ka pasqyruar në regjistrat e tij një fakt të gabuar, ku e pasqyron në ditë të plota pune, kur në fakt J. K. ka qenë jashtë Republikës së Shqipërisë, duke kryer një shkelje të rëndë ligjore.

Duke iu referuar nenit 93, pika 3 të Kodit të Punës, pushimet vjetore duhet të jepen gjatë vitit të punës ose deri në fund të tremujorit të parë të vitit pasardhës. J. K. kishte të gjithë mundësinë e paraqitjes së kërkesës për leje vjetore, si dhe mundësinë e ezaurimit të kësaj të drejte deri në fund të tremujorit të vitit pasardhës. Duke qenë se drejtuesi artistik ishte në një turne jashtë Republikës së Shqipërisë në muajin gusht, J. K. mesa duket ka dashur të shfrytëzojë këtë fakt duke mos paraqitur kërkesë për leje vjetore.

J. K. nuk ka zbatuar nenin 5, pikën 6: Zbatimi i orarit të punës është i detyrueshëm për të gjithë, çdo shkelje e këtij orari përbën shkelje të disiplinës në punë. Për rastet kur ka nëpunës që në mënyrë të përsëritur dhe të pajustificuar nuk zbatojnë orarin zyrtar të punës, fillon procedura për masë disiplinore deri në largim nga puna, bazuar në Kodin e Punës të Republikës së Shqipërisë. Pika 15: Ndalohet largimi nga vendi i punës, diskutimi i urdhrave, sugjerimeve të përgjegjësit të sektorit, apo i vendimeve të drejtorit. Punonjësi është i detyruar të ankohet me shkrim ose verbalisht pranë Drejtorit të institucionit, duke ndjekur më parë shkallën e hierarkisë. Pika 16: Largimi nga puna pa leje dhe shkelja e disiplinës së punës në mënyra të ndryshme shoqërohet me masë disiplinore dhe ka efekte mbi kontratën e punës, sipas legjislacionit në fuqi.

Gjithashtu, në nenin 13, pika 2 dhe 3 të Rregullores së Brendshme të Cirkut Kombëtar është e përcaktuar qartë: pika 2 – Në fillim të muajit maj të çdo viti kalendarik, Drejtori i institucionit, nëpërmjet punonjësit përgjegjës për burimet njerëzore, u kërkon punonjësve planifikimin e pushimit vjetor të paguar; pika 3 - Periudha e kryerjes së pushimit vjetor të paguar duhet të planifikohet në mënyrë që të mos pengohet vijueshmëria e punës në sektor/institucion.

Komisioni pas dëgjësës ka dalë me rekomandim, ku dy nga anëtarët e komisionit argumentonin zgjidhjen e marrëdhënies së punës dhe njeri nga anëtarët argumentonte se nuk përbën shkelje të rëndë.

Pas kësaj, si dhe duke vlerësuar si të rëndë faktin që J. K., në relacionin e tij argumentues që kishte sjellë tek anëtarët e komisionit, pohonte faktin që kishte qenë jashtë Shqipërisë, titullari i institucionit vendos që ndaj tij të merret masë disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për largim nga detyra”.

Nga ana e J. K. është depozituar edhe një ankesë në Ministrinë e Turizmit, Kulturës dhe Sportit nga Inspektoriati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, për të cilën ka marrë përgjigje nga Ministria.

Në datën 19.09.2025, në orën 08:54, gjatë momentit kur drejtori i institucionit po kryente listë prezencën ditore, J. K. nëpërmjet e-mail-it njofton drejtuesin artistik se nuk do të paraqitej në punë në orarin 09:00 - 11:00, sepse kishte angazhime sindikale dhe këtë orar do ta zëvendësonte në një orar tjetër. Duke qenë se drejtori artistik bën një plan pune ku koordinon akrobatët në oraret që mund të bashkëpunojnë me njëri-tjetrin, i kërkon që të paraqesë çdo dokument që disponon dhe që provon angazhimin e tij sindikal. Pas këtij e-mail-i, J. K. nis një e-mail kërcënues, ku e akuzon ndër të tjera drejtuesin artistik se po e përndjek.

Më datë 16.10.2025, përsëri gjatë prezencës ditore në institucion, J. K. nis një e-mail tek drejtuesi artistik ku njofton se nuk mund të paraqitej në punë, sepse ishte me angazhime sindikale në lidhje me

vërejtjen që ai kishte marrë. Duke qenë se ishte një rast i pa precedent, ku një person kërkon të mos paraqitet në punë dhe njëkohësisht të paguhet sepse do të përgatisë observacionet e tij në lidhje me vërejtjen e marrë, i bëhet e ditur se nuk do të paguhet si ditë pune.

Më datë 20.10.2025, J. K. dërgon përsëri një njoftim se nuk do të paraqitet në punë më datë 21.10.2025, sepse ishte me një angazhim sindikal. Por asnjëherë ai nuk provon angazhimin e tij sindikal; madje kur kjo gjë i kërkohet, ai përgjigjet me tone kërcënuese.

Duke qenë se është shumë qartë e përcaktuar si në Kodin e Punës, ashtu edhe në Ligjin për Sindikata, titullari patjetër krijon mundësinë për të bërë të mundur angazhimet e tij, por gjithmonë duke e provuar angazhimin, sepse J. K. abuzon me detyrën.

Duhet të theksojmë që artistët e cirkut punojnë vetëm 2 orë në ditë në orare të përcaktuara dhe të rregulluara nga ata vetë; konkretisht, J. K. punon nga ora 09:00 deri 11:00, pra i ka të gjitha mundësitë të kryejë çdo angazhim.

Pas 2 mungesave të paarsyeshme nga ana e J. K., institucioni i ka nisur njoftimin me nr. 394 prot., datë 01.10.2025, ku duhej të paraqitet për bisedime në zbatim të nenit 144 të Kodit të Punës. Në këtë datë, J. K. nuk u paraqit në takim sepse mori raport mjekësor.

Me shkresën nr. 394/1 prot., datë 09.10.2025, institucioni i nis shkresën e dytë të Njoftimit për bisedime në datën 14.10.2025, ora 10, por as në këtë datë J. K. nuk u paraqit sepse mori raport mjekësor.

Nëpërmjet shkresës nr. 405 prot., datë 02.10.2025, institucioni njofton Sindikatën, ku parashtron të gjithë situatën dhe kërkon marrjen e masave të menjëhershme për J. K., si dhe miratimin e kërkesës për zgjidhjen e marrëdhënies së punës, kjo në zbatim të nenit 181, pika 4 të Kodit të Punës. Nga ana e sindikatës nuk është dhënë pëlqimi, por nuk është provuar me asnjë dokument angazhimi i tij sindikal. Ata kanë kërkuar që të jenë prezentë në momentin që do të zhvilloheshin bisedimet.

Nëpërmjet një SMS-je, drejtori i cirkut njofton përfaqësuesen e sindikatës se kur ishte e mundur të paraqitet për bisedime dhe përfaqësuesja e sindikatës konfirmon që mund të ishte prezente vetëm më datë 24.10.2025. Pas këtij konfirmimi, si dhe në zbatim të nenit 144 të Kodit të Punës, J. K. i është dërguar njoftimi i tretë nr. 427 prot., datë 17.10.2025.

Në datën 24.10.2025, J. K. u paraqit së bashku me një avokat të sindikatës, dhe përfaqësuesja nuk u paraqit dhe as nuk njoftoi që nuk do të ishte prezente. Pas një SMS-je të dërguar nga drejtuesi i institucionit, ajo konfirmon se duhet të vazhdojnë pa të, sepse ndodhej jashtë Shqipërisë.

Në dëgjuesën e datës 24.10.2025, J. K. nuk parashtrroi asnjë provë për ditët në të cilat nuk kishte qenë prezent, por kërkonte që në dëgjuesën e tij të ishte prezente drejtorja e institucionit, si dhe zv. Ministri i Turizmit, Kulturës dhe Sportit. Ai u shpreh se nuk kishte besim tek anëtarët e komisionit, i cili ishte ngritur me Urdhrin nr. 87, datë 23.10.2025, por se ata ishin të paqftë profesionalisht për të vlerësuar J. K.. Kujtojmë këtu që anëtarët e komisionit janë A. H., e cila ka mbajtur prej 12 vitesh detyrën e Drejtuesit Artistik; znj. M. D., e cila është specialist i sektorit të shërbimeve mbështetëse prej 14 vitesh; si dhe z. M. E., i cili ka përfunduar fakultetin e Drejtësisë dhe marrëdhënia e tij e punës ka filluar që në vitin 2000.

Më pas, J. K. i dërgohet njoftimi i radhës, sipas kërkesës së tij, nr. 439 prot., datë 27.10.2025, ku i kërkohet të paraqitet më datë 31.10.2025, ora 10:00. Në datën 29.10.2025, Drejtorja njofton Zv. Ministren në lidhje me kërkesën e J. K., në të cilën ai kërkon që në seancën dëgjimore të jetë e

pranishme edhe Zv. Ministria. Në datën 31.10.2025, J. K. u paraqit së bashku me z. F. K., në cilësinë e avokatit të sindikatës.

Në këtë takim ishin të pranishme znj. E. D., përfaqësues i MTKS dhe J. V., Drejtor i Institucionit. J. K. nuk paraqiti asnjë dokument gjatë dëgjimit, por deklaroi se brenda ditës do t'i sillte provat në protokoll. Komisioni qëndroi në pritje, por asnjë dokument nuk u depozitua nga ana e J. K..

Për sa më sipër, vërejtja e dhënë nga ana e institucionit është bërë në përputhje me Kodin e Punës, Rregulloren e Brendshme të Institucionit, si dhe Kontratën e Punës, duke u zbatuar masa më e lehtë e parashikuar prej tyre.

Një nga shkaqet e zgjidhjes së kontratës së punës është braktisja e punës ose mungesa e pajustificuar dhe e vijueshme për tre ditë apo më shumë.

Ndërkohë, komisioni për procedurën e detyrë disiplinore ndaj J. K. ka propozuar masën “Largim nga puna”, e cila shoqërohet me zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës.

Në përfundim, dëshirojmë të theksojmë se nga ana e institucionit është zbatuar me korrektësi Rregullorja e Brendshme, Kodi i Punës dhe gjithë legjislacioni në fuqi që rregullon marrëdhëniet e punës në institucionet publike të artit dhe kulturës.

Institucioni i Cirkut Kombëtar është dhe mbetet i hapur për bashkëpunim të plotë me sindikatat përfaqësuese të punonjësve, dhe në asnjë rast nuk ka ushtruar apo toleruar hakmarrje, ndëshkim apo diskriminim ndaj asnjë punonjësi që aderon në organizata sindikale.

Në Cirkun Kombëtar nuk është krijuar asnjëherë një mjedis pune armiqësor, poshtërues apo përjashtues. Të gjithë punonjësit gëzojnë të drejta të barabarta dhe trajtohen në mënyrë të njëjtë, në përputhje me parimet e ligjshmërisë, etikës dhe barazisë në vendin e punës.

Institucioni nuk mund të bëjë tolerime ndaj kujtdo që përdor përkatësinë sindikale si mburojë për të shmangur detyrimet ligjore, disiplinën dhe rregullat e brendshme të punës.

Në Cirkun Kombëtar, asnjë punonjësi nuk i kërkohet asgjë me shumë sesa puna për të cilën ka firmosur një kontratë dhe çdo marrëdhënie pune bazohet në respekt, dinjitet dhe transparence.

Për të gjitha këto që thamë më lart, sjellim në vëmendjen tuaj se:

- *Marrja e pushimeve pa leje dhe refuzimi për të zbatuar urdhrin përbën shkelje disiplinore sipas Kodit të Punës dhe rregullores së institucionit.*
- *Komisioni hetimor ka për qëllim hetimin e rastit dhe propozon masën disiplinore, duke respektuar procedurat ligjore dhe institucionale.*
- *Pretendimet e J. K. mbi mosrespektimin e afateve dhe praninë e përfaqësuesit të sindikatës janë të pabazuara.*
- *Institucioni ka vepruar në përputhje me ligjin dhe rregulloret dhe ka siguruar transparencë dhe bashkëpunim me përfaqësuesit e sindikatave”.*

2. Sakaq, Komisioneri përmes e-mail-it datë 06.11.2025, i përcolli ankuesit një kopje të shkresës së Cirkut Kombëtar, nr. 436/1 prot., datë 06.11.2025, dhe dokumentacionit bashkëngjitur saj, si dhe kërkoi parashtrime me shkrim nga ana e tij.

Në këtë kuadër, më datë 10.11.2025, ankuesi u paraqit pranë institucionit të Komisionerit, ku depozitoi⁶ parashtrimet e tij sa i përket përgjigjes së vënë në dispozicion nga ana e Cirkut Kombëtar,

⁶ U mbajt procesverbal nr. 1437/4 prot., datë 10.11.2025.

duke theksuar ndër të tjera se: “...Në vijim të shkresës nr. 1437/2 prot., datë 22.10.2025 dhe pasi u njoha me Relacionin shpjegues të Drejtoreshës së Cirkut Kombëtar nr. 436/1 prot., datë 05.11.2025, si dhe me dokumentacionin e bashkëngjitur prej institucionit, paraqes këto parashtrime sqaruese, duke theksuar se vendimet dhe veprimet e ndërmarra ndaj meje nuk kanë qenë rezultat i një procesi objektiv disiplinor, por përbejnë një seri veprimesh penalizuese dhe ndëshkuese, të lidhura drejtpërdrejtë me detyrën dhe cilësinë time si përfaqësues sindikal i punonjësve të Cirkut Kombëtar dhe President i Sindikatës së Pavarur të Artit, Kulturës dhe Medias së Shqipërisë.

Në këtë kuptim, largimi im nga puna dhe procedurat disiplinore të ndjekura janë të motivuara nga qëllimi për të më penguar në ushtrimin e funksionit sindikal, duke krijuar një mjedis presioni dhe intimidimi, në kundërshtim me:

- Nenin 9 të Kodit të Punës (ndalim i dënimit për shkak të veprimitarisë sindikale);
- Ligjin nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” (diskriminim për shkak të Statusit dhe përfshirjes në organizate sindikale);
- Konventat Nr. 87 dhe Nr. 98 të ILO-s, të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë;
- si dhe Kontratën Kolektive të Punës në institucion.

Në pikën 1 të relacionit shpjegues nr. 436/1 prot., datë 05.11.2025 të J. V. thuhet: “... Urdhri është bazuar në të dhënat zyrtare për punonjësit që rezultonin të ishin në punë...”. Të dhënat zyrtare merren nga listprezenca ditore që është detyrim i Drejtueses Artistike ti mbaj çdo ditë në përfundim të orarit të punës, sipas edhe Rregullores së Brendshme. Në këtë listprezencë unë rezultoj që kam qenë në punë (ose me pushime) sepse nuk kam asnjë mungesë.

Në përgjigje të pikës 2, në komunikimin me email shihet qartë se njoftimi më ka ardhur nga specialistja e institucionit dhe më pas ka ndërhyrë J. V. disa herë për tu zbatuar Urdhëri nga ana ime.

Shpjegimet e mia kanë qenë të qarta që:

- nuk kam një njoftim paraprak,
- koha është shumë e shkurtër e zbatimit,
- e njoftoj që nuk mund të marrë pjesë se jam me pushime, jo se nuk dua ta zbatoj urdhërin,
- e njoftoj që kam ndjekur praktikën 14 vjeçare dhe se nga ana juaj nuk kishte një njoftim për praktikë tjetër,
- i kërkoj heqjen e emrit tim nga ky komision,
- e njoftoj se në komunikim me drejtuesin artistik më ka informuar se nuk kemi më aktivitete të tjera gjatë muajit Gusht etj.

Nga ana e drejtuesit artistik nuk kemi asnjë ndërhyrje me email për të vërtetuar të kundërtën e asaj që them unë. Urdhëri ka ndryshuar 3 herë, ku janë ndryshuar emra të anëtarëve të komisionit, po me ata si është vepruar?! Flitet për kërkesa për leje nga ana ime por ndërkohë nuk ka bashkëngjitur apo vënë në dispozicion asnjë kërkesë të asnjë prej artistëve apo punonjësve të institucionit duke ju referuar edhe Nenin 93 të Kodit të Punës të RSH, ku dhe është baza ligjore që unë jam penalizuar me masë disiplinore “Paralajmërim për largim nga puna”.

Në përgjigje të pikës 3, unë nuk kam refuzuar të zbatoj urdhërin por për arsye të pamundësisë objektive të cilën e kam cituar edhe në shkëmbimin me email dhe në shkresën time nr. 344/1, datë 12.09.2025, e cila nuk u mor për bazë dhe vijoi me masën disiplinore.

Në përgjigje të pikës 4, është cituar mënyra e marrjes së lejes duke u mbështetur në nenin 93 të Kodit të Punës, ndërkohë që nuk e vërteton me asnjë dokument që ndonjë punonjës tjetër e ka zbatuar këtë mënyrë për marrjen e lejes dhe nuk ka provuar asnjë dokument ku J. V. ka miratuar lejet vjetore të punonjësve që kanë kërkuar leje sipas shkresës së drejtueses artistike O. A..

Në përgjigje të pikës 5, nuk kam asnjë njoftim për takim verbal me J. V. në lidhje këtë situatë. Përsa i përket afatit të njoftimit 72 orë, ja kam cituar edhe në shkresën time nr. 344/1, datë 12.09.2025 ku mbështetem tek Rregullorja e Brendshme datë 20.03.2024, Neni 4.2, pika 7 “Në rast të konstatimit të shkeljes, titullari i institucionit, duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedojë me të me qëllim garantimin e të drejtës së tij për t’u informuar, për t’u dëgjuar, për t’u mbrojtur dhe për t’u ankuar.”

Në rastin tim, njoftimi është bërë me datë 10.09.2025, ora 15:00 për t’u paraqitur më 12.09.2025, në orën 10:00 pra vetëm me 31 orë afat, në kundërshtim me këtë dispozitë. Kjo është një shkelje procedurale e rëndë që cenon të drejtën time për mbrojtje efektive.

Në përgjigje të pikës 6, 7, 8. Në muajin maj 2025, është kërkuar stafit artistik dorëzimi i planifikimit të pushimeve vetëm për periudhën e qershorit dhe korrikut, me qëllim mbulimin e shfaqjeve në qytete. Unë nuk kisha planifikime për këto muaj dhe kam marr pjesë rregullisht në të gjitha shfaqjet e planifikuara, pa refuzuar asnjë detyrim pune. Në gusht, asnjë artist nuk është thirrur për shfaqje, (pa përfshirë këtu grupin që ishte paracaktuar për në Zvicër) duke konfirmuar statusin e pushimeve kolektive, këtë e kam cituar edhe tek shpjegimet e mia me shkresën nr. 344/1, datë 12.09.2025.

Në përgjigje të pikës 9, vihet re një fakt i pa provuar nga ana e institucionit ku thuhet “...Përgjegjësi i Sektorit të Shërbimeve Mbështetësve në Regjistrin e tij kishte pasqyruar faktin që J. K. ishte në punë”. Çfarë është ky regjistër?! Përse nuk e vendosi në dispozicion?! Për këtë kam dyshime se kemi të bëjmë me mashtrim nga ana e J. V. pasi institucioni nuk disponon asnjë regjistër deklarimi për punonjësit nëse janë në punë apo jo, ato deklarohen nga drejtuesi artistik me anë të listëprezencave ditore dhe mujore.

Në përgjigje të pikës 10, ku thuhet se “... Gjithashtu, duke qenë se institucioni nuk ka qenë në dijeni të faktit që J. K. ka qenë me leje, ka pasqyruar në regjistrat e tij një fakt të gabuar, ku e pasqyron në ditë të plota pune”.

Në këtë pikë vihet re përsëri një rast tjetër mashtrimi ku thuhet se institucioni nuk kishte dijeni se J. K. ishte me pushime dhe nënkupton se gabimisht i ka dhënë rrogën. Lind pyetja: Si nuk kishte dijeni institucioni kur vet J. V. shprehet në pikat më lartë se J. K. ka njoftuar me email që në datën 11 Gusht që jam me pushime?! Si ka mundësi që J. V. ka firmosur listpagesën dhe më ka kaluar pagën e plotë, kur unë e kisha njoftuar që nuk jam në punë dhe se jam me pushime. Qartë është e dukshme forma e diskriminimit dhe e penalizimit.

Në përgjigje të pikës 11, në këtë pikë shoh një mënyrë tjetër të manipulimit të situatës ku citohet: “...Duke qenë se drejtuesi artistik ishte në një turne jashtë Republikës së Shqipërisë, në muajin gusht, J. K. mesa duket ka dashur të shfrytëzojë këtë fakt duke mos paraqitur kërkesë për leje”. Pra është munduar që të manipuloj situatën me justifikimin e kalimit të pagës sipas listprezencës të firmosur nga drejtuesja artistike O. A. me pretendimin se ka qenë në një turne në muajin gusht. Fakt:

- O. A. ka patur dijeni që unë jam me pushime që në datën 11 gusht, po ashtu edhe J. V. të cilat më kanë kaluar pagën e plotë pa asnjë ditë mangët.

- O. A. supozohet që në datë 11 gusht të ketë qenë në punë e jo në turne pasi ka qenë pjesë e Grupit të punës sipas urdhërit në fjalë.
- O. A. ka qenë në aktivitet (jo në turne) me disa artistë jashtë Republikës së Shqipërisë nga data 20 -24 gusht, pra supozohet se ditët e tjera duhet të ketë qenë në punë.

Për pikën 12, skam çfarë komentoj.

Në përgjigje të pikës 13, citohet në këtë pikë Neni 13, pika 2 dhe 3 e Rregullores së Brendshme (e miratuar nga vetë J. V. në vitin 2025 në kundërshtim me Nenin 33/1 të Kodit të Punës): “2. Në fillim të muajit maj të çdo viti kalendarik, Drejtori i Institucionit, nëpërmjet punonjësit përgjegjës për burimet njerëzore, u kërkon punonjësve planifikimin e pushimit vjetor të paguar; 3. Periudha e kryerjes së pushimit vjetor të paguar duhet të planifikohet në mënyrë që të mos pengohet vijueshmëria e punës në sektor/institucion”.

Vetëm me këtë pikë J. V. ka bërë një autogol pasi vërteton se vet ajo nuk e ka zbatuar këtë pikë dhe se ka shkelur procedurën e lejeve. Në pikën 2 të nenit 13 citohet se nëpërmjet punonjësit përgjegjës për burimet njerëzore u kërkon punonjësve planifikimin e lejeve për pushimet vjetore. Në pikën 3 citohet se periudha e kryerjes së pushimit vjetor duhet të planifikohet në mënyrë që mos të pengojë vijueshmërinë e sektorit ku i përkas.

Fakte:

1. Nuk kemi asnjë njoftim nga Punonjësi përgjegjës për burimet njerëzore që të na kërkojë që ne ta njoftojmë për lejen e pushimeve vjetore. (Po të kishte institucioni do jua vendoste në dispozicion).
2. Përgjegjësi i sektorit të shërbimeve mbështetëse ka pranuar faktin se muaji korrik dhe gusht ka qenë pushim kolektiv sipas praktikës 14 vjeçare. (këtë e citon në procesverbalin e seancën dëgjimore).
3. Duke qenë se Sektori Artistik punon me sezone për aktivitete artistike në mbyllje të sezonit artistik kryen edhe pushimet vjetore pasi me nisjen e sezonit të ri artistik në Shtator fillon shfaqjet dhe nuk ka se kur i merr pushimet vjetore më, po ashtu edhe sektori mbështetës duke qenë se është në shërbim të shfaqjeve dhe artistëve bën 2 muaj pushim dhe rikthehet në punë në fillim të shtatorit. Këtë e fakton praktika e konsoliduar 14 vjeçare.
4. Çdo procedurë tjetër për lejet vjetore do cenonin aktivitetin artistik dhe do të pengonin punën nëse do zbatohet ajo që pretendon J. V. dhe O. A..
5. O. A. e ka pranuar vetë këtë fakt që kërkesa për pushime ishte për arsyen e mbarëvajtjes së aktivitetit artistik (kjo e pranuar prej saj në seancën dëgjimore kur është pyetur nga Përgjegjësjja e Shërbimeve Mbështetëse, se cila ishte arsyeja e kërkesës për pushimet), gjithashtu po në atë mbledhje O. A. pranon se në muajin gusht nuk ka patur mungesa dhe prandaj ka deklaruar dhe nënshkruar listprezencën duke qenë se artistët kanë qenë me pushime).

Për pikën 14, 15, duket qartë se dhe vet komisioni ishte i ndarë në dy qëndrime të kundërta ku Përgjegjësi i Sektorit të Shërbimeve Mbështetëse shprehet qartë në seancën dëgjimore se veprimi i J. K. nuk përbën shkelje pasi institucioni kështu ka funksionuar prej vitesh dhe ka mbajtur qëndrimin se nuk ka arsye për masë disiplinore dhe 2 anëtarë të tjerë në konflikt interesi kanë sjellë propozimin për largimin nga puna duke e cilësuar si shkelje të rëndë.

Në paragrafin 2 pas pikës 15, shoh përsëri një manipulim pasi puna në Cirkun Kombëtar fillon në orën 09:00. Si ka mundësi që J. V. po kryente listprezencën ditore në orën 08:54 pa ardhur në punë punonjësit?! Edhe sikur, listprezenca ditore mbahet nga përgjegjësi i sektorit artistik e jo nga drejtori institucionit. Kjo ditë ka të bëjë me datën 18 shtator, jo 19 siç e citon J. V..

Pa diskutim që duhet të kishim një plan pune por ende dhe sot e kësaj dite nuk kemi një plan pune të miratuar e të vendosur në dispozicion siç e parashikon dhe Rregullorja e Brendshme, (po të ishte edhe këtë do e vendoste në dispozicion institucioni).

Në vazhdim pa u zgjatur shumë J. V. nuk fakton asgjë veçse justifikon përndjekjen, diskriminimin dhe penalizimin për shkak të aktivitetit tim sindikal. Ashtu siç e vërteton dhe fakti se për 2 ditë të supozuara për “mungesën time në punë pa arsye”, J. V. edhe pse kishte mbajtur pagën e këtyre 2 ditëve, më solli njoftimin 2 ditë mbas këtij veprimi për seancë dëgjimore për vijueshmërinë e marrëdhënies së punës dhe në shkelje të ligjeve në fuqi vendosi “Largimin tim nga puna” dhe 2 masa disiplinore për 1 çështje.

Përsa i përket datës 16 Tetor kam qenë i thirrur për takim tek Inspektoriati Shtetëror i Punës dhe është lehtësisht e verifikueshme dhe në datën 20 kam njoftuar sipas ftesës së zv. Ministres së Ekonomisë dhe Inovacionit për pjesëmarrjen time në workshopin për Garancinë Rinore si pjesë e grupit teknik të punë dhe si përfaqësues sindikal për Strategjinë Kombëtare 2026-2028. (bashkëngjitur email).

Në asnjë rast Institucioni i Cirkut Kombëtar nuk ka njoftuar Sindikatën e Pavarur të Artit, Kulturës dhe Medias të Shqipërisë për seancat dëgjimore dhe se nga sindikata nuk ka marrë asnjë pëlqim për zgjidhjen e Kontratës Individuale të punës në zbatim të Nenit 181, pika 4 e Kodit të Punës të RSH.

Përsa i përket Kontratës Kolektive të Punës nuk është ajo e vendosur në dispozicion nga institucioni, ky i fundit ju ka vendosur Kontratën Kolektive të Punës të nivelit të parë, e cila është midis sindikatës dhe ministrisë, ndërkohë që institucioni ka kontratën e vet të vendosur në dispozicion nga ana ime.

Vijimi i procedurave pas pezullimit të çështjes nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi

Pavarësisht se Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me shkresën zyrtare përkatëse nr. 1437/2 prot., datë 22.10.2025, ka njoftuar pezullimin e procedurave lidhur me çështjen në fjalë, titullari i institucionit ka vijuar në kundërshtim me këtë urdhër duke ngritur përsëri njoftim mbi “ecurinë e marrëdhënieve të punës” ndaj meje me nr. 439 prot., datë 27.10.2025”.

Në bazë të këtij njoftimi, është zhvilluar një seancë dëgjimore administrative, por pa u marrë asnjë vendim disiplinor apo masë e ndërmjetme mbi përfundimet e dëgjimit.

Megjithatë, në shkelje të procedurës së përcaktuar në Kodin e Punës dhe në aktet nënligjore përkatëse, është lëshuar Urdhri për ndërprerjen e menjëhershme të marrëdhënieve të punës, me shkresën nr. 486 prot., datë 07.11.2025, pa u respektuar faza paraprake e dhënies së një mase disiplinore.

Ky veprim përbën një shkelje të qartë të hierarkisë së masave disiplinore të parashikuara në Kodin e Punës të Republikës së Shqipërisë, si dhe të parimit të proporcionalitetit dhe racionalitetit administrativ në trajtimin e çështjeve të marrëdhënieve të punës.

Në vijim, paraqes analizën faktike dhe ligjore të situatës, duke kërkuar pezullimin e menjëhershëm të urdhrin të largimit nga puna, deri në përfundimin e shqyrtimit të çështjes.

I. KONTEKSTI FAKTOR

Qysh prej vitit 2024, jam përballur me një seri veprimesh të përsëritura ndëshkuese nga Drejtoria e Cirkut Kombëtar dhe Drejtuesja Artistike, me qëllim të drejtpërdrejtë diskriminimit dhe përndjekjen për shkak të funksionit tim si President dhe përfaqësues sindikal të artisteve dhe punonjësve të institucionit.

Këto veprime kanë përfshirë:

- *Vendime administrative me karakter penalizues;*
- *Pengim në ushtrimin e funksioneve sindikale;*
- *Heqje nga aktivitetet artistike dhe procese vendimmarrëse;*
- *Presion të vazhdueshëm për heqjen dorë nga sindikata;*
- *Ndjekje të procedurave disiplinore të paarsyeshme dhe në kundërshtim me ligjin.*

Kjo sjellje ka krijuar një mjedis pune armiqësor, intimidues dhe ndëshkues, i cili lidhet drejtpërdrejt me pozicionin tim sindikal.

II. PRAKTIKA E PUSHIMEVE DHE PROCEDURA DISIPLINORE

Prej më shumë se 14 vitesh, në Cirkun Kombëtar është zbatuar praktika e konsoliduar institucionale e pushimeve kolektive Korrik- Gusht, menjëherë pas mbylljes së sezonit artistik të muajit Qershor. Kjo konfirmohet nga praktika administrative e institucionit të cirkut drejtuar Ministrisë së Kulturës.

Asnjë punonjës tjetër nuk është penalizuar për të njëjtën rrethanë.

Penalizimi është bërë vetëm ndaj meje, çka përmbush kushtet e diskriminimit selektiv dhe përndjekjes për shkak të cilësisë sindikale (neni 12 i Ligjit nr. 10221/2010).

III. SHKELJET THELBSORE TE PROCEDURES

1. *Komisioni disiplinor është ngritur njëanshmërisht, në kundërshtim me:*
 - *Kontratën Kolektive të Punës, neni 19;*
 - *Kontratën Individuale të Punës, neni 16;*
 - *Parimin e përfaqësimit të palëve.*
2. *Një nga anëtarët e komisionit ka votuar kundër masës, duke deklaruar me shkrim se nuk ka shkelje. Mungon shumica e domosdoshme për vendimmarrje. Anëtarët e tjerë kanë patur konflikt interesi.*
3. *Janë marrë dy masa disiplinore për të njëjtën çështje.*
4. *Vendimi për largim nga puna është marrë menjëherë pas regjistrimit të ankesës pranë KMD, çka tregon hakmarrje institucionale të drejtpërdrejtë.*

IV. KËRKESË PËR MASË TË MENJËHERSHME TË SIGURISË

Në bazë të nenit 32 të Ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, kërkoj:

1. *Pezullimin e menjëhershëm të urdhrin të largimit nga puna deri në përfundimin e hetimit administrativ.*

2. Rikthimin e menjëhershëm në vendin e punës për të mos cenuar të drejtën për veprim sindikal.
3. Konstatimin e diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe përndjekjes sindikale nga: Drejtoresha e Cirkut Kombëtar, J. V. dhe Drejtuesja Artistike, O. A..
4. Vendosjen e sanksioneve administrative ndaj drejtuesve përgjegjës.

V. PËRFUNDIM

Ky rast nuk është disiplinor. Është rast i qartë presioni politik dhe administrativ, për të heshtur zërin sindikal dhe për të shuar organizimin kolektiv brenda institucionit. Ky është precedent i rrezikshëm për të gjithë punonjësit e sektorit të kulturës në Shqipëri...”.

3. Në këto kushte, për administrimin e plotë të informacionit të kërkuar, për një gjykim sa më të drejtë dhe objektiv të çështjes, si dhe në zbatim të parimit të barazisë për një proces të rregullt ligjor, Komisioneri vlerësoi të nevojshme realizimin e seancës dëgjimore mes palëve. Në këtë kuptim me anë të shkresës nr. 56 prot., datë 07.01.2026 “Njoftim për seancë dëgjimore”, Komisioneri njoftoi palët lidhur me zhvillimin e seancës dëgjimore më datë 20.01.2026.

Seanca dëgjimore u zhvillua në datë 20.01.2026, me pjesëmarrjen e palës ankuese, J. K., subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa, Cirkut Kombëtar, e përfaqësuar nga A. H., me detyrë mjeshtrë profili, sipas autorizimit nr. 436/4 prot., datë 19.01.2026, të lëshuar nga Drejtorja e Cirkut Kombëtar, J. V.. Ndërsa për të përfaqësuar Drejtuesen Artistike, O. A., nuk u paraqit asnjë përfaqësues.

Gjatë seancës dëgjimore, palët i qëndruan parashtresave me shkrim të depozituara paraprakisht pranë Komisionerit. Gjithashtu nga ana e Cirkut Kombëtar, u depozituan shkresat nr. 436/3 prot., datë 19.01.2026 dhe nr. 436/5 prot., datë 19.01.2026, bashkëngjitur të cilave referohet, praktika e dhënies së lejeve vjetore, praktika e pagesave nga fondi i veçantë dhe relacion shpjegues në lidhje me seancën dëgjimore.

Në përmbajtje të shkresës nr. 436/3 prot., datë 19.01.2026, Cirkut Kombëtar parashtron se: “...për shkak të pamundësisë objektive, nuk është e mundur të paraqiten dokumente të tjera për vitet 2021, 2022, 2023, 2024 dhe 2025 me titullarët përkatës I. Gj. , A. H., A. B., L. Y. dhe J. V., gjatë këtyre viteve pagesat nga fondi i veçantë janë kryer vetëm për raste fatkeqësish, konkretisht për vdekje të familjareve.

Megjithatë, për ilustrim dhe referencë, ju paraqesim dokumentacionin e vitit 2020, ku akrobati G. Sh. ka përfituar ndihmë financiare për shkak të një aksidenti në datën 15.04.2020...”.

Ndërsa në shkresën nr. 436/5 prot., datë 19.01.2026, Cirkut Kombëtar referon se: “...Nëpërmjet kërkesës tuaj nr. 1437/2 prot., datë 22.10.2025, “Njoftim dhe kërkesë për informacion”, protokolluar pranë institucionit tonë me nr. 436 prot., datë 24.10.2025, ju kemi parashtruar argumentet ligjore në lidhje me ecurinë e masës disiplinore si dhe zgjidhjen e marrëdhënies së punës te J. K..

1. Titullari i Institucionit të Cirkut Kombëtar ka nxjerrë Urdhrin Nr. 61, datë 11.08.2025, ku është caktuar në grup pune si anëtar edhe J. K.. Urdhri është bazuar në të dhënat zyrtare për punonjësit që rezultoni të ishin në punë dhe pa një kërkesë për leje nga ana e punëmarrësit.

Ky urdhër iu dërgua J. K. përmes e-mail-it, i cili konsiderohet mënyrë zyrtare dhe e dokumentuar e komunikimit.

- 2. J. K., në formën e komunikimit me e-mail, ktheu përgjigje se ishte me pushime, pa njoftuar, pa kërkuar leje paraprakisht dhe pa miratim nga titullari. Ai e konsideronte normale të merrte pushimet kolektive për muajin gusht, pavarësisht se nuk kishte asnjë kërkesë për leje, gjë e cila rezulton në raportin nr. 285/1, datë 19.06.2025, të drejtuesit artistik për dorëzimin e miratimit për leje.*
- 3. J. K. refuzoi të zbatojë urdhrin, duke e konsideruar veprim legjitim të drejtën e tij për të shfrytëzuar lejen në mënyrë të pandërprerë, e madje shkon më larg duke pretenduar se po i cenohej e drejta e tij për pushime vjetore të pandërprera.*
- 4. Marrja e pushimeve pa leje përbën shkelje të Kodit të Punës, neni 93, pika 1. “Punëdhënësi, duke mbajtur parasysht dëshirën e punëmarrësit, përcakton datën e fillimit të pushimeve vjetore të paguara. Data e fillimit të pushimeve vjetore i njoftohet punëmarrësit të paktën 30 ditë përpara, si dhe rregulloreve të brendshme të institucionit, të cilat kërkojnë miratim paraprak për çdo leje, konkretisht neni 5, Disiplina në Punë, pika 21: “Kërkesa për marrje pushimesh bëhet me shkrim tek përgjegjësi i sektorit, drejtuesi artistik, zyra e personelit dhe më pas kalon për miratim tek titullari i institucionit”.*
- 5. Pasi J. K. u kthye nga pushimet, titullari i institucionit i dërgoi një shkresë me shkrim ku e njofton për një takim verbal, për t’u paraqitur në takim verbal për marrjen e masave disiplinore me afat 2 ditor. Këtë afat J. K. e konteston duke pretenduar se ky afat nuk përputhet me 72 orët e Kodit të Punës, neni 144. Sqarojmë se afati prej 72 orësh zbatohet vetëm kur eprori ka ndërmend të marrë masë disiplinore direkte për largimin nga puna, jo gjatë hetimit administrativ që ka për qëllim verifikimin e rastit dhe rekomandimin e masës.*
- 6. Kjo sjellje e J. K. për refuzim të zbatimit të urdhrin përbën moszbatim të urdhrin të punës dhe shkelje disiplinore të rregullave të punës. Për rrjedhojë, titullari i institucionit ka ngritur një komision hetimor administrativ me 3 (tre) anëtarë për të shqyrtuar rastin dhe për të propozuar masën disiplinore më të përshtatshme. Anëtarët e komisionit kanë dorëzuar me shkrim propozimet me shkresat nr. 349/1 prot., datë 12.09.2025; nr. 349/2 prot., datë 15.09.2025; nr. 349/3 prot., datë 15.09.2025 për masat disiplinore në lidhje me J. K., në proporcion me shkeljet e konstatuara.*
- 7. Me shkresën nr. 344, datë 10.09.2025, “Njoftim mbi ecurinë e marrëdhënieve të punës” është njoftuar se duhet të paraqitet për të parashtruar argumentet e tij në lidhje me moszbatimin e urdhrin si dhe për faktin se kishte ikur pa leje të miratuar paraprakisht.*
- 8. Në dëgjesën e tij të datës 12.09.2025, ai pretendon se kjo ishte praktika e ndjekur ndër vite, ku akrobatët nuk punonin në muajin korrik dhe gusht. Gjithashtu, në shpjegimin Nr. 344/1 prot., datë 12.09.2025, ai pranon faktin se në muajin maj 2025 është kërkuar nga ana e Drejtuesit Artistik planifikimi dhe dorëzimi i lejeve për periudhën qershor-korrik. Akrobati pranon faktin se nuk ka depozituar asnjë kërkesë për leje vjetore dhe se gjatë muajve qershor-korrik ka punuar pa asnjë kundërshtim.*

Për sa i përket argumentit që J. K. kërkon të justifikojë faktin se nuk ka paraqitur një kërkesë për leje, edhe pse i është kërkuar nga ana e titullarit e pranuar dhe nga vetë ai, se ka qenë një praktikë e ndjekur më herët nga ana e institucionit edhe nëse ka qenë kështu duhet të

- theksojmë faktin që Statuti dhe Rregullorja e Brendshme e Institucionit është ndërruar, mbi të gjitha dhe vetë J. K. e pranon që ka punuar në muajin qershor dhe korrik ndryshe nga vitet e tjera kur institucioni kishte një statut dhe një rregullore tjetër.*
9. *Nga ana e akrobatit J. K. nuk u provua që për muajin gusht të kishte ndonjë kërkesë të depozituar brenda parashikimeve ligjore për të përcaktuar datën e fillimit dhe të përfundimit të lejes vjetore të paguar. Përgjegjësi i Sektorit të Shërbimeve Mbështetëse në Regjistrin e tij kishte pasqyruar faktin që akrobati J. K. ishte në punë.*
 10. *J. K. nuk mund të konsiderohet se ka qenë me leje vjetore, sepse nuk ka paraqitur asnjë kërkesë tek titullari i institucionit ku të përcaktonte saktë datat e fillimit dhe të përfundimit të lejes vjetore. Gjithashtu, duke qenë se institucioni nuk ka qenë në dijeni të faktit që akrobati J. K. ka qenë me leje, ka pasqyruar në regjistrat e tij një fakt të gabuar, ku e pasqyron në ditë të plota pune, kur në fakt akrobati J. K. ka qenë jashtë Republikës së Shqipërisë, duke kryer një shkelje të rëndë ligjore.*
 11. *Duke iu referuar nenit 93, pika 3 të Kodit të Punës, pushimet vjetore duhet të jepen gjatë vitit të punës ose deri në fund të tremujorit të parë të vitit pasardhës. Akrobati J. K. kishte të gjithë mundësinë e paraqitjes së kërkesës për leje vjetore, si dhe mundësinë e ezaurimit të kësaj të drejte deri në fund të tremujorit të vitit pasardhës. Duke qenë se drejtuesi artistik ishte në një turne jashtë Republikës së Shqipërisë në muajin gusht, J. K. ka dashur të shfrytëzojë këtë fakt duke mos paraqitur kërkesë për leje vjetore.*
 12. *J. K. nuk ka zbatuar nenin 5, pikën 6: Zbatimi i orarit të punës është i detyrueshëm për të gjithë, çdo shkelje e këtij orari përbën shkelje të disiplinës në punë. Për rastet kur ka nëpunës që në mënyrë të përsëritur dhe të pajustificuar nuk zbatojnë orarin zyrtar të punës, fillon procedura për masë disiplinore deri në largim nga puna, bazuar në Kodin e Punës të Republikës së Shqipërisë. Pika 15: Ndalohet largimi nga vendi i punës, diskutimi i urdhrave, sugjerimeve të përgjegjësit të sektorit, apo i vendimeve të drejtorit. Punonjësi është i detyruar të ankohet me shkrim ose verbalisht pranë Drejtorit të institucionit, duke ndjekur më parë shkallën e hierarkisë. Pika 16: Largimi nga puna pa leje dhe shkelja e disiplinës së punës në mënyrë të ndryshme shoqërohet me masë disiplinore dhe ka efekte mbi kontratën e punës, sipas legjislacionit në fuqi.*
 13. *Gjithashtu, në nenin 13, pika 2 dhe 3 të Rregullores së Brendshme të Cirkut Kombëtar është e përcaktuar qartë: pika 2 - Në fillim të muajit maj të çdo viti kalendarik, Drejtori i Institucionit, nëpërmjet punonjësit përgjegjës për burimet njerëzore, u kërkon punonjësve planifikimin e pushimit vjetor të paguar; pika 3 - Periudha e kryerjes së pushimit vjetor të paguar duhet të planifikohet në mënyrë që të mos pengohet vijueshmëria e punës në sektor/institucion.*
 14. *Komisioni pas dëgjësës ka dalë me rekomandim, ku dy nga anëtarët e komisionit argumentonin zgjidhjen e marrëdhënies së punës dhe njeri nga anëtarët argumentonte se nuk përbën shkelje të rëndë.*
 15. *Pas kësaj, si dhe duke vlerësuar si të rëndë faktin që J. K., në relacionin e tij argumentues që kishte sjellë tek anëtarët e komisionit, pohonte faktin që kishte qenë jashtë Shqipërisë, titullari i institucionit vendos që ndaj tij të merret masë disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për largim nga detyra”.*

16. Nga ana e J. K. është depozituar edhe një ankese në Ministrinë e Turizmit, Kulturës dhe Sportit nga Inspektoriati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, tek Zyra e Avokatit të Popullit, për të cilën ka marrë përgjigje.

17. Në datën 19.09.2025, në orën 08:54, gjatë momentit kur drejtori i institucionit po kryente listë prezencën ditore, J. K. nëpërmjet e-mail-it njofton drejtuesin artistik se nuk do të paraqitej në punë në orarin 09:00 - 11:00, sepse kishte angazhime sindikale dhe këtë orar do ta zëvendësonte në një orar tjetër. Duke qenë se drejtuesi artistik bën një plan pune ku koordinon akrobatët në oraret që mund të bashkëpunojnë me njeri-tjetrin, i kërkon që të paraqesë çdo dokument që disponon dhe që provon angazhimin e tij sindikal. Pas këtij e-mail-i, J. K. nis një e-mail kërcënues, ku e akuzon ndër të tjera drejtuesin artistik se po e përndjek. Për këtë ditë J. K. u njoftua nga ana e drejtuesit artistik që duhet të provonte angazhimin e tij sindikal ose në të kundërt kjo ditë nuk do ti paguhej nga ana e institucionit dhe do të konsiderohej si mungesë pa arsye. Këtu duhet të theksojmë se artistët e Cirkut Kombëtar punojnë vetëm 2 orë në ditë, orar i cili është përshtatur nga vetë ata së bashku me koordinimin e drejtuesit artistik, pra është një orar që i lë kohë çdokujt të merret me gjithçka.

Më datë 16.10.2025, përsëri gjatë prezencës ditore në institucion, J. K. nis një e-mail tek drejtuesi artistik ku njofton se nuk mund të paraqitej në punë, sepse ishte me angazhime sindikale në lidhje me vërejtjen që ai kishte marrë. Duke qenë se ishte një rast i pa precedent, ku një person kërkon të mos paraqitet në punë dhe njëkohësisht të paguhet sepse do të përgatisë observacionet e tij në lidhje me vërejtjen e marrë dhe, për këtë rast i bëhet e ditur se nuk do të paguhet si ditë pune, theksojmë dhe një herë që orari i punës është vetëm 2 orë në dite.

Më datë 20.10.2025, J. K. dërgon përsëri një njoftim se nuk do të paraqitej në punë më datë 21.10.2025, sepse ishte me një angazhim sindikal. Por asnjëherë ai nuk provon angazhimin e tij sindikal; madje kur kjo gjë i kërkohet, ai përgjigjet me tone kërcënuese.

Duke qenë se është shumë qartë e përcaktuar si në Kodin e Punës, ashtu edhe në Ligjin për Sindikatat, titullari patjetër krijon mundësinë për të bërë të mundur angazhimet e tij, por gjithmonë duke e provuar angazhimin, sepse J. K. abuzon me detyrën. Duhet të theksojmë që artistët e cirkut punojnë vetëm 2 orë në ditë në orare të përcaktuara dhe të rregulluara nga ata vetë; konkretisht, J. K. punon nga ora 09:00 deri 11:00, pra i ka të gjitha mundësitë të kryejë çdo angazhim.

Pas 2 mungesave të paarsyeshme nga ana e J. K., institucioni i ka nisur njoftimin me nr. 394 prot., datë 01.10.2025, ku duhej të paraqitej për bisedime në zbatim të nenit 144 të Kodit të Punës. Në këtë datë, J. K. nuk u paraqit në takim sepse mori raport mjekësor.

Me shkresën nr. 394/1 prot., datë 09.10.2025, institucioni i nis shkresën e dytë të njoftimit për bisedime në datën 14.10.2025, ora 10:00, por as në këtë datë J. K. nuk u paraqit sepse mori raport mjekësor.

Nëpërmjet shkresës nr. 405 prot., datë 02.10.2025, institucioni njofton Sindikatën, ku parashton të gjithë situatën dhe kërkon marrjen e masave të menjëhershme për J. K., si dhe shqyrtimin e kërkesës për zgjidhjen e marrëdhënies së punës, kjo në zbatim të nenit 181, pika 4 të Kodit të Punës. Nga ana

e sindikatës nuk është dhënë pëlqimi, por nuk është provuar me asnjë dokument angazhimi i tij sindikal. Ata kanë kërkuar që të jenë prezentë në momentin që do të zhvilloheshin bisedimet.

Nëpërmjet një SMS-je, drejtori i cirkut njofton përfaqësuesen e sindikatës se kur ishte e mundur të paraqitej për bisedime dhe përfaqësuesja e sindikatës konfirmon që mund të ishte prezente vetëm më datë 24.10.2025. Pas këtij konfirmimi, si dhe në zbatim të nenit 144 të Kodit të Punës, J. K. i është dërguar njoftimi i tretë nr. 427 prot., datë 17.10.2025.

Në datën 24.10.2025. J. K. u paraqit së bashku me një avokat dhe përfaqësuesja e sindikatës nuk u paraqit dhe as nuk njoftoi që nuk do të ishte prezente. Pas një SMS-je të dërguar nga titullari i institucionit, ajo konfirmon se duhet të vazhdojnë pa të, sepse ndodhej jashtë Shqipërisë.

Në dëgjesën e datës 24.10.2025, J. K. nuk parashtroi asnjë provë për ditët në të cilat nuk kishte qenë prezent, por kërkonte që në dëgjesën e tij të ishte prezente drejtorja e institucionit, si dhe zv. Ministri i Turizmit, Kulturës dhe Sportit. Ai u shpreh se nuk kishte besim tek anëtarët e komisionit, i cili ishte ngritur me Urdhrin 87, datë 23.10.2025, por se ata ishin të paaftë profesionalisht për të vlerësuar J. K..

Për sa më sipër, nga ana e institucionit është zbatuar Kodi i Punës, Rregullorja e Brendshme e Institucionit, si dhe Kontrata e Punës në masën më të lehtë që ato parashikojnë, sepse një nga shkaqet e zgjidhjes së kontratës së punës është braktisja e punës ose mungesa e pajustificuar dhe e vijueshme për 3 ditë apo më shumë.

Ligji me të cilin rregullohen marrëdhëniet e punës ndërmjet Cirkut Kombëtar në rolin e punëdhënësit dhe J. K. në rolin e punëmarrësit është Kodi i Punës. Rregullimi i marrëdhënies së punës bëhet nga Kontrata e punës e cila është një marrëveshje ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit, që rregullon marrëdhëniet e punës dhe përmban të drejtat dhe detyrimet e palëve. Në kontratën e punës punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e vet për një periudhë të caktuar ose të pacaktuar kohe, në kuadër të organizimit dhe të urdhrave të një personi tjetër, të quajtur punëdhënës, i cili merr përsipër të paguajë një shpërblim, pra kjo dispozitë e përcakton shumë saktë që punëmarrësi ka të drejta por ka dhe detyrime që rrjedhin nga kontrata të cilat duhet t'i kryejë personalisht.

Zgjidhja e marrëdhënies së punës midis Cirkut Kombëtar dhe J. K. është për faktin se ai nuk ka përmbushur detyrimet e tij kontraktuale me faj, pra ka munguar në punë pa arsye, si dhe fakti që kishte një masë disiplinore të mëparshme.

Përsa i përket kërkesës tuaj për t'ju vënë në dispozicion dokumente që vërtetojnë faktin nëse janë dhënë shpërblime për shkak të gjendjes së tyre shëndetësore ju konfirmojmë se për aq kohë sa drejtori i Cirkut Kombëtar ka qenë J. V., nuk është dhënë asnjë shpërblim, gjithashtu dhe nga verifikimet që janë bërë në institucion nuk figuron të jetë bërë asnjë pagesë shpërblimi për arsye shëndetësore për një periudhë 4 vjeçare ku kanë qenë drejtues të ndryshëm edhe pse ka patur aksidente për shkak të punës apo dhe për arsye të tjera siç ishte rasti i J. K. jashtë institucionit.

Në përfundim, dëshirojmë të theksojmë se nga ana e institucionit është zbatuar me korrektësi Rregullorja e Brendshme, Kodi i Punës dhe i gjithë legjislacioni në fuqi që rregullon marrëdhëniet e punës në institucionet publike të artit dhe kulturës.

Institucioni i Cirkut Kombëtar e vlerëson maksimalisht bashkëpunimin me sindikatat përfaqësuese të punonjësve dhe mbetet i hapur për dialog të vazhdueshëm dhe konstruktiv me to. Në këtë kuadër, na vjen keq që J. K. zgjedh të instrumentalizojë sindikatën për çështje tërësisht personale, të cilat nuk lidhen me veprimtarinë sindikale.

Po ashtu, na vjen keq që institucioni detyrohet të merret me një çështje tërësisht të pavërtetë, bazuar në pretendime që nuk qëndrojnë, ndërkohë që Cirkun Kombëtar është një institucion që, përveç veprimtarisë kulturore e artistike, ka një rol të rëndësishëm edhe në fushën sociale dhe humanitare, duke çuar artin e cirkut te fëmijët dhe të rinjtë e shtresave në nevojë, fëmijët e qendrave sociale, si dhe fëmijët dhe të rinjtë që nuk kanë mundësi të ndjekin shfaqjet tona në skenë (të gjitha këto lehtësisht të verifikueshme në rrjetet tona sociale). Kjo situatë po pengon realisht institucionin në realizimin normal të veprimtarisë së tij, jo vetëm artistike, por edhe sociale dhe humanitare.

Për sa u theksua me sipër, sqarojmë se në asnjë moment J. K. nuk është trajtuar për arsye apo veprimtari sindikate, por vetëm në lidhje me shkelje konkrete të Kodit të Punës, kontratës individuale të punës, Statutit dhe Rregullores së institucionit.

Ajo që kërkohet dhe do të kërkohet gjithmonë nga çdo punonjës i institucionit është përkushtimi në punë, përgjegjësia profesionale, shpërndarja e artit të publiku, respektimi i etikës dhe zbatimi rigoroz i Rregullores së Brendshme dhe i akteve ligjore në fuqi.

Në asnjë rast, institucioni nuk ka ushtruar dhe nuk toleron hakmarrje, ndëshkim apo diskriminim ndaj asnjë punonjësi, pavarësisht gjinisë, moshës, racës, etnisë, bindjeve politike, fetare apo sindikale, gjendjes shëndetësore, aftësisë së kufizuar, orientimit seksual, statusit shoqëror apo çdo shkak tjetër të ndaluar nga legjislacioni në fuqi. Në Cirkun Kombëtar nuk është krijuar asnjëherë një mjedis pune armiqësor, poshtërues apo përjashtues; të gjithë punonjësit gëzojnë të drejta të barabarta dhe trajtohen në mënyrë të njëjtë, në përputhje me parimet e ligjshmërisë, etikës dhe barazisë në vendin e punës.”

Në përfundim, pala ankuese dorëzoi gjatë seancës dëgjimore shkresën nr. 4670/6 prot., datë 24.12.2025, të Drejtorisë Rajonale Tiranë të Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore.

4. Përmes e-mail-it datë 22.01.2026, ankuesi kërkoi nga ana e Komisionerit kopje të CD-së audio të seancës dëgjimore të datës 20.01.2026 dhe shkresave të depozituara nga ana e Cirkut Kombëtar në seancë.

Në përgjigje sa më sipër, Komisioneri përmes shkresës nr. 254 prot., datë i përcolli J. K. kopjen e CD-së audio të seancës dëgjimore të datës 20.01.2026 dhe shkresave të depozituara nga ana e Cirkut Kombëtar në seancë.

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

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

Për të vlerësuar pretendimin për diskriminim për shkaqet e pretenduara të parashtruar nga ankuesi, në radhë të parë, Komisioneri do të vlerësojë nëse ai i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe më pak të favorshëm, në të drejtën për punësim në lidhje me pretendimet e ngritura në ankesë.

Lidhur me shqyrtimin e pretendimeve të subjektit ankues, Komisioneri vlerëson se objekt i gjykimit e analizës të kësaj vendimmarrje, janë ato pretendime mbi bazën e të cilave janë investuar palët gjatë shqyrtimit të ankesës, dhe *për e mbi* të cilat ka vijuar procedura hetimore, në kuadër të këtij procesi.

Bazuar në informacionin dhe aktet e administruara gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës, rezultoi se:

Mbështetur në informacionin e vënë në dispozicion nga palët, ankuesi J. K. prej rreth 15 vitesh është punonjës i Cirkut Kombëtar si Akrobat. Referuar në Vendimin Nr. 12, datë 15.10.2024, të Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë “*Për depozitimin e akteve në Regjistrin e Organizatave Jo-fitimprurëse*”, rezulton se ankuesi, J. K., me Vendim Nr. 4, datë 25.05.2024, në Kongresin e Pestë të Sindikatës së Pavarur të Artistëve të Shqipërisë është zgjedhur President i Sindikatës së Pavarur të Artit, Kulturës dhe Medias së Shqipërisë.

Më datë 11.08.2025, ankuesi është larguar jashtë territorit të Shqipërisë me pushime. Në të njëjtën ditë, titullari i Institucionit të Cirkut Kombëtar ka nxjerrë Urdhrin Nr. 61, datë 11.08.2025 “*Për ngritjen e komisionit për testimin e çmimit të tregut për blerjen e veglave teknike*”, ku J. K. është caktuar në grup pune si anëtar. Ky urdhër rezulton ti jetë përcjellë ankuesit përmes e-mail-it të së njëjtës ditë, datë 11.08.2025.

Në përgjigje të e-mail-it të sipërcituar, ankuesi brenda së njëjtës ditë ka informuar punëdhënësin ndër të tjera se: “*...unë sot jam nisur me pushime dhe nuk kam asnjë njoftim paraprak në lidhje me këtë procedurë. E kam të pamundur të jem në këtë proces për arsye se kthehem me datë 28.08.2025 në Tiranë*”.

Në vijim, punëdhënësi përmes e-mail-it, i ka sqaruar se: “*Duke iu referuar planifikimit të lejeve vjetore, sipas dokumentacionit të dorëzuar nga sektori artistik dhe planifikimit të bërë që në muajin Maj, rezulton se nuk është depozituar ndonjë kërkesë nga ana juaj për leje vjetore për periudhën në fjalë. Gjithashtu, nga komunikimi me drejtuesin tuaj artistik, na është konfirmuar se nuk ka pasur ndonjë njoftim apo kërkesë të formalizuar nga ana juaj në lidhje me këtë leje. Sipas nenit 92 të Kodit*

të Punës, “Punëmarrësi ka të drejtë për një leje vjetore të paguar, e cila caktohet në marrëveshje me punëdhënësin, duke marrë parasysh nevojat e punës dhe dëshirat e punëmarrësit”. Gjithashtu, në përputhje me nenin 93, leja vjetore caktohet përmes planifikimit paraprak dhe në dakordësi me punëdhënësin, për të garantuar vijimësinë e veprimtarisë institucionale. Për rrjedhojë, mungesa e një kërkesë të formalizuar dhe e një miratimi zyrtar nga ana e strukturave përgjegjëse e bën këtë leje të paplanifikuar dhe të paautorizuar. Institucioni funksionon mbi bazën e rregullave të brendshme dhe procedurave të miratuara”.

Sakaq, ankuesi sërish përmes e-mail-it, i ka sqaruar punëdhënësit ndër të tjera se: “...përfshirja ime në komisionin e ngritur me urdhrin nr. 61, datë 11.08.2025, gjatë periudhës së pushimeve të zakonshme, bie ndesh me të drejtën e pushimeve vjetore të pandërprera, të garantuara nga nenet 92 dhe 93 të Kodit të Punës, si dhe nga Konventa Nr. 132 e ILO-s, e ratifikuar nga Republika e Shqipërisë. Muaji gusht, prej mbi 14 vitesh që unë jam pjesë e trupës artistike, ka qenë pushim kolektiv për trupën artistike të Cirkut Kombëtar, i planifikuar e i komunikuar çdo vit nga drejtoria pranë Ministrisë së Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit, menjëherë pas përfundimit të kalendarit artistik të sezonit veror. Këtë njoftim na e keni bërë të ditur ju në mbledhjen e fundit që fillojnë pushimet verore. Gjithashtu edhe në komunikim me Drejtuesin Artistik e kam pyetur nëse gjatë muajit Gusht kemi ndonjë planifikim artistik (përgjigja ishte jo nuk kemi). Ky është një planifikim i konsoliduar, i cili përbën pjesë të kushteve të punës. Njoftimi për përfshirjen time në këtë komision më është bërë sot më 11.08.2025, vetëm 7 ditë para afatit të përfundimit të punës, gjatë periudhës kur jam me pushime të planifikuara. Ky veprim cenon të drejtën time për pushime të pandërprera dhe krijon precedent të paarsyeshëm, pasi nuk ka ekzistuar më parë një praktikë e tillë. Gjithashtu, duke qenë se më parë kam raportuar raste të presionit dhe cenimit të të drejtave sindikale, kjo përfshirje gjatë pushimeve mund të perceptohet si formë penalizimi ose presioni të lidhur me aktivitetin tim sindikal, çka ndalohet nga neni 9 i Ligjit nr. 7961/1995 dhe Konventa Nr. 87 e ILO-s. Në këto kushte, kërkoj të respektohet periudha e pushimeve të zakonshme dhe të shmanget çdo penalizim administrativ për pamundësinë objektive të pjesëmarrjes në këtë proces gjatë kësaj periudhe.”

Me e-mail-in datë 12.08.2025, punëdhënësi i është drejtuar ankuesit duke i parashtruar ndër të tjera se: “Në vijim të komunikimeve tona me email, siç ju kam sqaruar edhe më parë, nga ana juaj nuk është paraqitur asnjë kërkesë për leje vjetore. Gjithashtu, nuk kam dhënë asnjë miratim për leje vjetore për ju. Më datë 11.08.2025, ju jeni njoftuar me email për Urdhrin nr. 61, datë 11.08.2025, “Për ngritjen e komisionit për testimin e çmimeve të tregut për blerjen e veglave teknike”. Po në datën 11.08.2025, nga ana juaj është dërguar një email ku njoftoni se ndodhëni me pushime, gjë që bie në kundërshtim me Kodin e Punës dhe Rregulloren e Brendshme të institucionit. Nëse dispononi ndonjë akt ku keni paraqitur kërkesën për leje vjetore, sipas dispozitave të Kodit të Punës, dhe kjo është miratuar nga titullari i institucionit, ju lutem ta dorëzoni pa hezitim. Në mungesë të një dokumenti të tillë, mbetemi të detyruar të zbatoni Urdhrin nr. 61, datë 11.08.2025, brenda afateve të përcaktuara në këtë urdhër...”.

Më datë 13.08.2025, ankuesi i është drejtuar me e-mail punëdhënësit duke i parashtruar se: “...pretendimi se “nuk kam paraqitur kërkesë për leje vjetore” nuk qëndron në kontekstin e

planifikimit real të institucionit. Në muajin maj 2025, është kërkuar nga stafi artistik të dorëzojë planifikimin e pushimeve verore për të mbuluar programin artistik veror me artistë gjatë muajve qershor dhe korrik. Në atë periudhë nuk kisha asnjë planifikim të përcaktuar, dhe për këtë arsye nuk kam kërkuar asnjë datë pushimi gjatë atyre muajve. Përkundrazi, kam marrë pjesë në të gjitha shfaqjet e planifikuara në qytete gjatë muajve qershor dhe korrik, pa refuzuar asnjë detyrim pune. Në përputhje me praktikën e konsoliduar të institucionit për më shumë se 14 vite, muaji korrik dhe gusht ka qenë gjithmonë pushim kolektiv për trupën artistike, gjë që është konfirmuar nga vetë Drejtuesja artistike në takimin e fundit ku njoftova se nuk ka planifikime artistike për muajin Gusht (vetëm grupi i artistëve i planifikuar që janë në Zvicër në datat përkatëse të planifikuar 2 muaj përpara). Ky fakt është i njohur dhe është komunikuar edhe pranë Ministrisë së Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit përmes njoftimit për pushimet kolektive pas mbylljes së sezonit artistik dhe atij veror. Përfshirja ime në komisionin e ngritur më Urdhrin nr. 61, datë 11.08.2025, gjatë periudhës së pushimeve kolektive, nuk është urgjencë e justifikuar dhe përbën ndërprerje të së drejtës së pushimeve të pandërprera të garantuara nga nenet 92 dhe 93 të Kodit të Punës dhe nga Konventa nr. 132 e ILO-s. Në këto kushte, mbetem në pamundësi objektive për të marrë pjesë në këtë proces gjatë periudhës së pushimeve të zakonshme, kërkoj heqjen time nga përbërja e komisionit dhe konfirmimin me shkrim se kjo periudhë respektohet si pjesë e planifikimit të konsoliduar institucional... ”.

Në vijim, punëdhënësi i është përgjigjur përmes e-mailit duke i sqaruar se: “...Të gjithë punonjësit e Cirkut Kombëtar kanë dorëzuar planifikimin e pushimeve vjetore sipas afateve të përcaktuara. Ju nuk e keni bërë këtë duke qenë kështu në kundërshtim me Kodin e Punës, Rregulloren e Brendshme të institucionit dhe Konventën nr. 132 të ILO-s. Meqë citoni Konventën nr. 132 të ILO-s, theksojmë se ajo nuk parashikon në asnjë nen që punonjësi mund të largohet nga puna “kur t’i teket”, pa planifikim paraprak të miratuar nga punëdhënësi. Interpretimi juaj i “pushimeve kolektive” nuk mbështetet në dokumente zyrtare dhe nuk mund të përdoret si justifikim për moszbatimin e detyrimeve institucionale... ”.

Me Urdhrin nr. 67, datë 11.09.2025, është ngritur nga ana e Cirkut Kombëtar, Komisioni për vlerësimin e ecurisë së marrëdhënieve të punës për J. K., i përbërë nga 3 (tre) anëtarë: A. H., Mjeshtër Profili; O. A., eprorja e drejtpërdrejtë e ankuesit, Drejtuesja Artistike dhe R. F., Përgjegjëse e Sektorit të Shërbimeve Mbështetëse. Sakaq, me shkresën nr. 344 prot., datë 10.09.2025, Cirkut Kombëtar ka njoftuar ankuesin se në datë 12.09.2025, duhet të paraqitet pranë zyrës së protokollit të institucionit, për nisjen e ecurisë disiplinore, mbi moszbatimin e Urdhrit nr. 61, datë 11.08.2025 “Për ngritjen e komisionit për testimin e çmimit të tregut për blerjen e veglave teknike”, për të parashtruar rrethanat dhe argumentet e tij.

Në dëgjesën e mbajtur më datë 12.09.2025, përmes shkresës së depozituar pranë punëdhënësit, protokolluar me nr. 344/1 prot., datë 12.09.2025, ankuesi ka parashtruar ndër të tjera se kjo ishte praktika e ndjekur ndër vite për ushtrimin e së drejtës së pushimeve vjetore, ku akrobatët nuk punonin në muajin korrik dhe gusht. Gjithashtu, ai ka pranuar faktin që në muajin maj 2025, stafit artistik i është kërkuar dorëzimi i planifikimit të pushimeve vetëm për periudhën e qershorit dhe korrikut, me qëllim mbulimin e shfaqjeve në qytete. Ai nuk kishte planifikime për këto muaj dhe për këtë arsye

nuk ka depozituar asnjë kërkesë për leje vjetore dhe se gjatë muajve qershor-korrik ka punuar pa asnjë kundërshtim. Ndër të tjera ankuesi ka pretenduar përmes shkresës sipërcituar se nuk janë respektuar afatet e njoftimit prej 72 orë para takimit, sipas tij kjo në shkelje të Rregullores së Brendshme të institucionit dhe Kodit të Punës.

Mbështetur në shkresën nr. 349/4 prot., datë 15.09.2025, anëtarët e komisionit kanë dorëzuar me shkrim propozimet me shkresat nr. 349/1 prot., datë 12.09.2025; nr. 349/2 prot., datë 15.09.2025; nr. 349/3 prot., datë 15.09.2025 për masat disiplinore në lidhje me J. K., ku dy nga anëtarët e komisionit kanë propozuar zgjidhjen e marrëdhënies së punës dhe njëri prej tyre ka argumentuar se nuk përbën shkelje të rëndë për dhënien e masës disiplinore.

Sa më sipër, me Urdhrin nr. 70, datë 19.09.2025, Cirku Kombëtar ka marrë masën disiplinore *“Vërejtje me paralajmërim për largim nga puna për J. K.”*, me motivacionin *“Mospërmbushje e detyrave”, “Braktisja e punës ose mungesa e pajustificuar dhe e vijueshme për 3 ditë pune apo më shumë, kur mungesa ka sjellë pasoja të rënda”, si dhe “shkelje të akteve ligjore e nënligjore që rregullojnë veprimtarinë kontraktore mes punëdhënësit dhe punëmarrësit”*.

Lidhur me këtë, ankuesi i është drejtuar me ankesë Ministrisë së Turizmit, Kulturës dhe Sportit, Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, Avokatit të Popullit dhe Bashkimit të Sindikatave të Pavarura të Shqipërisë.

Në vijim, mbështetur në provat e administruara, rezulton se më datë 18.09.2025, në orën 08:54, nëpërmjet e-mail-it, ankuesi ka njoftuar eproren e drejtpërdrejtë, Drejtuesen Artistike, se nuk do të paraqitej në punë në orarin 09:00 - 11:00, sepse kishte angazhime sindikale dhe këtë orar do ta zëvendësonte në një orar tjetër, pas orës 11:00.

Në përgjigje, Drejtuesja Artistike, O. A., përmes e-mail-it, datë 18.09.2025, ora 09:40, i ka kërkuar ankuesit që të paraqesë çdo dokument që disponon dhe që provon angazhimin e tij sindikal, pasi në të kundërt do t'i hiqej dita e punës. Në orën 10:32, J. K. i është drejtuar O. A. me e-mail-i, duke i parashtruar ndër të tjera se: *“...dëshiroj të theksoj se angazhimi im i sotëm është i lidhur drejtpërdrejtë me funksionin tim si President i Sindikatës së Pavarur të Artit, Kulturës dhe Medias të Shqipërisë. Sipas Ligjit “Për Sindikatat”, si dhe Kodit të Punës, përfaqësuesit sindikalë gëzojnë mbrojtje të posaçme dhe nuk mund të penalizohen apo t’u kërkohet miratim paraprak për ushtrimin e detyrës sindikale. Njoftimi im paraprak për mungesën 9:00 11:00 është i mjaftueshëm dhe nuk përbën shkelje të detyrimeve të mia si punonjës. Vërej gjithashtu se ju, në cilësinë e anëtares së komisionit disiplinor, keni propozuar më herët edhe largimin tim nga puna, duke krijuar një situatë të qartë konflikti interesi dhe përndjekjeje personale. Kërkesa juaj e sotme për “miratim paraprak” dhe kërcënimi se “do me hiqet dita e punës” është një vazhdimësi e këtij presioni dhe përbën shkelje të hapur të të drejtave sindikale. Çdo përpjekje për të më penalizuar për shkak të detyrës sime sindikale do të konsiderohet si diskriminim dhe shkelje e ligjit, dhe si e tillë do të pasqyrohet menjëherë në instancat përkatëse kombëtare dhe ndërkombëtare...”*.

Sa më sipër, Drejtuesja Artistike, O. A. përmes shkresës nr. 387 prot., datë 24.09.2025, i është drejtuar punëdhënësit duke kërkuar marrjen e masës disiplinore ndaj J. K. për me arsyetimin se nuk ka respektuar hierarkinë institucionale dhe rregulloren e Brendshme. Sakaq, përmes shkresës nr. 394 prot., datë 01.10.2025, ankuesi është njoftuar nga ana e Cirkut Kombëtar se më datë 07.10.2025, duhej të paraqitej për kryerjen e veprimeve procedurale dhe bisedimeve, mbi vijimësinë e marrëdhënieve të punës në lidhje me mosparaqitjen pa arsye në punë për dy ditë.

Me shkresën nr. 405 prot., datë 02.10.2025, Cirku Kombëtar i është drejtuar Presidentit të Bashkimit të Sindikatave të Pavarura të Shqipërisë duke e njoftuar lidhur me situatën e krijuar me J. K. dhe duke kërkuar nga ana e tij pëlqimin për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesin.

Me Urdhrin nr. 82, datë 06.10.2025, Cirku Kombëtar, ngriti Komisionin për kryerjen e bisedimeve mbi vijimësinë e marrëdhënies së punës për J. K., të përbërë nga A. H., B. D. dhe M. E..

Mbështetur në procesverbalin e mbajtur të datës 07.10.2025, rezulton se ankuesi nuk është paraqitur pasi ka qenë me raport për paafësi të përkohshme në punë. Në vijim, me shkresën nr. 394/1 prot., datë 09.10.2025, ankuesi është njoftuar sërish për realizimin e takimit për vijimësinë e marrëdhënieve të punës në datën 14.10.2025. Sërish ankuesi nuk është paraqitur në takim për shkak se ka qenë me raport mjekësor.

Më datë 16.10.2025, sipas informacionit të dhënë nga ana e Cirkut Kombëtar, J. K. ka njoftuar përmes e-mail-it Drejtuesen Artistike se nuk mund të paraqitej në punë, për shkak të angazhimeve sindikale në lidhje me vërejtjen që ai kishte marrë.

Në vijim, me shkresën nr. 427 prot., datë 17.10.2025, ankuesi është njoftuar sërish për realizimin e takimit për vijimësinë e marrëdhënieve të punës në datën 24.10.2025. Mbështetur në procesverbalin e mbajtur më datë 24.10.2025, J. K. është paraqitur së bashku me një avokat në takimin e thirrur për vijimin e marrëdhënieve të punës. Sipas procesverbalit, në dëgjuesën e datës 24.10.2025, J. K. nuk ka paraqitur asnjë provë për ditët në të cilat nuk kishte qenë prezent, por ka kërkuar që në dëgjuesën e tij të ishte prezente drejtuesja e institucionit, si dhe zv. Ministri i Turizmit, Kulturës dhe Sportit.

Më datë 20.10.2025, sipas informacionit të dhënë nga ana e Cirkut Kombëtar, J. K. ka njoftuar sërish përmes e-mail-it Drejtuesen Artistike se nuk mund të paraqitej në punë, për shkak të angazhimeve sindikale.

Në vijim, Cirku Kombëtar ka ngritur me Urdhrin nr. 87, datë 23.10.2025, Komisionin për kryerjen e bisedimeve mbi vijimësinë e marrëdhënieve të punës të J. K., të përbërë nga A. H., M. D. dhe M. E.. Sakaq, me shkresën nr. 439 prot., datë 27.10.2025, Cirku Kombëtar ka njoftuar sërish ankuesin për takimin e datës 31.10.2025, lidhur me vijimësinë e marrëdhënieve të punës.

Sipas njoftimit sipërcituar, më datë 31.10.2025, është realizuar takimi në prani të J. K., anëtarëve të Komisionit të ngritur me urdhrin nr. 87, datë 23.10.2025, drejtueses së Cirkut Kombëtar, J. V. dhe

përfaqësueses së Ministrisë së Turizmit, Kulturës dhe Sportit. Mbështetur në procesverbalin e mbajtur evidentohet se ankuesi dhe përfaqësuesi i tij ligjor, janë larguar nga takimi duke refuzuar ta firmosin atë. Gjithashtu, evidentohet se ankuesi ka deklaruar gjatë takimit se argumentimet lidhur me mosprezencën e tij në punë do t'i vërë në dispozicion të punëdhënësit brenda ditës së seancës së mbajtur.

Mbështetur në procesverbalin nr. 439/3 prot., datë 31.10.2025, mbajtur nga anëtarët e Komisionit për kryerjen e bisedimeve mbi vijimësinë e marrëdhënieve të punës të J. K., rezulton se ankuesi nuk ka vënë në dispozicion asnjë argument lidhur me mosprezencën e tij në punë. Sakaq, Komisioni, përmes procesverbalit nr. 439/4 prot., datë 03.11.2025, i ka parashtruar punëdhënësit ndër të tjera se: *“...Ne anëtarët e komisionit vlerësojmë se akrobati J. K. nuk i justifikon 2 ditët e mungesës së tij në punë në zbatim të nenin 5..., gjithashtu ky rast është i përsëritur nga J. K. i cili ka edhe një masë disiplinore në fuqi. Përsa më sipër si dhe duke u mbështetur në Kodin e Punës, Statutin, Rregulloren e Brendshme, Kontratën Individuale të Punës, vlerësojmë se J. K. ka kryer “Shkelje të rëndë” neni 7, pika 5 a/b/c: a) mospërbushja e detyrave; b) mosrespektimi i përsëritur i afateve të caktuara në përmbushjen e detyrave, të cilat kanë sjellë pasoja shumë të rënda; c) moszbatimimi haptazi i dispozitave ligjore për përmbushjen e detyrave funksionale. Propozojmë: J. K. t'i jepet: masa disiplinore “largim nga puna” e cila të shoqërohet me zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës”.*

Në përfundim, me Urdhrin nr. 95, datë 07.11.2025, Cirkut Kombëtar ka vendosur zgjidhjen e Kontratës së Punës të Akrobatit J. K., si dhe ndërprerjen e marrëdhënieve financiare dhe të punës më datë 10.11.2025.

Mbështetur në ankesën e depozituar nga ana e J. K., rezulton se ai ka ngritur pretendime për diskriminim pranë Komisionerit më datë 14.10.2025, kundër Drejtores së Cirkut Kombëtar, J. V., dhe Drejtueses Artistike, O. A.. Nga informacioni i administruar dhe cituar më lart, Komisioneri vëren se nga provat dhe parashtrimet e vëna në dispozicion nga ana e subjektit ankues, nuk rezulton se nga ana e O. A., në cilësinë e Drejtueses Artistike të jenë kryer veprime apo mosveprime që cenojnë ankuesin në mënyrë të drejtpërdrejtë apo të tërthortë. Në këtë kuptim, duke qenë se nga analiza e rrethanave sipërcituar nuk rezulton që O. A. në cilësinë e Drejtueses Artistike të ketë kryer veprime apo mosveprime ndaj subjektit ankues, Komisioneri do të analizojë në vijim ankesën duke analizuar veprimet dhe mosveprimet e kryera nga ana e punëdhënësit/Cirkut Kombëtar.

Në përfundim të shqyrtimit të fakteve e rrethanave të cilat rezultuan të provuara gjatë shqyrtimit të ankesës, si dhe pretendimeve të palës ankuese dhe prapësimeve të subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa, Komisioneri vlerëson si më poshtë:

- *Lidhur me pretendimin e subjektit ankues sa i përket lejes vjetore dhe masës disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për largim nga puna”.*

Nga provat e administruara, rezulton se stafi i Cirkut Kombëtar, në muajin Maj 2025, është njoftuar përmes një komunikimi në whatsapp, ku i është kërkuar ndër të tjera se: *“Me kërkesë të MEKI, duhet të vazhdojmë të ofrojmë artin e bukur të cirkut edhe gjatë sezonit veror. Për këtë arsye, ju kërkojmë të dorëzoni kërkesat për leje për periudhën korrik-gusht sa më parë, në mënyrë që të shmangen problematikat në organizimin dhe planifikimin e aktiviteteve...”*

Në vijim, më datë 19.06.2025, Drejtuesja e Cirkut Kombëtar, J. V., i ka rikujtuar punonjësve përmes komunikimit në whatsapp, planifikimin e lejeve vjetore brenda ditës.

Sa më sipër, me shkresën nr. 285/1 prot., datë 19.06.2025 rezulton që nga ana e Drejtueses Artistike, O. A., i është dorëzuar Drejttores së Cirkut Kombëtar, lista e plotë e lejeve vjetore të planifikuara nga Sektori Artistik i Cirkut. Nga sa konstatohet, ankuesi, J. K. nuk rezulton të ketë kërkuar apo planifikuar leje vjetore.

Ligji Nr. 7961, datë 12.7.1995 *“Kodi i Punës së Republikës së Shqipërisë”*, i ndryshuar, në nenin 93, pika 1, parashikon se: *“1. Punëdhënësi, duke mbajtur parasysh dëshirën e punëmarrësit, përcakton datën e fillimit të pushimeve vjetore të paguara. Data e fillimit të pushimeve vjetore i njoftohet punëmarrësit të paktën 30 ditë përpara”*.

Gjithashtu, Rregullorja e Brendshme e Organizimit dhe Funksionimit të Cirkut Kombëtar, miratuar nga Drejtuesja e Cirkut Kombëtar, me nr. 244 prot., datë 26.05.2025, në nenin 16, parashikon se:

“1. E drejta për pushime.

Punonjësi i administratës ka të drejtë për pushime vjetore të paguara, si dhe për pushime të tjera me ose pa pagesë, në përputhje me legjislacionin në fuqi.

2. Planifikimi i pushimeve.

Në fillim të muajit maj të çdo viti kalendarik, Drejtori i Cirkut, nëpërmjet punonjësit përgjegjës për burimet njerëzore, u kërkon të gjithë punonjësve të paraqesin planifikimin e pushimit të tyre vjetor të paguar.

3. Sigurimi i vijueshmërisë së punës.

Planifikimi i pushimeve vjetore duhet të bëhet në mënyrë të tillë që të mos cenohet vijueshmëria e punës në sektorët përkatës dhe funksionimi i pandërprerë i institucionit.

4. Grafiku i lejeve

Punonjësi përgjegjës për burimet njerëzore harton dhe administron grafikun e lejeve, në bazë të planifikimeve të dorëzuara nga çdo sektor.

5. Pushimet për punonjësit e sektorit artistik

Punonjësit e sektorit artistik, për ditët që përkojnë me pushime sipas Kodit të Punës dhe festat zyrtare, do t'i kompensojnë me ditë pushimi në përfundim të kalendarit artistik ose në një periudhë të mëvonshme brenda të njëjtit vit kalendarik. Në rast se këto ditë nuk zëvendësohen me pushim, ato do të kompensohen financiarisht, në përputhje me dispozitat e Kodit të Punës dhe aktet e tjera ligjore në fuqi.”

Neni 5, Disiplina ne Punë, pika 21 e Rregullores së Cirkut Kombëtar, përcakton se: *“Kërkesa për marrje pushimesh bëhet me shkrim tek përgjegjësi i sektorit, drejtuesi artistik, zyra e personelit dhe më pas kalon për miratim tek titullari i institucionit”*.

Sa më sipër, mbështetur në aktet sipërcituar, rezulton se marrja e pushimeve vjetore, është një e drejtë e çdo punëmarrësi ta shfrytëzojë atë në marrëveshje me punëdhënësin. Ajo mund të merret e pjesshme apo edhe e plotë. Sipas Rregullores së Brendshme, në fillim të muajit maj të çdo viti kalendarik, Drejtori i Cirkut, nëpërmjet punonjësit përgjegjës për burimet njerëzore, u kërkon të gjithë punonjësve të paraqesin planifikimin e pushimit të tyre vjetor të paguar. Më pas, punonjësi përgjegjës për burimet njerëzore harton dhe administron grafikun e lejeve, në bazë të planifikimeve të dorëzuara nga çdo sektor.

Në rastin konkret, ankuesi më datë 11.08.2025, është larguar me pushime vjetore jashtë territorit të Shqipërisë. Nga informacioni i administruar nuk rezulton që ai të ketë informuar punëdhënësin apo marrë miratimin e tij, lidhur me shfrytëzimin e lejes vjetore gjatë muajit gusht 2025 dhe largimit të me pushime.

Sakaq, rezulton që ankuesi edhe pse ka patur detyrimin ligjor për të njoftuar dhe marrë miratimin e punëdhënësit apo titullarit të institucionit, nuk e ka bërë një veprim të tillë duke u larguar për të shfrytëzuar pushimet vjetore të paguara. Në këtë rast, praktika e ndjekur nga ana e ankuesit është në shkëlqje të parashikimeve të Kodi të Punës dhe Rregullores së Brendshme të Organizimit dhe Funksionimit të Cirkut Kombëtar.

Në kushtet që punëdhënësi/Cirku Kombëtar nuk ka patur dijeni lidhur me largimin e ankuesit me pushime, ka nxjerrë Urdhrin Nr. 61, datë 11.08.2025, ku ai është caktuar në grup pune si anëtar dhe për këtë është njoftuar përmes e-mail-it. Në momentin që ka marrë dijeni lidhur me përfshirjen e tij në grupin e punës, ka informuar punëdhënësin se është larguar me pushime gjatë sezonit veror, jashtë territorit të Shqipërisë dhe nuk mund të jetë pjesë e grupit të punës.

Pasi J. K. është kthyer nga pushimet, drejtuesi i institucionit përmes shkresës nr. 344 prot., datë 10.09.2025, e ka njoftuar ankuesin për takim në datën 12.09.2025, për të diskutuar lidhur me ecurinë e marrëdhënies së punës. Përsa është paraqitur edhe më sipër në këtë vendim, J. K. e ka kundërshtuar ecurinë disiplinore, duke pretenduar ndër të tjera se ky afat nuk përputhet me 72 orët e Kodit të Punës, neni 144.

Neni 37, “Masa disiplinore”, i Kodit të Punës, parashikon se: “Masat disiplinore parashikohen kryesisht në kontratën kolektive të punës. Në çdo rast, kontrata individuale duhet t’i referohet akteve përkatëse lidhur me masat disiplinore. Procedura e shqyrtimit të masës disiplinore nga punëdhënësi duhet të garantojë të drejtën e punëmarrësit për t’u dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova, brenda një afati të arsyeshëm”.

Neni 144, i Kodit të Punës, “Procedura e zgjidhjes së kontratës së punës nga punëdhënësi”, përcakton se: “1. Pas kohës së marrjes në provë, kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit dhe të bisedoj me të.

2. Punëdhënësi, gjatë kësaj bisede, i parashtron punëmarrësit arsyet e vendimit të parashikuar për t’u marrë dhe i jep atij mundësi për t’u shprehur...”.

Kontrata Kolektive e Punës datë 24.05.2013, lidhur mes Cirkut Kombëtar dhe Sindikatës së Pavarur të Artistëve dhe Punonjësve, në nenin 19 “Shkeljet dhe masat disiplinore”, ka parashikuar ndër të tjera se: “...Masat disiplinore kryesisht parashikohen në kontratën kolektive të punës (neni 37 i KP). Normat aktuale të regjimit disiplinor kërkojnë mbajtjen e disiplinës në punë, aspekte themelore për bashkëjetesë normale në punë, organizim teknik të punës, si dhe garancitë dhe mbrojtjen e të drejtave e interesave legjitime të punëmarrësve dhe punëdhënësit.

1. Për largimin nga puna do procedohet sipas neneve 144, 146, 147, 148 të KP, sipas rasteve që do të paraqiten.

2. Për vlerësimin e shkeljeve të disiplinës në punë dhe përcaktimin e masës disiplinore palët bien dakord për caktimin e një komisioni disiplinor dy palësh, i cili përcakton shkallëzimin e fajeve: faji i lehtë dhe faji i rëndë, në bazë të të cilave do të vendosen sanksionet ndaj punëmarrësit. Faji i lehtë mund të konsiderohet moszbatim i orarit të punës 30 minuta në ditë, mungesa në punë 2 ditë, largimi nga vendi i punës për periudha të shkurtra pa shkaktuar avari apo rrezik në punë, moszbatim i urdhrave dhe instruksioneve, rregullave të sigurimit teknik pa shkaktuar avari apo aksidente në punë, pakujdesi në sjellje me publikun, në etikën e komunikimit dhe jo të përsëritura, etj. Faji i rëndë do të konsiderohet moszbatim i përsëritur i kohës së punës, mungesat e përsëritura të pajustificuara në punë deri në dy raste, megjithë paralajmërimet e punëdhënësit, shkelje të kontratës së punës, moskryerje detyre që pason me dëmtime të rënda për institucionin, rastet e provuara të pandershmërisë së punëmarrësit që kanë të bëjnë me mashtrime që sjellin pasoja për punën, dëmtime të qëllimshme të ambienteve të punës.

3. Ndëshkimet maksimale që mund të jepen nga komisioni i vlerësimit të fajeve të renditura si më sipër mund të jenë:

a) Për faje të lehta: këshillime, vërejtje me gojë ose me shkrim deri në pezullim nga puna dhe paga për dy ditë.

b) Për faje të rënda: vërejtje me shkrim, transferim nga vendi i punës, ulje në detyrë deri në pushim nga puna, ku punëdhënësi si rregull duhet të respektojë procedurën e njoftimit.

Për të gjitha këto masa disiplinore punëdhënësi duhet t’u japë mundësi punëmarrësve të shprehin argumentet e tyre dhe për çdo masë disiplinore të dhënë duhet të informojë këshillin sindikal të institucionit.”

Gjithashtu, në nenin 16 të Kontratës Individuale të Punës të J. K. të datës 31.01.2023, rezulton i njëjti parashikim si në nenin 19 të Kontratës Kolektive e Punës datë 24.05.2013.

Në këtë kontekst, Komisioneri konstaton se afati prej 72 orësh zbatohet vetëm në rastet që ndiqet procedura e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës. Procedura për shqyrtimin e masës disiplinore nga punëdhënësi duhet të garantojë të drejtën e punëmarrësit për tu dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova, brenda një afati të arsyeshëm. Lidhur me këtë, Komisioneri konstaton se punëdhënësi, Cirku Kombëtar, sa i përket nisjes së procedurës për dhënien e masës disiplinore i ka garantuar ankuesit të drejtën për tu dëgjuar, mbrojtur, parashtruar fakte dhe prova, brenda një afati të arsyeshëm, prej 2 ditësh.

Për shqyrtimin e masës disiplinore, Cirku Kombëtar, ka ngritur komisionin hetimor me 3 (tre) anëtarë për të shqyrtuar rastin dhe për të propozuar masën disiplinore më të përshtatshme. Anëtarët e

komisionit kanë dorëzuar me shkrim propozimet e tyre për masat disiplinore në lidhje me J. K., ku dy nga anëtarët e komisionit argumentonin zgjidhjen e marrëdhënies së punës dhe njeri nga anëtarët argumentonte se nuk përbën shkelje të rëndë.

Në dëgjuesën e datës 12.09.2025, ankuesi ka pretenduar se kjo ishte praktika e ndjekur ndër vite, ku akrobatët nuk punonin në muajin korrik dhe gusht. Për këtë arsye ai është larguar gjatë muajit gusht për të shfrytëzuar lejen vjetore.

Nga të dhënat e administruara, rezultojnë që Cirku Kombëtar ka ndjekur një praktikë ku gjatë muajit gusht Sektori Artistik ka qenë me pushime vjetore. Pavarësisht këtij fakti, Komisioneri konstaton se detyrimi për të njoftuar dhe marrë miratimin e punëdhënësit për shfrytëzimin e lejes vjetore, është i mbështetur në aktet ligjore dhe nënligjore të cituara më sipër në këtë vendim. Largimi me pushime pa marrë më parë miratimin e punëdhënësit, pavarësisht praktikës që Cirku Kombëtar mund të kishte patur më parë, nuk është një justifikim i mbështetur në aktet ligjore që rregullojnë të drejtën për shfrytëzimin e lejes vjetore.

Në nenin 5 “Disiplina në punë”, Rregullorja e Brendshme e Organizimit dhe Funkcionimit të Cirkut Kombëtar, parashikon ndër të tjera se: “...6. Zbatimi i orarit të punës është i detyrueshëm për të gjithë, çdo shkelje e këtij orari përbën shkelje të disiplinës në punë. Për rastet kur ka nëpunës që në mënyrë të përsëritur dhe të pajustificuar nuk zbatojnë orarin zyrtar të punës, fillon procedura për masë disiplinore deri në largim nga puna, bazuar në Kodin e Punës të Republikës së Shqipërisë.

7. ...

8. ...

...

15. Ndalohet largimi nga vendi i punës, mosbindja e urdhrave, sugjerimeve të përgjegjësit të sektorit, apo i vendimeve të drejtorit. Punonjësi është i detyruar të ankohet me shkrim ose verbalisht pranë Drejtorit të institucionit duke ndjekur më parë shkallën e hierarkisë.

16. Largimi nga puna pa leje dhe shkelja e disiplinës së punës në mënyra të ndryshme shoqërohet me masë disiplinore dhe ka efekte mbi kontratën e punës, sipas legjislacionit në fuqi...”.

Pas vlerësimit të bërë propozimeve të anëtarëve të komisionin hetimor, nga ana e punëdhënësit, me Urdhrin nr. 70, datë 19.09.2025, është vendosur që ndaj ankuesit të merret masë disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për largim nga detyra”.

Në përfundim, sa më sipër, Komisioneri evidenton se:

- Lidhur me largimin e ankuesit me leje vjetore, rezultoi e provuar se ai nuk kishte vënë në dijeni apo marrë miratimin e punëdhënësit, duke shkelur kështu parashikimet e Kodit të Punës, Kontratës Kolektive dhe asaj Individuale;
- Sa i përket procedurës disiplinore, nga ana e Cirkut Kombëtar, nuk janë respektuar parashikimet e cituara në nenin 19 të Kontratës Kolektive dhe nenin 16 të Kontratës Individuale të Punës, ku punëdhënësi ka detyrimin për caktimin e një komisioni disiplinor dy palësh dhe për çdo masë disiplinore të dhënë duhet të informojë këshillin sindikal të institucionit. Nga informacioni i administruar, Cirku Kombëtar, ka ngritur një komision

disiplinor por jo dy palësh me Sindikatën e Pavarur të Artistëve dhe Punonjësve, duke shkelur kështu detyrimet e kontraktuale.

Në përfundim, bazuar në analizimin e veprimeve të Cirkut Kombëtar, Komisioneri vlerëson se, ankuesi është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm, lidhur me masën disiplinore të dhënë ndaj tij në shkelje të parashikimeve të cituara në Kontratën Kolektive të Punës dhe atë Individuale.

- Lidhur me pretendimin e subjektit ankues sa i përket masës disiplinore “Largim nga puna”.

Sipas informacionit të administruar⁷, J. V. është emëruar Drejtore e Cirkut Kombëtar më datë 17.10.2024.

Në muajin mars 2025, rezulton që pranë Cirkut Kombëtar me Urdhrin Nr. 21, datë 21.03.2025 është ngritur një grup pune për përgatitjen e Rregullores së Brendshme të Organizimit të Cirkut Kombëtar. Nga ana e Kryesisë së Sindikatës së Cirkut Kombëtar, është pretenduar se projekti i propozuar i Rregullores së Brendshme të Organizimit të Cirkut Kombëtar, cenon të drejtat e artistëve dhe punonjësve përsa i përket: përcaktimit të orarit të punës, pushimeve vjetore etj.

Në këtë kuadër, përmes e-mail-it datë 02.04.2025, Kryesia e Sindikatës së Cirkut Kombëtar, ka kërkuar nga ana e Drejtores së Cirkut Kombëtar, J. V., të njihet me draft rregulloren e propozuar dhe para miratimit të saj, të kalohet për konsultim tek sektorët përkatës dhe tek sindikata për mendim.

Në përgjigje të e-mail-it sipërcituar, në të njëjtën datë, J. V., i ka kthyer përgjigje Kryesisë së Sindikatës së Cirkut Kombëtar, duke i sqaruar ndër të tjera se: “...Nuk kam informacione çfarë diskuton grupi i punës për këtë qëllim. Ju tërheq vëmendjen për mënyrën se si drejtoheni. Lexoni rregullat e administratës.”

Sa më sipër, rezulton që Sindikata e Cirkut Kombëtarë, ka mbajtur një mbledhje më datë 04.04.2025, ku kanë marrë pjesë 15 anëtarë, për të cilën është mbajtur edhe procesverbali⁸ përkatës. Në këtë takim është diskutuar rreth korrespondencës së mbajtur me titullarin e institucionit dhe ndër të tjera është referuar se: “...Nga ana e titullarit erdhi një përgjigje jo korrekte dhe diskriminuese, ku duket qartë që transparenca për këtë proces kaq të rëndësishëm është zero. Sot po mblidhemi të diskutojmë mbi këtë problematikë. Sindikata pasi titullari na pengoi të zhvillojmë mbledhjen, vazhdoi mbledhjen, sepse është një situatë shqetësuese. Sindikata vendosi të dërgojë një shkresë në MEKI në lidhje me këtë shqetësim.”

Në vijim, Sindikata e Pavarur e Artit, Kulturës dhe Medias të Shqipërisë, i është drejtuar me kërkesën nr. 04 prot., datë 11.04.2025, Ministrisë së Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit duke e informuar mbi problematikën mes Sindikatës së Cirkut Kombëtar dhe Drejtoreshës së Cirkut Kombëtar, J. V..

⁷ <https://gazetasi.al/j...-v...-do-jete-drejtoresha-e-re-e-cirkut-kombetar/>
<https://www.facebook.com/mtks.gov.al/posts/936600671831876/>

⁸ Një kopje e tij është administruar edhe në dosjen hetimore.

Gjithashtu, ka kërkuar nga ana e ministrisë ndërhyrjen për arritjen e një bashkëpunimi me Cirkun Kombëtar, si dhe përfshirjen në diskutimet sa i përket ndryshimeve të Statutit dhe Rregullores së Brendshme. Lidhur me këtë shkresë, Sindikata e Pavarur e Artit, Kulturës dhe Medias të Shqipërisë, e kryesuar nga J. K., ia ka përcjellë për dijeni edhe J. V..

Në datë 25.04.2025, 11 (njëmbëdhjetë) anëtarët e Sindikatës së Cirkut Kombëtar, janë njoftuar për tu paraqitur më datë 02.05.2025 pranë punëdhënësit për kryerjen e procedurës së bisedimeve për ecurinë disiplinore. Ndër personat e njoftuar ishte dhe J. K., përmes shkesës nr. 194 prot., datë 25.04.2025.

Në këto kushte, ankuesi, në cilësinë e Presidentit të Sindikatës së Pavarur të Artit, Kulturës dhe Medias të Shqipërisë së bashku me Kryesinë e Sindikatës së Cirkut Kombëtar, i janë drejtuar me shkresat datë 28.04.2025, Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, Ministrisë së Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit, Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe Bashkimit të Sindikatave të Pavarura të Shqipërisë, duke i informuar lidhur me situatën e sipërcituar, si dhe ka kërkuar ndërhyrjen e tyre lidhur me respektimin e të drejtave të anëtarëve të sindikatës. Lidhur me shkresat e sipërcituara, Sindikata e Pavarur e Artit, Kulturës dhe Medias të Shqipërisë, ia ka përcjellë për dijeni edhe punëdhënësit.

Sa më sipër, Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Shqipërisë, me shkresën nr. 364 prot., datë 29.04.2025, i është drejtuar Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, Ministrisë së Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit, Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe për dijeni Cirkut Kombëtar, për marrjen e masave sa i përket situatës së paraqitur nga ana e J. K..

Në vijim, me shkresën nr. 1856/6 prot., datë 14.05.2025, Inspektoriatit Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH), pas inspektimit të kryer në ambientet e Cirkut Kombëtar, janë informuar mbi situatën e krijuar dhe kanë këshilluar punëdhënësin për trajtimin e duhur ligjor në respektim dhe të kontratës kolektive në fuqi. Sipas përmbajtjes së kësaj shkrese, rezulton se punëdhënësi/Cirku Kombëtar kishte informuar përfaqësuesit e ISHPSHSH-së se procedura e nisur kishte si qëllim njohjen e situatës dhe jo marrjen e masave disiplinore.

Me shkresën nr. 238 prot., datë 20.05.2025, Cirkut Kombëtar i ka kërkuar Sindikatës së Cirkut Kombëtar dhe Sindikatës së Pavarur të Artit, Kulturës dhe Medias të Shqipërisë, dokumentet përkatëse sa i përket legjitimitetit të tyre dhe organizatave sindikale që ata përfaqësojnë. Në përgjigje të tyre, Sindikata e Cirkut Kombëtar dhe Sindikata e Pavarur e Artit, Kulturës dhe Medias të Shqipërisë, përmes shkresës nr. 13 prot., datë 26.05.2026, kanë informuar punëdhënësin se sa i përket përfaqësuesve aktual të sindikatës, institucioni i Cirkut Kombëtar është vënë në dijeni përmes shkresës nr. 64 prot., datë 08.03.2024.

Në vijim, mbështetur në provat e administruara, rezulton se më datë 18.09.2025, në orën 08:54, nëpërmjet e-mail-it, ankuesi ka njoftuar eproren e drejtpërdrejtë, Drejtuesen Artistike, se nuk do të paraqitej në punë në orarin 09:00 - 11:00, sepse kishte angazhime sindikale dhe këtë orar do ta zëvendësonte në një orar tjetër, pas orës 11:00.

Në përgjigje, Drejtuesja Artistike, O. A., përmes e-mail-it, datë 18.09.2025, ora 09:40, i ka kërkuar ankuesit që të paraqesë çdo dokument që disponon dhe që provon angazhimin e tij sindikal, pasi në të kundërt do t'i hiqej dita e punës.

Sa më sipër, Drejtuesja Artistike, O. A. përmes shkresës nr. 387 prot., datë 24.09.2025, i është drejtuar punëdhënësit duke kërkuar marrjen e masës disiplinore ndaj J. K. për me arsyetimin se nuk ka respektuar hierarkinë institucionale dhe Rregulloren e Brendshme. Sakaq, përmes shkresës nr. 394 prot., datë 01.10.2025, ankuesi është njoftuar nga ana e Cirkut Kombëtar se më datë 07.10.2025, duhej të paraqitej për kryerjen e veprimeve procedurale dhe bisedimeve, mbi vijimësinë e marrëdhënieve të punës në lidhje me mosparaqitjen pa arsye në punë për dy ditë.

Me shkresën nr. 405 prot., datë 02.10.2025, Cirku Kombëtar i është drejtuar Presidentit të Bashkimit të Sindikatave të Pavarura të Shqipërisë duke e njoftuar lidhur me situatën e krijuar me J. K. dhe duke kërkuar nga ana e tij pëlqimin për zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesin.

Me Urdhrin nr. 82, datë 06.10.2025, Cirku Kombëtar, ngriti Komisionin për kryerjen e bisedimeve mbi vijimësinë e marrëdhënieve të punës për J. K., të përbërë nga A. H., B. D. dhe M. E..

Më datë 16.10.2025, sipas informacionit të dhënë nga ana e Cirkut Kombëtar, J. K. ka njoftuar përmes e-mail-it Drejtuesen Artistike se nuk mund të paraqitej në punë, për shkak të angazhimeve sindikale në lidhje me vërejtjen që ai kishte marrë.

Në vijim, duke qenë se ishte njoftuar edhe 2 herë më parë dhe nuk ishte paraqitur në takimet e njoftuara për zhvillimin e bisedimeve për shkak se ka qenë me raport mjekësor, me shkresën nr. 427 prot., datë 17.10.2025, ankuesi është njoftuar sërish për realizimin e takimit në datën 24.10.2025. Mbështetur në procesverbalin e mbajtur më datë 24.10.2025, J. K. është paraqitur së bashku me një avokat në takimin e thirrur për vijimin e marrëdhënieve të punës. Sipas procesverbalit, në dëgjuesën e datës 24.10.2025, J. K. nuk ka paraqitur asnjë provë për ditët në të cilat nuk kishte qenë prezent, por ka kërkuar që në dëgjuesën e tij të ishte prezente drejtuesja e institucionit, si dhe zv. Ministri i Turizmit, Kulturës dhe Sportit.

Më datë 20.10.2025, sipas informacionit të dhënë nga ana e Cirkut Kombëtar, J. K. ka njoftuar sërish përmes e-mail-it Drejtuesen Artistike se nuk mund të paraqitej në punë, për shkak të angazhimeve sindikale.

Në vijim, Cirku Kombëtar ka ngritur me Urdhrin nr. 87, datë 23.10.2025, Komisionin për kryerjen e bisedimeve mbi vijimësinë e marrëdhënieve të punës të J. K., të përbërë nga A. H., M. D. dhe M. E.. Sakaq, me shkresën nr. 439 prot., datë 27.10.2025, Cirku Kombëtar ka njoftuar sërish ankuesin për takimin e datës 31.10.2025, lidhur me vijimësinë e marrëdhënieve të punës.

Sipas njoftimit sipërcituar, më datë 31.10.2025, është realizuar takimi në prani të J. K., anëtarëve të Komisionit të ngritur me urdhrin nr. 87, datë 23.10.2025, drejtueses së Cirkut Kombëtar, J. V. dhe përfaqësueses së Ministrisë së Turizmit, Kulturës dhe Sportit. Mbështetur në procesverbalin e mbajtur evidentohet se ankuesi dhe përfaqësuesi i tij ligjor, janë larguar nga takimi duke refuzuar ta firmosin atë. Gjithashtu, evidentohet se ankuesi ka deklaruar gjatë takimit se argumentimet lidhur me mosprezencën e tij në punë do t'i vërë në dispozicion të punëdhënësit brenda ditës së seancës së mbajtur.

Mbështetur në procesverbalin nr. 439/3 prot., datë 31.10.2025, mbajtur nga anëtarët e Komisionit për kryerjen e bisedimeve mbi vijimësinë e marrëdhënieve të punës të J. K., rezulton se ankuesi nuk ka vënë në dispozicion asnjë argument lidhur me mosprezencën e tij në punë. Sakaq, Komisioni, përmes procesverbalit nr. 439/4 prot., datë 03.11.2025, i ka propozuar punëdhënësit që J. K. t'i jepet: masa disiplinore “largim nga puna” e cila të shoqërohet me zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës.

Në përfundim, me Urdhrin nr. 95, datë 07.11.2025, Cirkut Kombëtar ka vendosur zgjidhjen e Kontratës së Punës të Akrobatit J. K., si dhe ndërprerjen e marrëdhënieve financiare dhe të punës më datë 10.11.2025.

Në referim të veprimeve të sipërcituara të Cirkut Kombëtar, Komisioneri më poshtë do të analizojë aktet normative në fuqi në Republikën e Shqipërisë që trajtojnë dhe rregullojnë organizimin sindikal.

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, në nenin 50 të saj, sanksionon se: *“Të punësuarit kanë të drejtë të bashkohen lirisht në organizata sindikale për mbrojtjen e interesave të tyre të punës.”*

Ligji Nr. 7961, datë 12.7.1995 *“Kodi i Punës së Republikës së Shqipërisë”*, i ndryshuar, në dispozitat e tij, ka parashikuar në mënyrë të qartë, liritë dhe të drejtat e punëmarrësve për tu organizuar në sindikata.

Neni 10, i Kodit të Punës, parashikon se:

“1. Liria sindikale mbrohet me ligj.

2. Askush nuk ka të drejtë:

a) të kushtëzojë punësimin e punëmarrësit nëse ai është ose jo ose pushon së qenuri anëtar i një sindikate të krijuar në bazë të ligjit;

b) të pushojë ose cenojë të drejtën e punëmarrësit për shkak të anëtarësimit ose jo në një sindikatë të krijuar në bazë të ligjit ose të pjesëmarrjes në veprimtari sindikale duke respektuar legjislacionin në fuqi”.

Neni 176, *“Organizatata sindikale dhe organizatat e punëdhënësve”*, përcakton se: *“1. Organizatat sindikale dhe organizatat e punëdhënësve janë organizata shoqërore të pavarura, që krijohen si bashkime vullnetare të punëmarrësve ose punëdhënësve, qëllimi i të cilave është përfaqësimi dhe mbrojtja e të drejtave dhe interesave ekonomikë, profesionalë dhe shoqërorë të anëtarëve të tyre”.*

Neni 181, "Parimet", i Kodit të Punës parashikon se: "1. Organizata sindikale organizon lirisht administrimin dhe veprimtarinë e saj; ajo harton lirisht programin e saj.

2. Çdo organizatë sindikale duhet të zhvillojë veprimtarinë e saj në përputhje me legjislacionin në fuqi.

3. Ndalohet diskriminimi ndaj përfaqësuesve të sindikatës.

4. 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 procedurën e parashikuar në këtë pikë, zgjidhja e kontratës së punës konsiderohet e pavlefshme.

5. Ndryshimi i kushteve të kontratës së punës të përfaqësuesve të organizatës sindikale mund të bëhet vetëm me pëlqimin e punëmarrësit dhe të kësaj organizate. Punëdhënësi nuk mund të ndryshojë vendin e punës së përfaqësuesve të organizatës sindikale, edhe nëse ky ndryshim është parashikuar nga kontrata e punës, pa pëlqimin e punëmarrësit dhe të kësaj organizate, me përjashtim të rasteve kur ndryshimi është i domosdoshëm për veprimtarinë ekonomike të ndërmarrjes.

6. Nëse përfaqësuesit e organizatave sindikale, që veprojnë në shkallë kombëtare, gjatë mandatit të tyre punojnë dhe paguhen nga këto organizata, kontrata e tyre e punës me punëdhënësin pezullohet. Në përfundim të mandatit pezullimi mbaron dhe kontrata e punës rihyn në fuqi. Që nga ky çast, palët kanë të gjitha të drejtat dhe detyrimet që burojnë nga kontrata e punës.

7. Punëdhënësi duhet të krijojë kushte dhe lehtësitë e nevojshme për përfaqësuesit e zgjedhur të organizatave sindikale për ushtrimin normalisht të funksioneve të tyre, të cilat përcaktohen në kontratën kolektive të punës. Për këtë qëllim punëdhënësi duhet:

a) të lejojë hyrjen e tyre në mjediset e punës;

b) të lejojë shpërndarjen e njoftimeve, broshurave, publikimeve dhe dokumenteve të tjera të organizatës sindikale;

c) t'u japë kohën e nevojshme për të marrë pjesë në veprimtaritë e këtyre organizatave brenda dhe jashtë vendit;

ç) të lejojë dhe t'u krijojë lehtësi në mjediset e punës për grumbullimin e kuotizacioneve të organizatës, si dhe për organizimin e mbledhjeve dhe të takimeve...".

Neni 14, i Kontratës Kolektive të Punës, parashikon se: "1. Zgjidhja e kontratës së punës, me afat të pacaktuar bëhet duke respektuar nenin 173, p. 2, Kodi i Punës.

2. Palët bien dakord ta konsiderojnë zgjidhjen e kontratës pa shkaqe të arsyeshme sipas përcaktimeve të nenit 146 dhe 153 të Kodit të Punës.

3. Punëdhënësi, kur mendon të ndërpresë marrëdhëniet e punës, duket të njoftojë me shkrim punëmarrësin dhe të respektojë të gjitha procedurat të përcaktuara në nenin 154 të KP".

Ndërsa neni 20, i Kontratës Kolektive të Punës, parashikon ndër të tjera se: “1. Organizata sindikale organizon lirisht aktivitetin e saj në përputhje me ligjet dhe dispozitat e Kodit të Punës.

2. Sindikata ka të drejtë të organizojë mbledhje, takime, grumbullime, protesta dhe greva sipas legjislacionit në fuqi.

3. Është i ndaluar diskriminimi i përfaqësuesve të sindikatës për shkak të aktivitetit sindikal.

4. Është e pavlefshme zgjidhja e kontratës së punës për përfaqësuesit e sindikatës pa pëlqimin e organizatës sindikale, me përjashtim të rasteve kur shkelet ligji ose kontrata...

5...

6...

7. Punëdhënësi krijon kushte dhe lehtësi të nevojshme për përfaqësuesit e zgjedhur të sindikatës për ushtrimin normalisht të funksioneve të tyre si:

a) lejimin e tyre për të hyrë në të gjitha mjediset e punës;

b) lejimin e shpërndarjes së njoftimeve, broshurave dhe publikimin e materialeve sindikale;

c) t’u lejohet koha e nevojshme për të marrë pjesë në takimet sindikale, brenda dhe jashtë vendit.

Drejtuesit e sindikatës i jepet leje për t’u shkëputur nga puna me të drejtë page – ditë në muaj kundrejt njoftimit e vërtetimit të dhënë nga institucioni qendror sindikalist...”.

Në analizë të parashikimeve sipërcituar Komisioneri vëren se:

- Punëdhënësi ka detyrimin të lejojë dhe të krijojë kushtet e nevojshme që organizata sindikale me të cilën ka në fuqi Kontratën Kolektive, të zhvillojë aktivitetet e saj lirisht në përputhje me ligjet dhe dispozitat e Kodit të Punës;
- Punëdhënësi ka detyrimin të krijojë kushte dhe lehtësi të nevojshme përfaqësuesve të zgjedhur të sindikatës për ushtrimin normalisht të funksioneve të tyre, duke i lejuar kohën e nevojshme për të marrë pjesë në takimet sindikale, brenda dhe jashtë vendit.
- Së fundmi, konsiderohet e pavlefshme zgjidhja e kontratës së punës për përfaqësuesit e sindikatës pa pëlqimin e organizatës sindikale, me përjashtim të rasteve kur shkelet ligji ose kontrata.

Sa më sipër, Komisioneri konstaton se punëdhënësi/Cirku Kombëtar kishte detyrimin të zbatonte parashikimet e Kodit të Punës dhe Kontratës Kolektive sa i përket procedurës së zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me J. K., duke marrë fillimisht pëlqimin e organizatës sindikale për largimin e tij nga puna.

Nga informacioni i administruar, rezulton që me shkresën nr. 405 prot., datë 02.10.2025, Cirku Kombëtar ka njoftuar Bashkimin e Sindikatave të Pavarura të Shqipërisë, duke kërkuar dhënien e pëlqimit për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me J. K.. Rezultoi e provuar që Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Shqipërisë, nuk i ka kthyer përgjigje shkresës së sipërcituar brenda afatit 8 ditor, duke mos dhënë kështu pëlqimin për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me J. K.. Gjithashtu, Komisioneri vlerëson se mosprezenca në punë e ankuesit për 3 ditë, mbështetur në parashikimet ligjore të sipërcituara, nuk përbën shkelje dhe arsye të cilat mund të klasifikohen të rënda dhe të bëhen shkak për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës.

Në këto kushte, rezulton e provuar se Çirku Kombëtar, në shkelje të parashikimeve të Kodit të Punës dhe Kontratës Kolektive në fuqi, ka larguar nga puna J. K., pa marrë parasysh faktin që ai mban pozicionin e Presidentit të Sindikatës së Pavarur të Artit, Kulturës dhe Medias në Shqipëri, si dhe pa marrë pëlqimin e organizatës sindikale.

Në përfundim të arsyetimit sa më lart, marrja e masës disiplinore ndaj J. K., në cilësinë e Presidentit të Sindikatës së Pavarur të Artit, Kulturës dhe Medias në Shqipëri, është e kundërligjshme dhe ka ardhur si pasojë e mosrespektimit, si dhe në kundërshtim të akteve normative sipërcituar.

- *Lidhur me pretendimin e subjektit ankues sa i përket faktit që nuk është trajtuar me shpërblim për shkak të një aksidenti nga ana e punëdhënësit.*

Sipas shkresës nr. 59 prot., datë 28.02.2025, të Qendrës Shëndetësore Selitë, Tiranë, rezulton që ankuesi në datën 02.02.2025, ka pësuar një dëmtim të këmbës së majtë, niveli poshtë gjurit, me plagë të hapur. Sakaq, më datë 10.03.2025, i është drejtuar punëdhënësit me shkresë duke kërkuar të trajtohet me shpërblim nga fondi i veçantë referuar parashikimeve të VKM-së nr. 929, datë 17.11.2010 “Për krijimin dhe përdorimin e fondit të veçantë”, të ndryshuar. Nga ana e punëdhënësit nuk i është kthyer përgjigje duke mos i dhënë shpërblimin e kërkuar.

VKM-ja Nr. 929, datë 17.11.2010 “Për krijimin dhe përdorimin e fondit të veçantë”, e ndryshuar, parashikon ndër të tjera se: “1. *Fondi i veçantë në njësitë e qeverisjes së përgjithshme krijohet në masën 5% të fondit të pagave. Fondi i pagave, për efekt të llogaritjes së fondit të veçantë, do të përfshijë vetëm fondin e pagave për numrin faktik organik të punonjësve buxhetorë. Në këtë fond nuk përfshihet fondi i pagave për punonjësit në listë pritjeje, me kontratë të përkohshme, për ushtarakët në reformë, për punonjësit në dispozicion, për pagesën e bashkëshortëve të ushtarakëve dhe atë të studentëve ushtarakë.*

2. *Fondi i veçantë, i përlllogaritur sipas pikës 1, përdoret nga drejtuesit e njësitë të qeverisjes së përgjithshme për:*

- a) shpërblimin e punonjësve për rezultate të mira në punë;*
- b) shpërblimin e punonjësve në fund të vitit kalendarik;*
- c) shpërblime të tjera, të parashikuara me akte të tjera ligjore apo nënligjore;*
- ç) dhënie ndihmash të menjëhershme për raste fatkeqësish dhe për raste të tjera;*
- d) veprimtari social-kulturore.*

Formula e llogaritjes së fondit të veçantë faktik, për t’u përdorur, përcaktohet në ankesin 1, që i bashkëlidhet këtij vendimi dhe është pjesë përbërëse e tij.

3...

4...

5...

6...

7. *Në ndihma të menjëhershme për raste fatkeqësish dhe raste të tjera, të cilat përballohen nga fondi faktik i veçantë, përfshihen pagesat për rastet e:*

- vdekjes së punonjësit të institucionit. Pagesa i jepet familjes së punonjësit nga titullari i institucionit në masën e një page mujore, por jo më pak se 50 000 (pesëdhjetë mijë) lekë;

- vdekjes së një anëtarit të familjes së punonjësit (bashkëshorti/ja, prindërit apo fëmijët). Pagesa jepet nga titullari i institucionit deri në 30 000 (tridhjetë mijë) lekë, për çdo rast;

- sëmundjeve të rënda të punonjësit, kur kërkohet një ndërhyrje kirurgjikale apo një trajtim mjekësor i gjatë. Pagesa jepet nga titullari i institucionit deri në 50 000 (pesëdhjetë mijë) lekë, për çdo rast;

- daljes së punonjësve në pension pleqërie. Pagesa jepet nga titullari i institucionit deri në masën e një page mujore. Edhe në rastet kur, sipas ligjeve të veçanta, lindin të drejta specifike të dhënies së ndihmave të menjëhershme, masa e ndihmës së dhënë përballohet nga fondi i veçantë, i përlogaritur sipas pikës 1 të këtij vendimi. Në këto raste specifike, masa e ndihmës jepet pas miratimit nga titullari i institucionit qendror përkatës nëpërmjet një udhëzimi, në të cilin parashikohen rregullat dhe kriteret e përfitimit të këtyre ndihmave...”

Nga analiza e VKM-së sipërcituar, ndihma të menjëhershme për raste fatkeqësish dhe raste të tjera, të cilat përballohen nga fondi faktik i veçantë, ndër të tjera lidhet me rastet e sëmundjeve të rënda të punonjësit, kur kërkohet një ndërhyrje kirurgjikale apo një trajtim mjekësor i gjatë. Mbështetur në provat dhe aktet e vëna në dispozicion nga ana e ankuesit, nuk rezulton që ai ti jetë nënshtruar një ndërhyrje kirurgjikale apo një trajtimi mjekësor të gjatë. Nga informacioni i dhënë nga ana e ankuesit, mjeku i ka rekomanduar 14 ditë pushim dhe për një afat prej 3 muajsh të evitojë sforcimet fizike.

Në përfundim, bazuar në analizimin e veprimeve apo mosveprimeve të Cirkut Kombëtar, Komisioneri vlerëson se, ankuesi nuk është ekspozuar para një trajtimi të padrejtë dhe të paligjshëm, lidhur me mostrajtimin nga fondi i veçantë sipas parashikimeve të VKM-së Nr. 929, datë 17.11.2010 “Për krijimin dhe përdorimin e fondit të veçantë”, të ndryshuar.

B. Shkaku i mbrojtur.

Subjekti ankues pretendon se është diskriminuar nga punëdhënësit/Cirkut Kombëtar për shkak të përkatësisë në një grup të veçantë dhe çdo shkak tjetër.

Nga parashtrimet e depozituara në ankesë nga ana e J. K. rezulton se:

Evidentohet se ankuesi në parashtrimet e tij, ka referuar si shkaqe diskriminimi, faktin që ka ushtruar detyrën e Presidentit të Sindikatës së Pavarur të Artit, Kulturës dhe Medias të Shqipërisë. Në këtë kuptim, në vijim, do të analizohet si shkak diskriminimi ai i përkatësisë në një grup të veçantë.

Në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkak të përkatësisë në një grup të veçantë, Komisioneri vlerëson se ky shkak parashikohet shprehimisht si një shkak i mbrojtur nga neni 1, i LMD. Komisioneri vlerëson se, përkatësia në një grup të veçantë si shkak diskriminimi, nënkupton diferencën në trajtim dhe trajtimin më pak të favorshëm që një person apo grup personash i nënshtrohen për shkak të faktit që janë pjesë e një grupi që karakteristikat e tij e bëjnë atë të dallueshëm dhe mbart një veçanti që presumohet që ka ndikuar në kryerjen e sjelljes diskriminuese të pretenduar.

Në këtë kontekst, Komisioneri ka vlerësuar se ankuesi, përmes akteve të themelimit dhe regjistrimit në Gjykatë të Sindikatës së Pavarur të Artit, Kulturës dhe Medias të Shqipërisë ka dokumentuar karakteristikat e grupit ku bën pjesë, dhe në këtë logjikë do të pranojë si shkak të justifikuar të LMD-së, shkakun e përkatësisë në grup të veçantë, pasi rezultoi i provuar e dokumentuar.

Gjithashtu, “*anëtarësia në një organizatë sindikale*” 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.*”

Referuar nenit 1, të LMD, ky shkak i pretenduar nga subjekti ankues konsiderohet si shkak i mbrojtur, dhe Komisioneri vlerëson se, 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; vendimi nr. 188, datë 27.06.2024, nr. 142, datë 03.06.2025*)

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

C.1 Lidhja e trajtimit të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë të ankuesit me shkakun e përkatësisë në një grup të veçantë.

Komisioneri ka shqyrtuar dhe analizuar faktin, nëse ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme nga ana e Cirkut Kombëtar, bazuar pikërisht në shkakun që posedon, atë të përkatësisë në Sindikatën e Pavarur të Artit, Kulturës dhe Medias të Shqipërisë.

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.⁹ Gjykata Kushtetuese¹⁰, 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*

⁹ Livio Paladini, “Diritto Costituzionale”, CEDAM, Padova, 1991, fq. 166-175.

¹⁰ Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

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 përfutuar 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 pasoja të drejtpërdrejta në pengimin e veprimtarisë profesionale përbën cenim të kësaj lirie veprimi. Garancia që Kushtetuta i jep individit lidhur me të drejtën për punë dhe lirinë e profesionit ka si qëllim mbrojtjen e këtyre nga kufizimet e papërligjura të shtetit. Liria e profesionit nuk është thjesht një e drejtë për të pasur një vend pune. Ajo nuk duhet kuptuar vetëm si e drejtë sociale, por dhe si liri negative që nuk lejon ndërhyrjen ose pengimin e shtetit gjatë ushtrimit të saj. Përcaktimi që neni 49 i Kushtetutës i bën të drejtës për punë duhet të merret në kuptim të dyfishtë. Ajo përbën një detyrim pozitiv që kërkon angazhimin shtetëror për të krijuar kushte të përshtatshme për realizimin e një të drejte të tillë, por edhe detyrim negativ, i cili kërkon mosndërhyrjen e shtetit për të cenuar këtë të drejtë”.

Parimi i mosdiskriminimit, përshkon në frymë dhe në nene Kodin e Punës, i cili në pikën 1, të nenit 9, të tij ka përcaktuar se: “Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi”.

Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ-ja), nuk parashikon të drejtën për punë si një të drejtë të veçantë, por çështjet e punës trajtohen nga Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ-ja) si çështje që hyjnë në sferën e veprimit të nenit 8, “E drejta për respektimin e jetës private dhe familjare”. Neni 14 i KEDNJ-së ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, bazuar në një listë shoqëruese shkaqesh.

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

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

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

“Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore¹¹”, 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 Punës¹² *“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 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 veprimtarinë si përfaqësues të punëmarrësve apo pjesëmarrjes në veprimtari sindikale, për aq kohë sa ata të veprojnë në përputhje me ligjet ekzistuese, marrëveshjet kolektive ose marrëveshje të tjera për të cilat është rënë dakord bashkërisht”.*

Karta Sociale Europiane¹³ 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*

¹¹ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

¹² Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

¹³ Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002.

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 punësim¹⁴. 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 arsyeshme¹⁵.

Sipas nenit 3, pika 1 të LMD diskriminimi përkufizohet si, çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose 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 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 njëjllota 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

¹⁴ Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, prg 30.

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

nëse nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet¹⁶.

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 objektivist 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. KEDS¹⁷ gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm. Bazuar në nenin 9/10 të Kodit të Punës, barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm.

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

Neni 33, pika 7/1 e LMD, ka parashikuar se: *“Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim”*.

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

GJEDNJ-ja pranon si fakte ato vlerësime *“...të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha*

¹⁶ 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.

¹⁷ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

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 pretenduara¹⁸”.

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 Cirku Kombëtar, që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njërin nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin.¹⁹

Komisioneri çmon të nevojshme të theksojë se, është bazuar pikërisht në standardin e mësipërm të të provuarit, gjatë shqyrtimit dhe konkluzioneve të arritura, në lidhje me bazueshmërinë e pretendimeve për diskriminim të parashtuara 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, Cirku Kombëtar, i cili duhet të provojë se trajtimi i padrejtë dhe i pafavorshëm të cilit i është nënshtruar ankuesi nuk ka ardhur për shkakun e diskriminimit të pretenduar prej tij.

Punëdhënësi, Cirku Kombëtar nuk ka pranuar se trajtimi i subjektit ankues është bazuar pikërisht në faktin që ai është drejtues i Sindikatës së Pavarur të Artit, Kulturës dhe Media në Shqipëri. Pavarësisht kësaj, rezulton se ankuesi, pak kohë nga momenti i emërimit të J. V. në pozicionin e Drejtores së Cirkut Kombëtar, ka qenë aktiv sa i përket ushtrimit të detyrës si anëtarë i Sindikatës së Cirkut Kombëtar dhe si drejtues i Sindikatës së Pavarur të Artit, Kulturës dhe Media në Shqipëri.

Nga provat e administruara rezulton se:

¹⁸ 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.

¹⁹ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-laë-2018_en.pdf, fq.232.

- J. V. është emëruar Drejtor e Cirkut Kombëtar më datë 17.10.2024.
- Në muajin mars 2025, nga ana e Kryesisë së Sindikatës së Cirkut Kombëtar, është pretenduar se projekti i propozuar i Rregullores së Brendshme të Organizimit të Cirkut Kombëtar, cenonte të drejtat e artistëve dhe punonjësve përsa i përket: përcaktimit të orarit të punës, pushimeve vjetore etj. Në këtë kuadër, përmes e-mail-it datë 02.04.2025, Kryesia e Sindikatës së Cirkut Kombëtar, ka kërkuar nga ana e Drejtores së Cirkut Kombëtar, J. V., të njihet me draft rregulloren e propozuar dhe para miratimit të saj, të kalohet për konsultim tek sektorët përkatës dhe tek sindikata për mendim.
- Sindikata e Cirkut Kombëtarë, ka mbajtur një mbledhje më datë 04.04.2025, por nga ana e J. V. nuk është lejuar zhvillimi i saj në mjediset e Cirkut Kombëtar.
- Më datë 11.04.2025, Sindikata e Pavarur e Artit, Kulturës dhe Medias të Shqipërisë, i është drejtuar me kërkesë, Ministrisë së Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit duke e informuar mbi problematikën mes Sindikatës së Cirkut Kombëtar dhe Drejtoreshës së Cirkut Kombëtar, J. V..
- Në datë 25.04.2025, anëtarët e Sindikatës së Cirkut Kombëtar, janë njoftuar për tu paraqitur më datë 02.05.2025 pranë punëdhënësit për kryerjen e procedurës së bisedimeve për ecurinë disiplinore. Ndër personat e njoftuar ishte dhe J. K., përmes shkesës nr. 194 prot., datë 25.04.2025.
- Ankuesi, në cilësinë e Presidentit të Sindikatës së Pavarur të Artit, Kulturës dhe Medias të Shqipërisë së bashku me Kryesinë e Sindikatës së Cirkut Kombëtar, i janë drejtuar me shkresat datë 28.04.2025, Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, Ministrisë së Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit, Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe Bashkimit të Sindikatave të Pavarura të Shqipërisë, duke i informuar lidhur me situatën e sipërcituar.
- Bashkimi i Sindikatave të Pavarura të Shqipërisë, me shkresën datë 29.04.2025, i është drejtuar Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, Ministrisë së Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit, Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe për dijeni Cirkut Kombëtar, për marrjen e masave sa i përket situatës së paraqitur nga ana e J. K..
- Në vijim, me shkresën nr. 1856/6 prot., datë 14.05.2025, Inspektoriati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH), pas inspektimit të kryer në ambientet e Cirkut Kombëtar, janë informuar mbi situatën e krijuar dhe kanë këshilluar punëdhënësin për trajtimin e duhur ligjor në respektim dhe të kontratës kolektive në fuqi.
- Me shkresën datë 20.05.2025, Cirkut Kombëtar i ka kërkuar Sindikatës së Cirkut Kombëtar dhe Sindikatës së Pavarur të Artit, Kulturës dhe Medias të Shqipërisë, dokumentet përkatëse sa i përket legjitimitetit të tyre dhe organizatave sindikale që ata përfaqësojnë.

Pra, nga informacioni sipërcituar rezulton se J. V. në cilësinë e Drejtores së Cirkut Kombëtar, ka patur dijeni lidhur me veprimtarinë sindikale të J. K. dhe rrjedhimisht kjo lidhet me përkatësinë në Sindikatën e Pavarur të Artit, Kulturës dhe Medias të Shqipërisë.

Nga dinamika dhe kronologjia e zhvillimit të ngjarjeve, analizimi i fakteve në tërësinë e tyre, rezulton se, pasojat negative për ankuesin kanë ardhur pas ngritjes së problematikave

në cilësinë e drejtuesit të Sindikatës, sa i përket ushtrimit të detyrave nga ana e Drejtores së Cirkut Kombëtar.

Nga provat e administruara, Komisioneri konstaton se sapo J. K. në cilësinë e drejtuesit të Sindikatës së Pavarur të Artit, Kulturës dhe Medias të Shqipërisë, ka nisur të evidentojë problematikat lidhur me mosrespektimin e të drejtave të anëtarëve të sindikatës dhe punonjësve të Cirkut Kombëtar, ndaj tij kanë nisur menjëherë procedurat për dhënien e masave disiplinore.

Në këtë kuadër, Komisioneri vlerëson se, Cirkut Kombëtar nuk arriti të provojë me dokumentacion apo prova të tjera që subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme, në raport me parashikimet ligjore që normojnë marrëdhënien mes ankuesit dhe punëdhënësit.

Komisioneri konstaton se:

- Zgjidhja e marrëdhënieve të punës me J. K., i cili është Kryetar i Sindikatës është bërë në kundërshtim me garancitë ligjore që parashikohen në kuadër të lirisë sindikale, pasi punëdhënësi Cirkut Kombëtar nuk ka respektuar parashikimet e nenit 181 të Kodit të Punës;
- Marrja e masave disiplinore ndaj ankuesit për shkak të mosprezencës në punë, është në shkelje dhe në kundërshtim të akteve normative sipërcituar në këtë vendim. Ky veprim i kundërligjshëm i Cirkut Kombëtar, në cilësinë e punëdhënësit, ka sjellë pasoja të rënda në ushtrimin e misionit dhe veprimtarisë së Sindikatës dhe anëtarëve të saj, në kundërshtim të hapur edhe me nenin 184 të Kodit të Punës, sipërcituar.

Komisioneri konstaton se veprimet e sipërcituara ndaj J. K. në cilësinë e anëtarit të Sindikatës së Cirkut Kombëtar dhe drejtuesit të Sindikatës së Pavarur të Artit, Kulturës dhe Medias të Shqipërisë nga ana e Cirkut Kombëtar, nuk kanë ardhur për arsye të justifikuar dhe objektive.

Në çështjen Zakharova dhe të tjerët kundër Ruisë²⁰, 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 bartet 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”.*

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”.*

²⁰ Aplikimi me nr. 17030/04, Vendim i GJEDNJ-së, Maj 2022.

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

GJEDNJ i referohet në vendimin e saj Përmbledhjes së vendimeve dhe parimeve të Komitetit të Lirisë së 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 anëtarësimin në sindikatë ose veprimtarive të ligjshme sindikaliste;
- duhet të sigurohet mbrojtja e zyrtarëve të sindikatave, me kusht që ata të mos shkarkohen, as gjatë periudhës së tyre të detyrës, as për një kohë të caktuar pas kësaj, përveç, natyrisht, për sjellje të pahijshme serioze;
- të merren masat për të garantuar mbrojtjen efektive të përfaqësuesve të punëtorëve, me miratimin e dispozitës për 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 punëdhënësish masat që: c) dëmtojnë punëmarrësin për shkak të përkatësisë ose veprimtarisë së tij sindikale, duke e diskriminuar atë*”.

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/Cirkut Kombëtar, Komisioneri krijon bindjen se, procedura e ndjekur sa i përket veprimeve të marra ndaj J. K., nuk motivohet nga shkaqe ligjore dhe nuk ndjek një qëllim të ligjshëm apo të jetë e justifikuar objektivisht. Përkundrazi ato bien ndesh dhe janë në kundërshtim me gjithë

mbrojtjen ligjore që parashikohet nga legjislacioni kombëtar e ndërkombëtar, përsa i takon gëzimit të së drejtës së ankuesve në marrëdhëniet e punësimit.

Në analizë të sa më sipër, Komisioneri evidenton se në rastin konkret, shkak i përkatësisë në *sindikatë/Sindikatën e Pavarur të Artit, Kulturës dhe Medias të Shqipërisë*, ka ndikuar duke bërë që trajtimi i padrejtë dhe i pafavorshëm i subjektit ankues, të lidhet drejtpërdrejtë me këtë shkak/cilësi të tij.

Puna është një veprimtari jetike e individëve të aftë për punë. Ajo është burimi i të ardhurave që ata sigurojnë mjetet e jetesës. Gjithashtu, marrëdhënia e punës (*punësimi*) është, përveç të tjerash, një marrëdhënie sociale dhe shoqërore. Punëdhënësi ka detyrimin të respektojë dhe të mbrojë në raportet e punës personalitetin e punëmarrësve, si dhe të marrë të gjitha masat e nevojshme për të garantuar sigurinë, mbrojtjen e shëndetit mendor dhe fizik të tyre, si dhe trajtimin me dinjitet të tij.

E drejta për punë buron nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë. Në kushtet kur ndalimi i diskriminimit është një e drejtë kushtetuese, e detyrueshme për t'u zbatuar drejtpërsëdrejti nga institucionet, është një e drejtë e sanksionuar dhe e mbrojtur shprehimisht me ligjin nr. 10221 datë 04.02.2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, është e natyrshme që kjo e drejtë vendos detyrime negative mbi çdo punëdhënës që krijon, ndryshon apo i jep fund marrëdhënies së punës, të ndërmarre 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 dhe më pak i favorshëm i subjektit ankues nuk ka një justifikim të ligjshëm dhe objektiv.

Në konkluzion të sa më sipër, Komisioneri konstaton se Cirku Kombëtar ka diskriminuar subjektin ankues, J. K., në të drejtën e tij për punësim, pasi masat disiplinore dhe zgjidhja e marrëdhënieve të punës, ka ndodhur në shkelje të procedurave të parashikuara, por për shkaqe të mbrojtura nga LMD, përkatësinë në sindikatë. Për rrjedhojë, Cirku Kombëtar, ka shkelur dispozitat e ligjit nr. 10221/2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar, respektivisht, nenin 3, pikat 1, 2, nenin 5 dhe nenin 12, pika 1, shkronja c, të tij.

C.2 Lidhja e trajtimit të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë të ankuesit për shkak të ankesës për diskriminim tek Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 13, pika 1, shkronja c)²¹, e tij ka parashikuar se: “Punëdhënësi është i detyruar:.....t’u përgjigjet efektivisht dhe në përputhje me këtë ligj ankimeve të marra për shkak të diskriminimit të kryer nga punëmarrësit e tij, brenda një muaji nga marrja e tyre”.

Neni 15²², i LMD-së, ka parashikuar se: “1. Çdo punëmarrës ka të drejtë të ankohet te punëdhënësi, te Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ose në gjykatë, nëse beson se ka pësuar diskriminim. Kjo dispozitë nuk e kufizon të drejtën e ankimit në institucione të veçanta, të ngritura pranë sektorëve të ndryshëm të punësimit.

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

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

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

Mbështetur në provat e administruara, rezulton se ankuesi në cilësinë e Presidentit të Sindikatës së Pavarur të Artit, Kulturës dhe Medias të Shqipërisë, përmes shkresës nr. 08 prot., datë 28.04.2025, ka njoftuar Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi, lidhur me trajtimin e pabarabartë dhe diskriminues të anëtarëve të sindikatës. Pas paraqitjes së kësaj shkrese pranë Komisionerit në datën 28.04.2025, rezulton se:

- Ndaj ankuesit është marrë masë disiplinore më datë 19.09.2025, “Vërejtje me paralajmërim për largim nga detyra”, në shkelje të procedurës së parashikuar nga Kontrata Kolektive e Punës;
- Përgjatë muajit Tetor 2025, përsa është cituar edhe më sipër në vendim, nuk është lejuar të marrë pjesë në aktivitetet sindikale;
- Në përfundim, me Urdhrin nr. 95, datë 07.11.2025, Cirku Kombëtar ka vendosur zgjidhjen e Kontratës së Punës të Akrobatit J. K..
- Pas depozitimit të ankesës, më datë 14.10.2025, nga J. K., Komisioneri përmes shkresës nr. 1437/2 prot., datë 22.10.2025, ka njoftuar Cirkun Kombëtar lidhur me pretendimet e ngritura prej tij. Gjithashtu, Komisioneri përmes kësaj shkrese ka bërë me dije Cirkun Kombëtar se referuar parashikimeve të LMD-së, gjatë periudhës së shqyrtimit të ankesës, punëmarrësi ka të drejtë të

²¹ Detyrimet e punëdhënësit.

²² Të drejtat e punëmarrësit.

vazhdojë punën sipas kushteve të kontratës. Pavarësisht këtij fakti, Cirku Kombëtar ka vijuar me procedurën e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës me subjektin ankues.

Bazuar në gjithë sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se, provohet plotësisht se trajtimi i padrejtë dhe i pafavorshëm i ankuesit ka ardhur si rezultat edhe i paraqitjes së ankesës për diskriminim pranë Komisionerit.

Në analizë të çështjes në tërësi, Komisioneri konstatoi trajtimin e padrejtë dhe më pak të favorshëm të subjektit ankues dhe arriti në përfundimin se, ankuesi, J. K., është diskriminuar nga ana e punëdhënësit, Cirku Kombëtar, duke u viktimizuar, si pasojë e paraqitjes pranë Komisionerit të ankesës për shkelje të parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit. Për rrjedhojë Cirku Kombëtar, ka shkelur ndalimin e diskriminimit, sipas parashikimeve të nenit 3, pikat 1, 2 e 17 dhe nenit 5, pika 1, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

Ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, ka parashikuar në nenin 3, pika 17 të tij, se: *“Viktimizim është trajtim i disfavorshëm ose pasojë negative, që vjen si reagim ndaj një ankimi a një procedimi, që synon zbatimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, sipas parashikimeve të nenit 1 dhe nenit 2 të këtij ligji, lidhur me pretendimin për diskriminim të ankuesit”*.

Në referim të nenit 3, pika 17, të LMD, Komisioneri, vlerëson se, Cirku Kombëtar, në cilësinë e punëdhënësit, ka diskriminuar ankuesin në formën e viktimizimit për shkak të ankimit për diskriminim.

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 përpjesëtim 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 subjektit ankues, J. K., duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur, duke e rikthyer në vendin e mëparshëm të punës, përmes shfuqizimit të urdhrit të largimit nga puna.

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 J. K., në cilësinë e Presidentit të Sindikatës së Pavarur të Artit, Kulturës dhe Medias të Shqipërisë, në të drejtën për punësim dhe profesion, për shkak të përkatësisë në sindikatë, nga ana e Cirkut Kombëtar.
2. Konstatimin e diskriminimit në formën e viktimizimit, të ankuesit, J. K., nga ana e Cirkut Kombëtar.
3. Në referim të pikës 1 dhe 2, Cirkut Kombëtar, të marrë masa për rivendosjen në vend të të drejtës së shkelur të J. K., duke rikthyer në vendin e mëparshëm të punës.
4. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Cirkut Kombëtar, detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
5. 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.
6. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

(Shkaku: Përkatësia në sindikatë)
(Forma: Diskriminim në formën e drejtpërdrejtë dhe viktimizim)
(Fusha: Punësim)