



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

**KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI
KOMISIONERI**

Nr. 453/4 prot.

Tiranë, më 28. 05. 2026

V E N D I M

Nr. 124, datë 28. 05. 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. 67 Regj., datë 05.03.2026, të subjektit ankues E. T., kundër Drejtores së Cirkut Kombëtar, J. V. dhe Përgjegjësit të Sektorit Teknik, I. M., me pretendimin e diskriminimit për *shkak të përkatësisë në një grup të veçantë*³.

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, E. T., parashtron në ankesë se: “...jam punëmarrës pranë Cirkut Kombëtar me kontratë pune si “Punëtor Skene”. Prej më shumë se tre vitesh kam ushtruar realisht funksionin e fotografit/videografit të institucionit.

Në një mbledhje paraprake para nisjes së procedurës disiplinore, drejtuesja e institucionit më ka kërkuar dorëheqjen nga puna, me argumentin që më pas mund të punësohesha si i jashtëm në funksionin e fotografit. Kjo kërkesë nuk ishte e bazuar në ndonjë shkelje të konstatuar apo akt disiplinor. Pas refuzimit tim për të dhënë dorëheqjen, më janë mbajtur 10 ditë page për muajin Janar 2026, pa vendim disiplinor, pa akt të arsyetuar dhe pa përfundim të procedurës ligjore.

Pas mbajtjes së pagës, kam dërguar email duke përfshirë sindikatën dhe duke kërkuar mbështetje sindikale. Menjëherë pas përfshirjes së sindikatës, jam njoftuar për procedurë disiplinore.

Gjatë seancës dëgjimore:

- Fillimisht nuk u pranua prezenca sindikale;
- U vu në diskutim legjitimiteti i sindikatës;
- U përdorën tone presioni dhe ofendime;
- U krijua ambient intimidues.

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 anëtarit.

Masat e ndërmarra (mbajtja e pagës dhe nisja e procedurës disiplinore) pasuan drejtpërdrejtë kërkesën time për mbështetje sindikale dhe refuzimin për dorëheqje. Kjo krijon dyshim të arsyeshëm se trajtimi i pafavorshëm ka qenë i motivuar nga aktiviteti sindikal, në kundërshtim me Ligjin nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” dhe dispozitat e Kodit të Punës mbi lirinë sindikale.”.

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

- Hetimin administrativ të rastit për diskriminim për shkak të aktivitetit sindikal;
- Konstatimin e trajtimit të pafavorshëm;
- Nxjerrjen e vendimit përkatës sipas ligjit;
- Rekomandime për ndalimin e çdo forme presioni ndaj meje;
- Monitorimin e institucionit për respektimin e lirisë sindikale”.

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 mosveprim 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 dhe ç), 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; ç) anëtarësinë në sindikata dhe mundësinë për të përfutuar nga lehtësitë që siguron kjo anëtarësi.”

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.

Pas regjistrimit të ankesës së depozituar pranë Komisionerit, u konstatua se ajo kishte mangësi të anës formale, në lidhje me dokumentacionin provues sa i përket shkakut të pretenduar nga ana e subjektit ankues dhe provueshmërisë së tij.

Për këtë arsye, nëpërmjet e-mail-it datë 17.03.2026, nga ana e inspektorit të çështjes është proceduar me kërkesën për plotësimin e dokumentacionit e informacionit të nevojshëm sa i përket shkakut të pretenduar dhe provueshmërisë së tij për vijimin e shqyrtimit të ankesës së tij, duke i lënë dhe një afat të arsyeshëm kohor.

Nëpërmjet e-mail-it datë 24.03.2026, ankuesi në përgjigje të kërkesës për plotësimin e ankesës, ka informuar Komisionerin ndër të tjera se:

“...Në kuadër të kësaj përkatësie:

- *kam kërkuar mbështetje sindikale në mënyrë të drejtpërdrejtë;*
- *kam përfshirë sindikatën në komunikimet zyrtare me institucionin;*
- *kam ushtruar të drejtën për përfaqësim sindikal gjatë procedurës disiplinore....”*

Pas plotësimit të saj dhe 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. 453/2 prot., datë 25.03.2026, 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 shkresës⁴ nr. 173/1 prot., datë 03.04.2026, 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: *“... Pas shqyrtimit të përmbajtjes së ankesës, verifikimit të rrethanave faktike dhe administrimit të informacionit të disponueshëm pranë institucionit, Cirku Kombëtar kundërshton në mënyrë të plotë pretendimet e ngritura nga E. T., duke i vlerësuar ato si të pavërteta, të pabazuara në fakte dhe të palidhura me çdo shkak diskriminimi të parashikuar nga legjislacioni në fuqi.*

Sqarojmë se E. T. është i punësuar pranë Cirkut Kombëtar mbi bazën e kontratës individuale të punës në pozicionin “Punëtor Skene”. Ky është funksioni i tij zyrtar, kryesor dhe i pandryshuar në marrëdhënien juridike të punës me institucionin.

Njëkohësisht, sqarojmë se, ashtu siç është gjetur edhe nga drejtuesi aktual në momentin e marrjes së detyrës, E. T., në periudha të caktuara, ka kryer edhe angazhime të tjera mbështetëse, përfshirë edhe detyra të lidhura me fotografinë/videografinë. Megjithatë, këto angazhime nuk kanë ndryshuar

⁴ Protokolluar pranë Komisionerit me nr. 453/3 prot., datë 07.04.2026.

në asnjë moment funksionin e tij zyrtar dhe nuk përbëjnë bazë për të pretenduar ndryshim të pozitës juridike në punë.

Kjo mënyrë organizimi nuk është e pazakontë në realitetin funksional të Cirkut Kombëtar. Për shkak të natyrës së veçantë të veprimtarisë artistike, të nevojës për fleksibilitet operacional dhe të domosdoshmërisë për të mbajtur në funksionim një institucion artistik 67-vjeçar, shumë punonjës të Cirkut Kombëtar, krahas funksionit të tyre kryesor, kontribuojnë edhe në detyra të tjera shtesë, sipas nevojave konkrete të institucionit. Kjo punë kryhet me përkushtim, frymë bashkëpunimi dhe dashuri për artin, në funksion të ruajtjes së vazhdimësisë së jetës artistike dhe institucionale.

Për rrjedhojë, çdo angazhim shtesë i E. T. në detyra ndihmëse apo mbështetëse nuk mund të interpretohet si ndryshim funksioni, si cenim i të drejtave të tij, apo si bazë për pretendime diskriminimi. Përkundrazi, ai përbën pjesë të mënyrës konkrete të funksionimit të institucionit, ku bashkëpunimi dhe mbështetja ndërmjet punonjësve janë të domosdoshme për realizimin e aktivitetit artistik.

Nga verifikimet e kryera rezulton se problematikat e konstatuara në lidhje me këtë punëmarrës nuk lidhen në asnjë mënyrë me përkatësi sindikale, me ndonjë grup të veçantë apo me ndonjë rrethanë tjetër të mbrojtur nga legjislacioni për mbrojtjen nga diskriminimi. Përkundrazi, ato lidhen drejtpërdrejtë dhe vetëm me mosrespektimin e detyrimeve që burojnë nga marrëdhënia e punës, konkretisht:

- *mosparaqitje të rregullt në punë;*
- *mospërmbushje të detyrave funksionale sipas vendit të punës;*
- *neglizhencë të vazhdueshme në ushtrimin e detyrave;*
- *mosrespektim të hierarkisë administrative dhe institucionale;*
- *komunikim joetik dhe fyes ndaj Përgjegjësit të Sektorit Teknik;*
- *sjellje ofenduese ndaj titullarit të institucionit.*

Për sa më sipër, theksojmë se çdo shqetësim, komunikim administrativ, kërkesë për sqarim apo masë e shqyrtuar nga institucioni ndaj E. T. ka ardhur ekskluzivisht si pasojë e sjelljes së tij në punë dhe e moszbatimit të detyrimeve kontraktore, dhe jo për shkak të ndonjë qëndrimi, bindjeje, anëtarësi apo përkatësie sindikale.

Në mënyrë të qartë dhe të prerë, deklarojmë se në asnjë moment E. T. nuk është trajtuar nga Cirku Kombëtar për çështje sindikale dhe as nuk është vënë në lëvizje ndonjë procedure për shkak të pretenduar te aktivitetit të tij sindikal. Pretendimet e ngritura prej tij në këtë drejtim janë të pavërteta dhe nuk qëndrojnë as në planin faktik, as në planin juridik.

Institucioni i ka kërkuar E. T. vetëm atë që i kërkohet çdo punëmarrësi në një institucion publik, konkretisht:

- *respektimin e kontratës individuale të punës;*
- *respektimin e rregullores së brendshme të institucionit;*
- *zbatimin e dispozitave të Kodit të Punës;*
- *respektimin e etikës institucionale dhe të hierarkisë në vendin e punës;*
- *komunikim korrekt e qytetar me eprorët dhe kolegët;*
- *edukatë dhe respekt ndaj më të vjetërve në moshë dhe përvojë.*

Në këtë kuadër, saktësojmë se E. T. nuk i është nënshtruar asnjë trajtimi të pafavorshëm për shkak të përkatësisë në sindikatë, por i është kërkuar në mënyrë të vazhdueshme që të reflektojë, të korrigjojë sjelljen dhe të respektojë standardet minimale të punës dhe të etikës institucionale.

Gjithashtu, vlerësojmë të nevojshme të evidentojmë se qëndrimi i institucionit ndaj këtij punëmarrësi ka qenë i kujdesshëm, tolerant dhe në frymë mbështetëse, edhe për shkak të moshës së tij të re. Në përputhje me frymën e standardeve evropiane për rininë, të cilat nxisin përfshirjen, zhvillimin e kompetencave, përgjegjësinë dhe integritetin e të rinjve në jetën shoqërore e profesionale, institucioni ynë ka mbajtur ndaj tij një qasje edukative dhe korrektuese, duke i dhënë mundësi të përsëritura për reflektim dhe përmirësim. Këshilli i Europës thekson se politikat rinore duhet të krijojnë kushte, mundësi dhe përvojë që u mundësojnë të rinjve të zhvillojnë njohuri, aftësi dhe kompetenca, si dhe të bëhen pjesëmarrës aktivë e të përgjegjshëm në shoqëri.

Në të njëjtën frymë, standardet evropiane mbi pjesëmarrjen e të rinjve nënvizojnë se të rinjve duhet t'u ofrohen jo vetëm të drejta formale, por edhe mjetet, hapësira, mundësitë dhe, kur është e nevojshme, mbështetja e duhur për t'u përfshirë dhe për t'u zhvilluar. Qasja e mbajtur nga institucioni ndaj E. T. ka qenë pikërisht në këtë frymë mbështetëse dhe jo përjashtuese.

Kur është e nevojshme, mbështetja e duhur për t'u përfshirë dhe për t'u zhvilluar. Qasja e mbajtur nga institucioni ndaj E. T. ka qenë pikërisht në këtë frymë mbështetëse dhe jo përjashtuese.

Megjithatë, kjo qasje mbështetëse nuk e përjashton detyrimin e çdo punëmarrësi për të respektuar kontratën individuale të punës, rregulloren e brendshme të institucionit, Kodin e Punës, etikën institucionale, si dhe detyrimin elementar për komunikim korrekt dhe me respekt ndaj eprorëve, titullarit dhe kolegëve.

Në këtë frymë, edhe përkundër problematikave të përsëritura në sjellje dhe në përmbushjen e detyrave, institucioni ka treguar durim institucional dhe ka preferuar t'i japë E. T. mundësi të vazhdueshme për reflektim dhe përmirësim. Arsyeja pse ky punëmarrës është mbajtur në vijimësi në marrëdhënie pune lidhet me qasjen tonë mbështetëse ndaj të rinjve dhe me vullnetin për të mos kaluar menjëherë në masa më të rënda pa shteruar me parë mundësitë e korrigjimit të sjelljes së tij...

Institucioni rithekson se rasti në fjalë nuk përbën çështje diskriminimi, por lidhet me një marrëdhënie pune në të cilën punëmarrësi ka shfaqur problematika të vazhdueshme në disiplinën, korrektësinë, komunikimin dhe përmbushjen e detyrave funksionale. Në thelb, E. T. i është kërkuar vetëm të vijë rregullisht në punë, të kryej detyrat për të cilat është punësuar, të mos neglizhojë shërbimin, të respektojë eprorin dhe titullarin e institucionit, si dhe të mbajë një standard minimal etike dhe edukate në institucion.

Në përfundim, Cirku Kombëtar mban qëndrimin e qartë se në rastin konkret nuk jemi përpara asnjë forme diskriminimi, por përpara një shtate të lidhur me shkelje të përsëritura të detyrimeve që burojnë nga marrëdhënia e punës. Për rrjedhojë, kërkojmë që pretendimet e paraqitura nga E. T. të vlerësohen mbi bazën e fakteve, dokumentacionit administrativ dhe rrethanave reale të çështjes”.

2. Sakaq, Komisioneri përmes e-mail-it datë 24.04.2026, i përcolli ankuesit një kopje të shkresës së Cirkut Kombëtar, nr. 173/1 prot., datë 03.04.2026, dhe dokumentacionit bashkëngjitur saj, si dhe kërkoi parashtrime me shkrim nga ana e tij.

Në përgjigje sa më sipër, ankuesi, E. T., nuk vuri në dispozicion të Komisionerit asnjë informacion shtesë.

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 dhe Kontratën Individuale të Punës Nr. 110 prot., datë 24.04.2024, ankuesi, E. T., është punësuar pranë Cirkut Kombëtar në detyrën “Punëtor Skene”. Gjithashtu, rezulton se ankuesi në periudha të caktuara ka kryer edhe detyra të lidhura me fotografimin dhe videografimin.

Nga provat e administruara, rezulton se Përgjegjësi i Sektorit Teknik, I. M., përmes e-mail-it datë 25.03.2025, i është drejtuar Drejtores së Cirkut Kombëtar, J. V., duke e informuar ndër të tjera se: *“...Si sektor teknik na duhet një njeri i ri e i fortë të na ndihmojë për transportin e veglave dhe në skenë. E. T. që e kam në sektorin tim me emërtimin punëtor skene, nuk përgjigjet për këtë pune duke pretenduar se ka ardhur me emërtimin fotograf. Ju lutem ose ndërroni emërimin e pozicionit ose na duhet një njeri tjetër...”*.

Me e-mail-in datë 23.04.2025, I. M. i drejtohet sërish J. V. duke e sqaruar ndër të tjera se: *“...Ju përsëris kërkesën për punëtorin e skenës (ai që kam në organikë nuk përgjigjet asnjëherë për transport, mbajtje, veglave si edhe për një mjet transporti të veglave të akrobatëve në ditët e shfaqjeve kur kemi zhvendosje...”*.

Më datë 20.05.2025, I. M. i drejtohet J. V. me e-mail, duke e sqaruar ndër të tjera se: *“...Ju rikujtojmë kërkesën për një punëtor aktiv skene...”*.

Me shkresën me lëndë “Propozim”, nr. 270 prot., datë 11.06.2025, I. M., i është drejtuar J. V. duke i sqaruar ndër të tjera se: *“E. T., në detyrën “Punëtor Skene”, prej kohësh nuk paraqitet në punë për të kryer detyrën që ka në ngarkim, gjë e cila krijon probleme të vazhdueshme në mbarëvajtjen e punës në Sektorin Teknik. Duke patur parasysh që Sektori Teknik ka nevojë të domosdoshme për një Punëtor Skene, në mënyrë që çdo punonjës të kryejë detyrat që ka në ngarkim, referuar kjo kontratës individuale të punës të firmosur nga secili prej nesh, si dhe për të mos thelluar problematikat dhe ngërçin në të cilin është futur prej kohësh ky sektor si pasojë e mungesës së personelit përkatës, propozoj që drejtoria të marrë masa për zgjidhjen e situatës, duke filluar procedurën e lirimit nga*

kjo detyrë të punonjësit në fjalë, konform gjithë procedurave të parashikuara nga legjislacioni shqiptar në fuqi, Kontrata e Punës, si dhe Kodi i Punës së Republikës së Shqipërisë”.

Përmes e-mail-it datë 15.09.2025, I. M. i është drejtuar E. T. dhe për dijeni J. V., duke i sqaruar se: *“...Në zbatim të detyrës që ke në ngarkim, ditën e nesërme në orën 09:30 duhet të jesh prezent në ambientet e Cirkut Kombëtar për të bërë gati trupën e artistëve të cilët do nisen për në shfaqje në Pezë. Mosprezenca ju ngarkon me përgjegjësi për moszbatim të detyrës që keni në ngarkim...”.*

Me shkresën me lëndë “Kërkesë”, nr. 472 prot., datë 03.11.2025, I. M., i është drejtuar J. V. duke i sqaruar ndër të tjera se: *“...ju riinformoj për të disatën herë që punonjësi E. T., në detyrën “Punëtor skene” pranë Sektorit Teknik, prej kohësh në mënyrë të përsëritur nuk pranon të kryej detyrën që ka në ngarkim përkatësisht sipas kontratës së punës të firmosur midis tij dhe titullarit të institucionit, gjë e cila ka krijuar probleme të vazhdueshme të herëpashershme në mbarëvajtjen e punës në këtë sektor. Duke patur parasysh që Sektori Teknik ka nevojë imediate për një Punëtor Skene, i cili të kryej me përgjegjshmëri punën sipas përshkrimit të punës që është përcaktuar për këtë emërtesë, (referuar kjo Kontratës së Punës dhe Rregullores së Brendshme të institucionit), si dhe për të mos thelluar më tej problematikat dhe ngërçin në të cilin është futur prej kohësh ky sektor si pasojë e mungesës së personelit përkatës, propozoj që drejtoria të marri masa për zgjidhjen e situatës, duke filluar procedurën e lirimimit nga detyra të punonjësit në fjalë, konform gjithë procedurave të parashikuara nga legjislacioni shqiptar në fuqi, Kodi i Punës në Republikën e Shqipërisë, Kontrata Individuale dhe Rregullorja e Brendshme e Cirkut Kombëtar Tiranë.”*

Me e-mail-in datë 04.11.2025, I. M. vë në dijeni J. V., duke i sqaruar lidhur me punën e realizuar gjatë javës dhe ndër të tjera thekson faktin se: *“...Në montim çmontimin e strukturës u ndihmuam nga akrobatët dhe punonjësit e teatrit të kukullave. Punëtori i skenës nuk mori pjesë por vetëm foto...”.*

Me shkresën me lëndë “Kërkesë për raportim 6-mujor (II/2025), planifikim (I/2026) dhe përditësim të adresave”, nr. 12 prot., datë 13.01.2026, I. M., i është drejtuar J. V. duke i paraqitur në pasqyrë të punës së zhvilluar gjatë 6-mujorit të dytë të vitit 2025 dhe duke i sqaruar problematikat e hasura për zbatimin e detyrave të Sektorit Teknik që ai drejton. Ndër të tjera, I. M. ka theksuar nevojën emergjente për 2 punëtorë skene për të mbështetur mekanikun dhe inxhinierin përgjegjës.

Më datë 30.01.2026, përmes shkresës nr. 59 prot., I. M. i është drejtuar sërish J. V. duke i parashtruar se: *“...ju bëj me dije se gjatë muajit Janar 2026 ka vijuar problematika me Punëtorin e Skenës, E. T., i cili në mënyrë të përsëritur ka refuzuar të kryejë detyrat që i janë ngarkuar sipas Kontratës së tij Individuale të Punës. Kjo situatë është pasqyruar edhe në listëprezencën mujore të Sektorit Teknik, ku për ditët në të cilat E. T. nuk ka pranuar të kryejë detyrën e tij, i është shënuar mungesë. E. T. është paralajmëruar në mënyrë të përsëritur verbalisht lidhur me këtë shkelje, përfshirë edhe një sqarim të zhvilluar në Zyrën e Titullarit të Institucionit, në prani të J. V., Drejtoreshë e Institucionit, R. F. (Ç.), Përgjegjëse e Sektorit Mbështetës, si dhe O. A., Udhëheqëse Artistike. Gjatë këtij sqarimi, punonjësit i është kërkuar qartësisht të kryejë detyrën e tij funksionale si Punëtor Skene, por pavarësisht kësaj, ai ka refuzuar vazhdimisht ta kryejë atë, duke shkelur në mënyrë të përsëritur kushtet e Kontratës Individuale të Punës. Moskryerja e detyrës nga ana e Punëtorit të Skenës krijon problematika serioze në funksionimin normal të Sektorit Teknik, si dhe ndikon drejtpërdrejt në*

mbarëvajtjen e shfaqjeve artistike, pasi lëvizja e veglave dhe e pajisjeve skenike detyrohet të kryhet nga punonjës të tjerë, të cilët nuk e kanë këtë detyrë në përshkrimin e tyre të punës. Për sa më sipër, po ju vë në dijeni për marrjen e masave të mëtejshme administrative, sipas legjislacionit në fuqi.”

Me e-mail-in datë 08.02.2026, I. M., i është drejtuar me e-mail J. V. dhe Sektorit të Burimeve Njerëzore, duke i sqaruar se: *“Në vijim të zbatimit të programit artistik, ditën e shtunë në datën 7 Shkurt 2026, në orën 17:00 deri në orën 18:00 u dha shfaqja me titull “Cirkus”. Shfaqja shkoi sipas programit pa probleme teknike. Edhe ditën e sotme ashtu si në të gjitha shfaqjet e tjera, E. T. në detyrën Punëtor Skene nuk kreu detyrën për të cilën ka lidhur Kontratën Individuale të Punës..”*

Me e-mail-in datë 12.02.2026, I. M., i është drejtuar sërish me e-mail J. V. dhe Sektorit të Burimeve Njerëzore, duke i sqaruar se: *“...Në vijim të zbatimit të programit artistik, ditën e enjte në datën 12 Shkurt 2026, në orën 11:00 deri në orën 12:00 në sallën e Teatrit të Kukullave u dha shfaqja e përgatitur me numra të ndryshëm, e cila shkoi sipas programit pa patur probleme teknike. E. T. në detyrën Punëtor Skene nuk u paraqit për të kryer detyrën e përcaktuar në Kontratën Individuale të Punës, si dhe në Rregulloren e Cirkut Kombëtar Tiranë.”*

Përmes shkresës nr. 114 prot., datë 19.02.2026, I. M. i është drejtuar sërish J. V. duke i parashtruar se: *“...Në cilësinë e Përgjegjësit të Sektorit Teknik, ju informoj se punonjësi i institucionit, E. T., më ka dërguar një komunikim me përmbajtje fyese, denigruese dhe me elementë presioni/kërcënimi, i cili cenon drejtpërdrejt autoritetin tim si drejtues sektori dhe funksionimin normal të marrëdhënieve të punës. Në mesazhin e tij ai shprehet ndër të tjera: “Ti ke nja 4 muaj që ngele duke bërë ankesa për mua...Të lutem më kalo lekët që mi ke mbajtur të Janarit pa të drejtë se në të kundërt jam i detyruar të hap Gjyqin.” Ky komunikim përbën: Shkelje të detyrimit për respektimin e eprorit dhe të hierarkisë institucionale. Cenim të etikës së komunikimit zyrtar dhe standardeve të sjelljes në administratë. Formë presioni/kërcënimi në raport me një çështje administrative, jashtë kanaleve zyrtare. Qëndrim sfidues dhe denigrues ndaj një drejtuesi sektori, duke cenuar autoritetin funksional... Theksoj se kjo situatë dhe nuk është episod i izoluar, por vijimësi e një qëndrimi kundërshtues ndaj drejtimit të sektorit dhe strukturës organizative. Komunikimi i tillë krijon klimë tensioni në vendin e punës, cenon integritetin profesional dhe autoritetin e drejtimit, si dhe përbën precedent të papranueshëm në një institucion kombëtar të artit dhe kulturës.*

Kërkoj:

- *Administrimin e këtij komunikimi në dosjen personale të punonjësit.*
 - *Fillimin e menjëhershëm të procedurës disiplinore sipas parimit të dëgjimit paraprak.*
 - *Vlerësimin e kësaj sjelljeje si shkelje e rëndë disiplinore, duke marrë masën përkatëse në përputhje me ligjin dhe proporcionalitetin.*
 - *Institucioni nuk mund të tolerojë gjuhë fyese, presion apo cenim të autoritetit funksional.*
- Në pritje të veprimeve përkatëse ligjore... ”.*

Me shkresën nr. 124 prot., datë 26.02.2026, I. M. i është drejtuar J. V. dhe parashtruar ndër të tjera se: *“Në vijim të verifikimeve dhe evidentimeve të kryera mbi përmbushjen e detyrave funksionale nga ana e punonjësve të institucionit, paraqes këtë kërkesë lidhur me situatën e punonjësit E. T., me detyrë punëtor skene.*

E. T. është i punësuar në institucion me kontratë pune në pozicionin punëtor skene, detyrë e cila përfshin angazhimin e drejtpërdrejtë në përgatitjen, mirëmbajtjen dhe realizimin teknik të aktiviteteve artistike dhe skenike. Megjithatë, në praktikë është konstatuar se ai nuk kryen detyrat funksionale që lidhen me këtë pozicion pune. Nga monitorimi i vazhdueshëm i aktivitetit të tij rezulton se angazhimi i vetëm i kryer prej tij në institucion lidhet me realizimin e fotografive, ndërkohë që nuk ka ushtruar asnjëherë detyrat e punëtorit të skenës. Në këto kushte, përfshirja e tij në procesverbalet periodike të kontrollit teknik, të cilat lidhen drejtpërdrejt me përgjegjësitë dhe punën konkrete të stafit teknik dhe të skenës, nuk është në përputhje me funksionin real që ai ushtron dhe krijon pasaktësi në dokumentacionin zyrtar. Përfshirja formale e një punonjësi që nuk merr pjesë në këto procese cenon korrektësinë dhe besueshmërinë e kontrolleve teknike, si dhe përgjegjësitë institucionale për sigurinë dhe standardet e punës.

Për sa më sipër, kërkohet:

- 1. Të bëhet verifikimi zyrtar i përmbushjes së detyrave funksionale nga ana e E. T., në përputhje me kontratën e tij të punës dhe përshkrimin e vendit të punës.*
- 2. Të mos përfshihet më në procesverbalet periodike të kontrollit teknik, për sa kohë nuk ushtron detyrën e punëtorit të skenës.*
- 3. Të merren masat administrative përkatëse për saktësimin e funksionit real që ai ushtron në institucion dhe për përcaktimin e përgjegjësive në përputhje me legjislacionin në fuqi dhe rregulloren e brendshme...”.*

Gjithashtu, me e-mail-et e datave 15.02.2026, 16.02.2026, 22.02.2026, 28.02.2026, 01.03.2026, 08.03.2026, 15.03.2026, 21.03.2026, 22.03.2026 dhe 29.03.2026, I. M. i është drejtuar J. V. dhe Sektorit të Burimeve Njerëzore, duke i sqaruar se E. T. nuk është paraqitur për të kryer detyrën e përcaktuar në Kontratën Individuale të Punës, gjatë aktiviteteve të zhvilluara nga Cirkul Kombëtar për këtë periudhë kohore.

Sa më sipër, me shkresën “Njoftim mbi ecurinë e marrëdhënieve të punës”, nr. 80 prot., datë 10.02.2026 rezulton se punëdhënësi, Cirkul Kombëtar, ka njoftuar ankuesin për takim më datë 13.02.2026, në zyrën e protokollit të institucionit, lidhur me diskutimin e marrëdhënieve të punës, bazuar në shkresën nr. 59 prot., datë 30.01.2026, të Përgjegjësit të Sektorit Teknik.

Në vijim, Cirkul Kombëtar ka ngritur me Urdhrin nr. 18, datë 11.02.2026, Komisionin për kryerjen e bisedimeve mbi vijimësinë e marrëdhënieve të punës të E. T., të përbërë nga A. H., M. D. dhe O. A.

Me shkresën datë 12.02.2026, protokolluar pranë Cirkut Kombëtar me nr. 80/1 prot., datë 13.02.2026, E. T. ka parashtruar ndër të tjera se: “1. Mbi natyrën reale të detyrës sime funksionale:

Megjithëse kontrata individuale e punës e lidhur më datë 24.01.2024 më përcakton formalisht në pozicionin “Punëtor Skene”, në praktikë dhe për nevojat e institucionit kam ushtruar në mënyrë të vazhdueshme funksionin e fotografit/videografit zyrtar të Cirkut Kombëtar. Kjo ka qenë detyra ime që kur jam punësuar pranë Cirkut Kombëtar.

Këtë e provoj në:

- Postimet zyrtare të institucionit në rrjetet sociale dhe faqet publike;*
- Dokumentimi fotografik i aktiviteteve dhe shfaqjeve;*
- Angazhimi im në disa raste për mbulimin të aktiviteteve të Ministrisë Kulturës;*

- *Kërkesat e përsëritura nga institucioni për realizimin e materialeve audiovizive.*

Në dijeninë time, ka ekzistuar një urdhër i brendshëm për detyrë të shtuar si fotograf, të cilin nuk e disponoj por mund të jetë në protokoll.

2. Praktika Faktike e Punës ndër vite.

Prej me shumë se tre (3) vitesh, kam ushtruar në mënyrë të vazhdueshme, të pandërprerë dhe ekskluzive detyrat e fotografit/videografit në institucionin tonë, profesion për të cilin jam i kualifikuar dhe që ka përbërë funksionin tim real në praktikë.

Ky ushtrim detyrash është kryer me dijeninë, miratimin dhe urdhërimin e drejtuesve përkatës që kanë qenë në detyrë gjatë gjithë kësaj periudhe, pa asnjë kundërshtim, paralajmërim apo akt administrativ që të më urdhëronte kryerjen e detyrave të tjera jashtë këtij funksioni.

Pavarësisht përcaktimit formal në kontratën time individuale të punës, në zbatim të parimit të së drejtës së punës mbi epërsinë e marrëdhënies faktike të punës ndaj formës, detyrat reale që kam ushtruar përbëjnë funksionin tim efektiv në institucion. Kjo praktikë e konsoliduar ndër vite ka krijuar një marrëdhënie pune të pranuar institucionalisht dhe juridikisht të vlefshme.

Theksoj se për këtë situatë ka qenë plotësisht në dijeni edhe Ministria përkatëse, e cila në disa raste me ka kërkuar në cilësinë e fotografit të institucionit tonë për kryerjen e shërbimeve zyrtare pranë saj, duke konfirmuar kështu njohjen dhe pranimin e këtij funksioni edhe nga autoritetet mbikëqyrëse.

Për rrjedhojë, çdo pretendim për moskryerje detyrash, apo çdo veprim administrativ që synon penalizimin apo ndërprerjen e marrëdhënies sime të punës, do të ishte në kundërshtim me praktikën faktike të punës dhe me parimet e së drejtës së punës, si dhe do të ngarkonte institucionin me pasoja ligjore përkatëse.

3. Mbi kalimin e kontratës nga afat i caktuar në afat të pacaktuar.

Kontrata ime 1 -vjeçare ka përfunduar pa njoftim për ndërprerje dhe pa lidhje kontrate të re. Në bazë të parimit të vijmësisë së marrëdhënies së punës sipas Kodit të Punës, kontrata konsiderohet e kthyer në kontratë me afat të pacaktuar.

4. Mbrojtja sindikale dhe Kontrata Kolektive.

Unë jam anëtar aktiv i sindikatës dhe mbrohem nga Kontrata Kolektive, e cila është e referuar shprehimisht në kontratën individuale si bazë ligjore.

Sipas Kontratës Kolektive:

- *Për çdo masë disiplinore duhet të njoftohet përfaqësuesi sindikal.*
- *Duhet garantuar e drejta e mbrojtjes.*
- *Duhet respektuar procedura dypalëshe.*

Mosrespektimi i këtyre dispozitave përbën shkelje procedurale dhe cenim të të drejtave sindikale.

5. Mbi mbajtjen e 10 ditëve pagë.

Deri më sot nuk kam marrë asnjë përgjigje për emailin tim lidhur me mbajtjen e 10 ditëve pagë nga paga e muajit janar.

Sipas nenit 9 të kontratës dhe nenit 115 e vijues të Kodit të Punës, paga nuk mund të mbahet pa bazë ligjore dhe pa procedurë të rregullt.

6. Dyshime për presion dhe diskriminim sindikal.

Duke parë:

- *Kohën e inicimit të procedurës,*
- *Statusin tim si anëtar aktiv sindikate,*
- *Mungesën e dokumentacionit provues,*
- *Situatat e tjera të krijuara ndaj anëtarëve të sindikatës,*

lindin dyshime të arsyeshme për cenim të të drejtave sindikale dhe ushtrim presioni në kundërshtim me parimet e lirisë sindikale të parashikuara në Kodin e Punës dhe Konventat e ILO-s.

Kërkoj:

- 1. Mbylljen e menjëhershme të kësaj procedure si të pabazuar në prova.*
- 2. Rikthimin e menjëhershëm të çdo shume të mbajtur padrejtësisht nga paga.*
- 3. Respektimin e plotë të Kontratës Kolektive dhe të drejtës për mbrojtje sindikale.*
- 4. Vënien në dispozicion të çdo dokumenti që pretendohet si bazë e kësaj procedure.”*

Sipas njoftimit sipërcituar, më datë 13.02.2026, është realizuar takimi në prani të E. T., anëtarëve të Komisionit të ngritur me urdhrin nr. 18, datë 11.02.2026. Mbështetur në procesverbalin e mbajtur nr. 88/1 prot., datë 13.02.2026, evidentohet se ankuesi ka mbajtur të njëjtin qëndrim, me atë të ngritur në shkresën datë 12.02.2026. Gjithashtu, nga anëtarët e komisionit ankuesi është bërë me dije se në momentin e nënshkrimit të kontratës, atij i lind detyrimi i zbatimit të saj. Lidhur me këtë ankuesi ka pretenduar se pavarësisht detyrës së cituar në kontratë, ai ka ushtruar vetëm detyrën e fotografit për të cilën ka rënë dakord me punëdhënësin në momentin e nënshkrimit të kontratës.

Pas përfundimit të takimit, Komisioni, përmes shkresës nr. 88/2 prot., datë 16.02.2026, i ka propozuar punëdhënësit që E. T. t'i jepet: masa disiplinore “largim nga puna” e cila të shoqërohet me zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës.

Në vijim, me shkresën datë 16.02.2026, protokolluar pranë Cirkut Kombëtar me nr. 80/2 prot., datë 17.02.2026, E. T. ka parashtruar ndër të tjera se: “Unë, E. T., me kontratë pune si punëtor skene por me detyrë reale fotograf/videograf pranë Cirkut Kombëtar, në mbështetje të të drejtave të mia si punëmarrës, paraqes këtë deklaratë plotësuese dhe njëkohësisht kundërshtim ndaj procesverbalit të datës 13.02.2026, për sa më poshtë vijon:

I. Mbi përmbajtjen dhe pasaktësinë e procesverbalit

Procesverbali i datës 13.02.2026 nuk pasqyron në mënyrë të plotë, të saktë dhe objektive zhvillimin real të mbledhjes së asaj date. Gjatë mbledhjes në fjalë, në të cilën ishin të pranishëm Drejtoresha e institucionit J. V., komisioni i vlerësimit të masës sime disiplinore, kryetarja e sindikatës znj. H., shefja e financës dhe unë si punëmarrës, kam shprehur që më është kërkuar në mënyrë të drejtpërdrejtë paraqitja e dorëheqjes nga puna.

Kjo kërkesë nuk rezulton e reflektuar në procesverbal, duke e bërë dokumentin administrativ të mangët dhe jo përfaqësues të situatës faktike. Dorëheqja, sipas parimeve të legjislacionit të punës,

është akt vullnetar dhe nuk mund të kërkohet, sugjerohet apo imponohet në kuadër të presionit institucional apo administrativ.

Në procesverbal nuk janë përfshirë këto elementë thelbësorë që janë diskutuar në atë seancë:

1. Refuzimi fillestar i pranisë së përfaqësueses sindikale.
2. Deklarimi nga drejtuesi i institucionit se “nuk e njoh sindikatën”.
3. Kërkesa për paraqitjen e legjitimitetit të sindikatës.
4. Presioni i bërë me herët për dhënie dorëheqjeje dhe propozimi për punësim si i jashtëm.
5. Deklarimet denigruese dhe ofenduese ndaj meje gjatë seancës.
6. Kërkesat për marrëveshje me shefin e sektorit teknik jashtë procedurës.
7. Faktin se nuk me isha njoftuar paraprakisht për ngritjen e komisionit dhe përbërjen e tij për vlerësimin e masës disiplinore.
8. Mungesa e paraqitjes së çdo urdhri me shkrim që pretendohet të mos jetë zbatuar nga ana ime.
9. Deklarimi im se prej 3 vitesh kam ushtruar funksionin fotograf/videograf me pajisjet e mia dhe me dijeni të drejtuesve.
10. Referimi im që në disa raste ka patur kërkesa të ardhura nga Ministria e Kulturës për mbulime fotografike nga ana ime si fotograf i institucionit.
11. Kërkesa ime për vënien në dispozicion të listprezencës ditore dhe dokumentacionit të plotë.
12. Presioni i ushtruar nga shefi i sektorit teknik për dhënie dorëheqjeje.

Gjithashtu sqaroj se firmosja ime në procesverbal ka qenë vetëm për konfirmimin e pjesëmarrjes dhe jo për pranimin e përmbajtjes si të plotë apo të saktë

II. Mbi refuzimin tim për dorëheqje

Deklaroj se:

- Nuk kam paraqitur asnjë dorëheqje;
- Nuk kam shprehur vullnet për ndërprerje të marrëdhënies së punës;
- Nuk kam kryer asnjë shkelje disiplinore që të justifikojë një masë të tillë.

Refuzimi im për të dhënë dorëheqje ka qenë i bazuar në ligj dhe në të drejtën time për të vazhduar marrëdhënien e punës në mungesë të çdo procedure të rregullt disiplinore.

III. Mbi penalizimin financiar.

Pas mbledhjes së datës 29.01.2026 ku mu kërkua dorëheqja nga ana e Drejtoreshës J. V., dhe pas refuzimit tim për të dhënë dorëheqje, konstatoj se më janë mbajtur rreth 10 ditë pune nga paga e muajit Janar 2026, me arsyetimin e mungesës, si edhe pas mbledhjes së datës 13.02.2026 për vijueshmërinë e marrëdhënies së punës, pretendim është i pabazuar për sa kohë:

- Kam qenë në dispozicion të institucionit sa herë më kanë njoftuar për aktivitete;
- Kam ushtruar detyrat e kërkuara sipas nevojave reale të punës dhe siç kam rënë dakord që në fillim me nënshkrimin e kontratës sime individuale;
- Nuk më është komunikuar asnjëherë ndonjë paralajmërim disiplinor;
- Nuk kam firmosur asnjë procesverbal mungese apo konstatim zyrtar.

Kjo masë financiare, në kohë dhe rrethana, lidhet drejtpërdrejt me refuzimin tim për dorëheqje dhe përbën një masë ndëshkuese indirekte.

IV.

Kundërshtim

Në këto kushte:

1. Kundërshtoj përmbajtjen e procesverbalit të datës 13.02.2026 si të paplotë dhe jo përfaqësuese të realitetit faktik.

2. Kundërshtoj çdo masë financiare të ndërmarrë ndaj meje mbi bazën e pretendimeve të Përgjegjësit të Sektorit Teknik të pabazuara me prova për mungesë.

3. Kërkoj rishikimin e menjëhershëm të situatës dhe rikthimin e ditëve të mbajtura në mënyrë të pajustificuar.

4. Kërkoj që kjo deklaratë të bashkëlidhet zyrtarisht në dosjen time personale dhe në çdo dokumentacion që lidhet me procesverbalin e sipërpërmendur.

Kjo deklaratë bëhet me vullnet të lirë, në mbrojtje të të drejtave të mia ligjore dhe profesionale”.

Në përfundim, me Urdhrin nr. 21, datë 20.02.2026, Cirku Kombëtar ka urdhëruar që:

1. E. T. t'i jepet “Vërejtje me paralajmërim për largim nga detyra”;
2. E. T. të ndjekë detyrat funksionale në përputhje me kontratën individuale të punës.

Sa më sipër, ankuesi më datë 26.02.2026, ka depozituar fillimisht ankesën pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, e cila është plotësuar nga ai me të gjithë elementët e kërkuar nga ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, më datë 24.03.2026.

Në këtë kuadër, Komisioneri do të analizojë më poshtë fillimisht pretendimin e subjektit ankues sa i përket masës disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për largim nga detyra”, më pas pretendimin e ankuesit lidhur me ankimin për diskriminimin ndaj punëdhënësit.

- *Lidhur me pretendimin e subjektit ankues sa i përket masës disiplinore “Vërejtje me paralajmërim për largim nga detyra”*

Nga provat e administruara, rezulton se ankuesi është punësuar pranë Cirkut Kombëtar, më datë 24.04.2024, përmes nënshkrimit të Kontratës Individuale të Punës me afat 1 (një) vjetar.

Neni 12, i Kodit të Punës, parashikon se: *“Kontrata e punës 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. Kur marrëdhëniet midis dy palëve nuk janë qartësisht të përcaktuara, gjykata kompetente ose Agjencia e Punësimit të Përkohshëm, me kërkesë të palëve, duhet të përcaktojë natyrën e vërtetë të marrëdhënieve mes tyre, bazuar në dispozitat e këtij Kodi, si dhe fakteve që lidhen me aftësinë në punë dhe shpërblimin e punëmarrësit”.*

Në nenin 21, të Kodit të Punës, përcaktohet se:

“1. Kontrata e punës lidhet në formë të shkruar. Ajo mund të ndryshohet me shkrim, nëse palët bien dakord për ta bërë këtë.

2. Kontrata e punës quhet e lidhur kur punëmarrësi pranon kryerjen e një pune ose shërbimi, për një periudhë kohe të caktuar ose të pacaktuar, brenda kuadrit të organizimit dhe sipas urdhrave të punëdhënësit dhe që, në bazë të këtyre rrethanave, kryhet vetëm kundrejt pagesës.

3. Kontrata e punës duhet të përmbajë sidomos:

a) identitetin e palëve;

b) vendin e punës;

c) përshkrimin e përgjithshëm të punës;

ç) datën e fillimit të punës;

d) kohëzgjatjen, kur palët lidhin kontratë me afat të caktuar;

dh) kohëzgjatjen e pushimeve të paguara;

e) afatin e njoftimit për zgjidhjen e kontratës;

ë) elementet përbërëse të pagës dhe datën e dhënies së saj;

f) kohën normale javore të punës;

g) referenca në kontratën kolektive në fuqi;

gj) periudhën e provës;

h) llojet dhe procedurat e masave disiplinore, nëse nuk ka kontratë kolektive;..”.

Mbështetur në parashikimet e nenit 2 të Kontratës së Punës së nënshkruar mes ankuesit dhe Cirkut Kombëtar, rezulton se E. T. është punësuar në detyrën “Punëtor Skene”. Në përmbajtje të saj, rezulton se ankuesi e ka nënshkruar Kontratën me vullnetin e tij të lirë.

Në nenin 4 të Kontratës së Punës, përcaktohet ndër të tjera se:

“4.1 I punësuar do të punojë në pozicionin Punëtor Skene në Cirkun Kombëtar, duke përmbushur detyrat funksionale të ngarkuara nga eprori, si dhe detyrimet e përcaktuara në dispozitat përkatëse të Rregullores së brendshme të Cirkut Kombëtar. Punëdhënësi sipas nevojave të institucionit ka të drejtë ta ngarkojë punëmarrësin me detyra edhe jashtë atyre që parashikohen në përshkrimin e punës, për aq kohë sa zgjat periudha e objektivat e punës së institucionit duke marrë parasysh mundësitë e punëmarrësit. Në çdo rast, arsyet e ngarkimit me detyra jashtë përshkrimit të punës, duhet t’i argumentohen të punësuarit verbalisht nga punëdhënësi.

4.2 Objekti i kontratës do të jetë kryerja e detyrave të mëposhtme:

4.2.1 Punëmarrësi duhet të respektojë orarin zyrtar të punës të parashikuar në rregulloren e brendshme të institucionit.

4.2.2 Të kryejë me seriozitet dhe saktësi detyrat e ngarkuara.

4.2.3 Punëmarrësi duhet të zbatojë në kohë të gjitha detyrat dhe urdhërat e lënë nga punëdhënësi, pasi mos zbatimi në kohë i tyre, sjell pasoja për realizimin e shfaqjeve dhe premierave të ndryshme artistike.

4.2.4 Detyrat duhet të kryhen personalisht nga punëmarrësi, duke ndjekur dhe respektuar udhëzimet e përgjithshme si dhe Urdhërat e brendshëm dhe të posaçme të punëdhënësit...”.

Neni 15, i Kontratës së Punës përcakton se: “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”.

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”.

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.”

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, Cirkut 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 3 ditësh.

Për shqyrtimit të masës disiplinore, Cirkut 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 E. T., ku kanë propozuar zgjidhjen e marrëdhënies së punës.

Nga të dhënat e administruara, rezulton që ankuesi pavarësisht përsa ka pretenduar, ka nënshkruar me vullnetin e tij të lirë, Kontratën e Punës me punëdhënësin, Cirkun Kombëtar, përmes së cilës ka rënë dakord të ushtrojë detyrën “*Punëtor Skene*”. Pavarësisht faktit që gjatë periudhës së punësimit mund të ketë ushtruar edhe detyra të tjera si: fotograf apo videograf, ai ka patur detyrimin ligjor të ushtrojë edhe detyrën për të cilën ka nënshkruar Kontratën e Punës, atë si “*Punëtor Skene*”.

Në nenin 5 “*Disiplina në punë*”, Rregullorja e Brendshme e Organizimit dhe Funksionimit 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 përgjegjës 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. 21, datë 20.02.2026, është vendosur që ndaj ankuesit të merret masë disiplinore “*Vërejtje me paralajmërim për largim nga detyra*”.

Në përfundim, sa më sipër, Komisioneri evidenton se:

- Ankuesit në mënyrë të përsëritur i është kërkuar nga ana e punëdhënësit dhe eprorit të tij të drejtpërdrejtë, të ushtrojë detyrën për të cilën ka rënë dakord dhe ka nënshkruar Kontratën e Punës, atë si Punëtor Skene dhe nuk e ka bërë;
- Cirkun Kombëtar, gjatë 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 3 ditësh, duke respektuar kështu të gjitha parashikimet ligjore apo nënligjore sipërcituar në këtë vendim;
- Gjithashtu, gjatë takimit të datës 13.02.2026, ku është diskutuar lidhur me ecurinë e marrëdhënieve të punës me ankuesin, ka marrë pjesë edhe një përfaqësuese e Sindikatës së Cirkut Kombëtar.

Në përfundim, bazuar në analizimin e veprimeve të Cirkut Kombëtar, Komisioneri vlerëson se, ankuesi nuk 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 trajtimin e ankesës për diskriminim depozituar pranë punëdhënësit/Cirkut Kombëtar

Ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 13, pika 1⁵ e tij ka parashikuar se: “Punëdhënësi është i detyruar:b) të marrë masat e nevojshme, përfshirë dhe masa disiplinore, për mbrojtjen e punëmarrësve nga diskriminimi dhe viktimizimi, brenda një muaji nga marrja e dijenisë; c) 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 15⁶, 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, ankuesi me shkresën datë 12.02.2026, me lëndë “Mbrojtje me shkrim në kuadër të procedurës për “ecurinë e marrëdhënies së punës”, i është drejtuar punëdhënësit, ku në pikën 6 të saj ka theksuar se: “6. Dyshime për presion dhe diskriminim sindikal

Duke parë:

- Kohën e inicimit të procedurës,
- Statusin tim si anëtar aktiv sindikate,
- Mungesën e dokumentacionit provues,
- Situatat e tjera të krijuara ndaj anëtarëve të sindikatës, ... ”.

Në vijim, më datë 13.02.2026, është zhvilluar seanca dëgjimore lidhur me ecurinë disiplinore.

Më pas, më datë 26.02.2026, ka depozituar fillimisht ankesën pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, e cila është plotësuar nga ai me të gjithë elementët e kërkuar nga ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, më datë 24.03.2026. Nga ana e Komisionerit, me shkresën nr. 453/2 prot., datë 25.03.2026, është vënë në dijeni punëdhënësi, Cirku Kombëtar, lidhur me ankesën me pretendim për diskriminim të paraqitur nga ana E. T.

Sa më sipër, përmes shkresës nr. 173/1 prot., datë 03.04.2026, Cirku Kombëtar ka depozituar parashtrimet e tij tek Komisioneri sa i përket pretendimit për diskriminim të paraqitur nga ana e ankuesit.

⁵ Detyrimet e punëdhënësit.

⁶ Të drejtat e punëmarrësit.

Në vijim të marrëdhënieve të punësimit, nuk rezulton se ndaj ankuesit, të ketë patur ndonjë situatë apo trajtim të padrejtë a të pafavorshëm, pas ankesës së depozituar tek Komisioneri.

Bazuar në gjithë sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se, nuk provohet 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 nuk konstaton se ankuesi të jetë trajtuar në mënyrë të padrejtë apo të pafavorshme nga ana e punëdhënësit, Cirku Kombëtar, si pasojë e paraqitjes pranë Komisionerit të ankesës për shkelje të parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit.

Diskriminimi përkufizohet në nenin 3, pika 1 të Ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, si: “Çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur 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 nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”.

Në nenin 20/1 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, parashikohet: “1. Personi fizik ose juridik që ofron të mira apo shërbime për publikun, me pagesë ose jo, ndalohet të diskriminojë një person tjetër, i cili kërkon t'i arrijë ose t'i përdorë ato: a) duke refuzuar t'i japë një personi apo grupi personash të mira apo shërbime për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji; b) duke refuzuar t'i ofrojë një personi të mira apo shërbime në mënyrë të ngjashme, ose me cilësi të ngjashme, ose në kushte të ngjashme me ato në të cilat këto të mira apo shërbime i ofrohen publikut në përgjithësi”.

Për sa më sipër, në referencë të nenit 7, pika 1 të ligjit 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri gjykon se subjekti ankues nuk i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Drejtores së Cirkut Kombëtar, J. V. dhe Përgjegjësit të Sektorit Teknik, I. M..

Në mungesë të këtij trajtimi, Komisioneri arrin në konkluzionin që nuk kemi të bëjmë me një sjellje diskriminuese nga ana e Drejtores së Cirkut Kombëtar, J. V. dhe Përgjegjësit të Sektorit Teknik, I. M., për shkakun e pretenduar nga ankuesi dhe për rrjedhojë nuk provohet se subjektet ndaj të cilëve ka paraqitur ankesën, kanë shkelur dispozitat e ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

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 mosdiskriminimit të E. T., në të drejtën për punësim, për shkak të përkatësisë në një grup të veçantë, nga ana e Drejtores së Cirkut Kombëtar, J. V. dhe Përgjegjësit të Sektorit Teknik, I. M..
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONER

Genta Tafa (BUNGO)

(Shkaku: Për shkak të përkatësisë në një grup të veçantë/Anëtarë Sindikate)

(Fusha: Punësim)