



www.qbz.gov.al

# FLETORJA ZYRTARE E REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË

Botim i Qendrës së Botimeve Zyrtare

Viti: 2015 – Numri: 220

Tiranë – E martë, 22 dhjetor 2015

## PËRMBAJTJA

|   | Faqe   |
|---|--|
| Ligj nr. 132/2015<br>datë 5.12.2015               | Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 9695, datë 19.3.2007, “Për procedurat e birësimit dhe Komitetin Shqiptar të Birësimit”, të ndryshuar..... 14449      |
| Ligj nr. 134/2015<br>datë 5.12.2015               | Për disa ndryshime në ligjin nr. 9062, datë 8.5.2003, “Kodi i Familjes”..... 14449   |
| Ligj nr. 136/2015<br>datë 5.12.2015               | Për disa shtesa dhe ndryshime në ligjin nr. 7961, datë 12.7.1995, “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar..... 14450                             |
| Ligj nr. 138/2015<br>datë 17.12.2015              | Për garantimin e integritet të personave që zgjidhen, emërohen ose ushtrojnë funksione publike..... 14471  |
| Vendim i Kuvendit<br>nr. 102/2015, datë 5.12.2015 | Për mosmiratimin e projektligjit “Për lejimin e hetimit të pavarur ndërkombëtar mbi akuzat publike të ngritura mbi çështjen “CEZ Shpërndarje sh. a.””..... 14479 |
| Vendim i Kuvendit<br>nr. 103/2015, datë 5.12.2015 | Për zgjedhjen e zonjës Edlira Jorgaqi anëtare e Komisionit Qendror të Zgjedhjeve..... 14479  |
| Vendim i Kuvendit<br>nr. 104/2015, datë 5.12.2015 | Për zgjedhjen e zotit Klement Zguri anëtar i Komisionit Qendror të zgjedhjeve..... 14479   |



**LIGJ**  
**Nr. 132/2015**

**PËR DISA NDRYSHIME DHE SHITESA  
NË LIGJIN NR. 9695, DATË 19.3.2007,  
“PËR PROCEDURAT E BIRËSIMIT DHE  
KOMITETIN SHQIPTAR TË  
BIRËSIMIT”, TË NDRYSHUAR**

Në mbështetje të neneve 78 dhe 83, pika 1, të Kushtetutës, me propozimin e Këshillit të Ministrave,

**KUVENDI**  
**I REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË**

**VENDOSI:**

Në ligjin nr. 9695, datë 19.3.2007, “Për procedurat e birësimit dhe Komitetin Shqiptar të Birësimit”, të ndryshuar, bëhen këto ndryshime dhe shtesa:

**Neni 1**

Në nenin 10 bëhen ndryshimet e mëposhtme:

1. Pika 2 ndryshohet si më poshtë:

“2. Të ketë arsimin e lartë në shkencë juridike, nivelin minimal të diplomës “Master shkencor”.

2. Pika 3 ndryshohet si më poshtë:

“3. Të ketë përvojë pune prej jo më pak se 5 vjetësh në fushën e të drejtave të fëmijëve.”.

**Neni 2**

Në nenin 24, pas shkronjës “b” shtohet shkronja “c” me këtë përmbajtje:

“c) afati i konsiderimit të përshtatshëm, i aplikantit birësues, është 2 vjet nga data e dhënies së vendimit nga Këshilli Drejtues. Në rastet kur ky afat përfundon, sekretariati ekzekutiv i Komitetit Shqiptar të Birësimit i kërkon aplikantit rifreskimin e dokumentacionit dhe bën rivlerësim të situatës aktuale të tij, duke paraqitur edhe propozimet konkrete për rinovim të afatit të përshtatshmërisë ose heqje të tij. Rishqyrtimi i dosjes dhe kushteve të aplikantit bëhet brenda 2 muajve nga dita e përfundimit të afatit të përshtatshmërisë.”.

**Neni 3**

**Hyrja në fuqi**

Ky ligj hyn në fuqi 15 ditë pas botimit në Fletoren Zyrtare.

Miratuar në datën 5.12.2015

**Shpallur me dekretin nr. 9366, datë 17.12.2015 të Presidentit të Republikës së Shqipërisë, Bujar Nishani**

**LIGJ**  
**Nr. 134/2015**

**PËR DISA NDRYSHIME NË LIGJIN NR.  
9062, DATË 8.5.2003, “KODI I FAMILJES”**

Në mbështetje të neneve 53, 54, 81, pika 2, shkronja “d”, dhe 83, pika 1, të Kushtetutës, me propozimin e Këshillit të Ministrave,

**KUVENDI**  
**I REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË**

**VENDOSI:**

Në ligjin nr. 9062, datë 8.5.2003, “Kodi i Familjes”, bëhen këto ndryshime:

**Neni 1**

Në nenin 250 bëhen ndryshimet e mëposhtme:

1. Paragrafi i dytë ndryshohet si më poshtë:

“Kur i mituri ka qenë strehuar që nga lindja e tij në një institucion, afati prej 1 viti kufizohet në 3 muaj dhe fillon nga data e lindjes.

Kur i mituri është gjetur i braktisur jashtë institucioneve të përkujdesjes sociale publike ose private, spitaleve apo materniteteve publike apo private, afati prej 1 viti kufizohet në 3 muaj dhe fillon nga momenti i gjetjes së tij.

Kur i mituri është lënë nën kujdesin e institucioneve të përkujdesjes sociale, publike ose private, përfshirë spitalet publike ose private, nëpërmjet një deklarate noteriale të prindërve biologjikë për dhënien e tij për birësim, afati prej një viti kufizohet në 6 muaj dhe fillon që nga momenti i lënies së të miturit.”.

2. Në fund të paragrafit të katërt shtohet fjalia e mëposhtme:

“Të tilla përpjekje nuk janë të nevojshme në rastin kur fëmija është lënë nën kujdesin e institucioneve të përkujdesjes sociale publike ose private, përfshirë spitalet publike ose private, nëpërmjet një deklarate noteriale të prindërve biologjikë për dhënien e tij për birësim.”.

3. Paragrafi i pestë ndryshohet si më poshtë:

“Braktisja nuk deklarohet kur një gjykatë tjetër ka pranuar kërkesën e një të afërmi të fëmijës për



caktimin si kujdestar të tij. Nëse gjykimi i një kërkesë të tillë nuk ka përfunduar, gjykata pezullon shqyrtimin e kërkesës për deklarimin e braktisjes deri në përfundimin e tij.”.

Neni 2  
Hyrja në fuqi

Ky ligj hyn në fuqi 15 ditë pas botimit në Fletoren Zyrtare.

Miratuar në datën 5.12.2015

**Shpallur me dekretin nr. 9367, datë 17.12.2015 të Presidentit të Republikës së Shqipërisë, Bujar Nishani**

**LIGJ**

**Nr. 136/2015**

**PËR DISA SHITESA DHE NDRYSHIME NË LIGJIN NR. 7961, DATË 12.7.1995, “KODI I PUNËS I REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË”, TË NDRYSHUAR<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Ky ligj është përafshuar pjesërisht me:

Direktivën e Këshillit 91/533/KEE, datë 14 tetor 1991, “Mbi detyrimin e punëdhënësit për të informuar punonjësit për kushtet e zbatueshme në kontratë ose në marrëdhënien e punësimit”. Numri CELEX 31991L0533, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Europian, Seria L, nr. 288, dt. 18. 10. 1991, f. 32 – 35.

Direktivën e Këshillit 92/85/KEE, datë 19 tetor 1992, “Mbi paraqitjen e masave për të inkurajuar përmirësimet në sigurinë dhe shëndetin në punë të punëtorëve shtatzëna dhe punëtorëve, të cilat sapo kanë lindur ose janë me fëmijë në gj”, të ndryshuar. Numri CELEX 31992L0085, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Europian, Seria L, nr. 348, dt. 28. 11. 1992, f. 1-7.

Direktivën e Këshillit 94/33/KEE, datë 22 qershor 1994, “Për mbrojtjen e të rinjve në punë”, të ndryshuar. Numri CELEX 31994L0033, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Europian, Seria L, nr. 216, dt. 20. 8. 1994, f. 12 – 20.

Direktivën e Këshillit 96/71/KE, datë 16 dhjetor 1996, “Lidhur me dërgimin e punëmarrësve, për të punuar përkohësisht jashtë vendit në kuadër të ofrimit të shërbimeve”. Numri CELEX 31996L0071, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Europian, Seria L, nr. 18, dt. 21. 1. 1997, f. 1-6.

Direktivën e Këshillit 97/81/KE, datë 15 dhjetor 1997, “Mbi marrëveshjen kuadër për punën me kohë të pjesshme, e përfunduar nga UNICE, CEEP dhe ETUC”, të ndryshuar, Numri CELEX 31997L0081, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Europian, Seria L, nr. 14, datë 20. 1. 1998, f. 9–14.

Direktivën e Këshillit 98/59/KE, datë 20 korrik 1998, “Mbi përafshimin e ligjeve të shteteve anëtare, lidhur me shkurtime kolektive”. Numri CELEX 31998L0059, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Europian, Seria L, nr. 225, dt. 12. 8. 1998, f. 16–21.

Direktivën e Këshillit 1999/70/KE, datë 28 qershor 1999, “Mbi marrëveshjen kuadër për punën me afat të caktuar, e përfunduar nga UNICE, CEEP dhe ETUC”. Numri CELEX 31999L0070, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Europian, Seria L, nr. 175, dt. 10.7.1999, f. 43–48.

Direktivën 1999/92/KE të Parlamentit Europian dhe Këshillit, datë 16 dhjetor 1999, “Mbi kërkesat minimale për përmirësimin e sigurisë dhe mbrojtjes së shëndetit të punonjësve që mund të jenë të ekspozuar ndaj rrezikut të ambienteve shpërthyes”, të ndryshuar. Numri CELEX 31999L0092, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Europian, Seria L, Nr. 23, dt. 28.01.2000, f. 57–64.

Direktivën e Këshillit 2000/43/KE, datë 27 nëntor 2000, “Mbi zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet personave, pavarësisht nga origjina racore ose etnike”. Numri CELEX 32000L0043, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Europian, Seria L, nr. 180, dt. 19.7.2000, f. 22–26.

Direktivën e Këshillit 2000/78/KE, datë 27 nëntor 2000, “Mbi krijimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtim të barabartë në punësim dhe profesion”. Numri CELEX 32000L0078, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Europian, Seria L, nr. 303, dt. 2. 12. 2000, f. 16-22.

Direktivën e Këshillit 2001/23/KE, datë 12 mars 2001, “Mbi përafshimin e ligjeve të shteteve anëtare, në lidhje me mbrojtjen e drejtave të punëtorëve në rast transferimi të ndërmarrjeve, bizneseve ose pjesëve të ndërmarrjeve ose bizneseve”. Numri



Në mbështetje të neneve 78, 81, pika 2, shkronja “d”, dhe 83, pika 1, të Kushtetutës, me propozimin e Këshillit të Ministrave,

KUVENDI  
I REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË

VENDOSI:

Në ligjin nr. 7961, datë 12.07.1995, “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar, bëhen këto shtesa dhe ndryshime:

Neni 1

Në nenin 3, në fund të pikës 1, shtohet fjalia me këtë përmbajtje:

“Punësimi i përkohshëm i punëmarrësve të huaj në Shqipëri rregullohet sipas parashikimeve të bëra në këtë Kod”.

Neni 2

Pas nenit 3 shtohet neni 3/1 me këtë përmbajtje:

“Neni 3/1

**Punësimi i përkohshëm i punëmarrësve të huaj në Shqipëri**

1. Ky nen zbatohet në rastet kur një ndërmarrje e huaj:

a) i dërgon punëmarrësit në Shqipëri, për një periudhë jo më shumë se 12 muaj, për llogari dhe nën drejtimin e saj, në bazë të një kontrate të lidhur midis ndërmarrjes dërguese dhe ndërmarrjes së regjistruar në organet tatimore shqiptare, për të cilën synohen punët ose shërbimet, me kusht që, gjatë periudhës së dërgimit, të ketë një marrëdhënie punësimi midis ndërmarrjes dërguese dhe punëmarrësit; ose

b) i dërgon punëmarrësit në një ndërmarrje, pjesë të saj, në territorin e Shqipërisë, me kusht që, gjatë periudhës së dërgimit, të ketë një marrëdhënie punësimi midis ndërmarrjes që kryen dërgimin dhe punëmarrësit; ose

c) duke qenë agjenci për punë të përkohshme, rekruton një punëmarrës për një ndërmarrje pritëse, që është krijuar ose vepron në territorin e Shqipërisë, me kusht që, gjatë periudhës së dërgimit, të ketë një marrëdhënie punësimi midis agjencisë së punësimit të përkohshëm ose agjencisë së punësimit dhe punëmarrësit.

2. Marrëdhënia e punësimit, që krijohet sipas rasteve të parashikuara në pikën 1, të këtij neni, rregullohet nga dispozitat e legjisllacionit shqiptar, lidhur me:

a) kohën maksimale të punës dhe kohën minimale të pushimit;

b) kohëzgjatjen minimale të lejes së paguar vjetore;

c) nivelin e pagës minimale;

ç) kushtet për agjencinë e punësimit të përkohshëm;

d) sigurinë, shëndetin dhe higjienën në punë;

dh) kushtet e punësimit, ose të punës, për gratë shtatzëna ose gratë që sapo kanë lindur, për të rinjtë, fëmijët dhe personat me aftësi të kufizuara;

e) parimin e trajtimit të barabartë, përfshirë dispozitat e kontratës kolektive.

3. Në rast se rregullimi që bën legjisllacioni shqiptar, lidhur me elementet e përcaktuara në pikën 2, të këtij neni, është më pak i favorshëm se legjisllacioni i shtetit dërgues, do të zbatohet legjisllacioni më i favorshëm për punëmarrësin.

*CELEX 32001L0023, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Europian, Seria L, nr. 82, dt. 22. 3. 2001, f. 16-20.*

*Direktivën 2002/14/KE të Parlamentit Europian dhe Këshillit, datë 11 mars 2002, “Mbi krijimin e një kuadri të përgjithshëm për informim dhe konsultim të të punësuarve në shtetet anëtare të Komunitetit Europian”. Numri CELEX 32002L0014, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Europian, Seria L, nr. 80, dt. 23. 3. 2002, f. 29-34.*

*Direktivën 2003/88/KE të Parlamentit Europian dhe Këshillit, datë 4 nëntor 2003, “Mbi aspekte të caktuara të organizimit të kohës së punës” Numri CELEX 32003L0088, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Europian, Seria L, nr. 299, dt. 18. 11. 2003, f. 9-19.*

*Direktivën 2006/54/KE të Parlamentit Europian dhe Këshillit, datë 5 korrik 2006, “Mbi zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit”. Numri CELEX 32006L0054, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Europian, Seria L, nr. 204, dt. 26. 7. 2006, f. 23-36.*

*Direktivën 2008/104/KE të Parlamentit Europian dhe Këshillit, datë 19 nëntor 2008, “Mbi punësimin përmes agjencive të punësimit të përkohshëm”. Numri CELEX 32008L0104, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Europian, Seria L, nr. 327, dt. 5. 12. 2008, f. 9-14.*

*Direktivën e Këshillit 2010/18/BE, datë 8 mars 2010, “Mbi zbatimin e marrëveshjes kuadër të rishikuar për lejen prindërore të lidhur ndërmjet BUSSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP dhe ETUC, e cila shfuqizon direktivën 96/34/KE”. Numri CELEX 32010L0018, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Europian, Seria L, nr. 68, dt. 18. 3. 2010, f. 13-20.*



4. Rregullimi, për elementet e përcaktuara në shkronjat “a” e “c”, të pikës 2, të këtij neni, nuk zbatohet në rastin e punëmarrësit që dërgohet për të punuar përkohësisht në territorin e Republikës së Shqipërisë, për montimin ose instalimin fillestar të pajisjeve, kur ky shërbim është pjesë integrale e kontratës së furnizimit dhe është i nevojshëm për vënien e tyre në funksionim, kryhet nga punëmarrës të specializuar të ndërmarrjes furnizuese dhe kur periudha e shërbimit nuk është më shumë se 8 ditë.

Përfshihet nga rregullimi i parashikuar në paragrafin e parë të kësaj pike punësimi në sektorin e ndërtimit si: mirëmbajtja, riparimi, devijimi dhe shkatërrimi i ndërtesave dhe, veçanërisht, në punime gërmimi, nivelimi, montimi dhe çmontimi të elementeve parafabrikate, modifikimi, riparimi, rinovimi, përmirësimi, shembja, lysterja, pastrimi.

5. Përfshihet nga fusha e rregullimit të këtij neni punësimi i marinarëve të anijeve tregtare.

6. Kohëzgjatja e dërgimit të punëmarrësit të huaj për punësim të përkohshëm, sipas këtij neni, llogaritet duke marrë si periudhë reference 1 vit kalendarik, nga data e dërgimit për herë të parë. Për llogaritjen e kohëzgjatjes merren në konsideratë edhe periudhat e mëparshme, gjatë së cilave punëmarrësi ka qenë i dërguar për t'u punësuar përkohësisht.”.

#### Neni 3

Në nenin 5, shkronja “b” shfuqizohet.

#### Neni 4

Neni 9 ndryshohet si më poshtë:

#### “Neni 9

1. 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.

2. Me “diskriminim” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet

gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët.

3. Ndalimi i diskriminimit, i përcaktuar nga ky Kod, nuk zbatohet nëse nuk ekziston një përligje e arsyeshme dhe objektive.

4. Dallimet, kufizimet, përjashtimet ose parapëlqimet, që bazohen në një karakteristikë të lidhur me shkaqet e përmendura në pikën 2, të këtij neni, nuk përbëjnë diskriminim kur, për shkak të natyrës së aktiviteteve profesionale, ose të kushteve në të cilat profesioni ose veprimtaria ushtrohet, këto karakteristika përbëjnë një kërkesë të vërtetë dhe profesionale të domosdoshme, me kusht që qëllimi i trajtimit të ndryshëm të jetë i përligjur dhe kërkesa të mos kapërcejë atë çfarë është e domosdoshme për realizimin e saj.

5. Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me:

a) mundësinë për punësim, vetëpunësim dhe profesion, duke përfshirë kriteret e përzgjedhjes dhe kushtet e rekrutimit, të çfarëdo lloji dege të aktivitetit dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale, si dhe ngritjen në detyrë;

b) qasjen në të gjitha llojet dhe në të gjitha nivelet e orientimit profesional, trajnimit profesional, trajnimit dhe ritrajnimit të avancuar profesional, përfshirë edhe përvojën e punës në praktikë;

c) kushtet e punës dhe punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën;

ç) anëtarësimin dhe aktivizimin në organizata sindikale dhe organizata të punëdhënësve, ose ndonjë organizatë, anëtarët e së cilës ushtrojnë një profesion të caktuar, duke përfshirë përfitimet e siguruar nga këto organizata;

6. Në zbatim të parimit për trajtim të barabartë, të gjithë punëmarrësit dhe çdo grup punëmarrësish duhet të trajtohen me të njëjtin respekt dhe kujdes dhe duhet të respektohen edhe rrethanat e tyre të veçanta.

7. Punëdhënësi mund të marrë masa të përkohshme dhe të veçanta, të cilat synojnë përshpejtimin e vendosjes reale të barazisë në



ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, kur mungesa e barazisë është shkaktuar nga diskriminimi për çdo shkak të përmendur në këtë nen. Kjo masë ndërpritet sapo të jenë arritur objektivat e trajtimit dhe ofrimit të mundësive të barabarta.

8. Punëdhënësi është i detyruar të sigurojë përshtatjen e arsyeshme të vendit të punës për personat me aftësi të kufizuar ose persona të ndodhur në kushte të tjera, të përmendura në pikën 2, të këtij neni. Për të siguruar përshtatjen e arsyeshme, punëdhënësi duhet të bëjë modifikime dhe rregullime të nevojshme dhe të përshtatshme, që nevojiten në raste të veçanta dhe që nuk imponojnë një barrë të tepruar për të, për t'u garantuar këtyre personave gëzimin ose ushtrimin, në kushte të barabarta me të tjerët, të së drejtës për punësim dhe profesion. Kjo barrë nuk konsiderohet e tepruar për punëdhënësin, kur niveli i përshtatshmërisë së arsyeshme që kërkohet është i garantuar sipas akteve ligjore dhe nënligjore në fuqi. Mohimi i përshtatjes së arsyeshme nga ana e punëdhënësit përbën diskriminim.

9. Në rastin kur një person pretendon se është cenuar nga moszbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, sipas këtij Kodi, ndiqet procedura e ankimit, e përcaktuar në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.

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

Neni 5

Në nenin 11, në fund të pikës 4, shtohet fjalia me këtë përmbajtje:

“Marrëveshjet e sipërpërmendura nuk zbatohen për pushimet vjetore të paguara.”

Neni 6

Pas nenit 11 shtohet neni 11/1 me këtë përmbajtje.

“Neni 11/1

### Mirëbesimi

Gjatë ushtrimit të të drejtave dhe përmbushjes së detyrimeve, punëdhënësit, përfaqësuesit e punëdhënësve, punëmarrësit dhe përfaqësuesit e punëmarrësve duhet të udhëhiqen nga parimi i mirëbesimit, drejtësisë dhe bashkëpunimit me njëri-tjetrin. Ata informojnë njëri-tjetrin për të gjitha faktet, kushtet, si dhe ndryshimet e tyre, të cilat janë të rëndësishme për ushtrimin e të drejtave dhe përmbushjen e detyrimeve.”

Neni 7

Në nenin 12, në fund të paragrafit, shtohet fjalia me këtë përmbajtje:

“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”.

Neni 8

Neni 13 shfuqizohet.

Neni 9

Në nenin 14 bëhen këto shtesa dhe ndryshime:

1. Pika 2 riformulohet si më poshtë:

“2. Punëmarrësit me kohë të pjesshme gëzojnë të njëjtat të drejta si punëmarrësit me kohë të plotë që kryejnë të njëjtën punë. Nëse kushtet e punësimit kanë lidhje të drejtpërdrejtë me kohën e punës së punëmarrësit, punëmarrësi me kohë të pjesshme gëzon të drejta përpjesëtimore me punëmarrësit me kohë të plotë.”

2. Pas pikës 2 shtohet pika 3 me këtë përmbajtje:

“3. Punëdhënësi informon punëmarrësin e punësuar me kohë pune të pjesshme për vendet e lira të punës dhe i siguron mundësi të barabarta me punëmarrësit dhe/ose punëkërkuesit e tjerë, për t'u punësuar në një punë me kohë të plotë. Gjithashtu, punëdhënësi informon punëmarrësin e punësuar me kohë pune të plotë për vendet e lira të punës dhe i siguron mundësi të barabarta me punëmarrësit dhe/ose punëkërkuesit e tjerë, për t'u punësuar në një punë me kohë të pjesshme.”



## Neni 10

Neni 15 ndryshohet si më poshtë vijon:

“Neni 15

**Puna në shtëpi dhe telepuna**

1. Me kontratën e punës në shtëpi punë-marrësi kryen punën e tij në shtëpi, ose në ndonjë vend tjetër të përcaktuar në marrëveshje me punëdhënësin, sipas kushteve të rëna dakord midis tyre në kontratën e punës.

2. Me kontratën e telepunës punë-marrësi kryen punën e tij në shtëpi, ose në një vend tjetër, të përcaktuar në marrëveshje me punëdhënësin, duke përdorur teknologjinë e informacionit, brenda kohës së punës, të përcaktuar nga punë-marrësi, sipas kushteve të rëna dakord midis tyre në kontratën e punës.

3. Dispozitat e këtij Kodi zbatohen edhe për kontratat e punës, të përcaktuara në pikat 1 e 2, të këtij neni, me përjashtim të:

a) dispozitave për rregullimin e kohës javore të punës dhe të pushimit, orët jashtë orarit, punën në ditët e festave zyrtare dhe punën e natës;

b) dispozitave që rregullojnë të drejtën e kompensimit për vështirësi pune.

4. Kushtet e punës për punonjësit që punojnë në shtëpi ose në telepunë nuk mund të jenë më pak të favorshme, në krahasim me punë-marrësit e tjerë, të cilët kryejnë punë të njëjtë ose të krahasueshme. Për këtë arsye, punëdhënësi duhet të marrë masa:

a) për të lehtësuar telepunën, duke vënë në dispozicion, instaluar e mirëmbajtur pajisjet e nevojshme kompjuterike për kryerjen e saj, përveç rasteve kur punë-marrësi, që kryen telepunën, përdor pajisje personale;

b) për të parandaluar izolimin e punë-marrësit, duke i krijuar kushte për t'u takuar me punë-marrësit e tjerë.

5. Nuk do të konsiderohet se punë-marrësi kryen “punë në shtëpi” ose “telepunë” nëse ai punon në një vend tjetër pune nga ai i rënë dakord në marrëveshjen me punëdhënësin ose, në rrethana të veçanta, me pëlqimin e tij, ose sipas një marrëveshjeje me të, kryen një lloj tjetër pune, të parashikuar në kontratë.”.

## Neni 11

Në nenin 18, pika 1, pas fjalëve “e punës në shtëpi” shtohen fjalët “dhe telepunës”.

## Neni 12

Pas nenit 18 shtohen nenet 18/1, 18/2, 18/3, 18/4 e 18/5 me këtë përmbajtje:

“Neni 18/1

**Punësimi i përkohshëm nga Agjencia**

1. Agjencia e Punësimit të Përkohshëm (në vijim “Agjencia”) nënkupton punëdhënësin, i cili, në bazë të një kontrate pune, punëson një punë-marrës për të punuar përkohësisht në një ndërmarrje pritëse dhe që ushtron të drejtat e detyrimit e punëdhënësit bashkërisht me subjektin pritës.

2. Ndërmarrja pritëse është çdo punëdhënësi, i cili punëson përkohësisht një punë-marrës, të vendosur nga Agjencia, dhe ushtron të drejtat e detyrimit e punëdhënësit bashkërisht me Agjencinë.

3. Punësimi i përkohshëm nga Agjencia do të konsiderohet periudha kur një punë-marrës kontraktohet nga Agjencia për t'u punësuar përkohësisht nga një ndërmarrje pritëse, me kusht që midis Agjencisë dhe punë-marrësit të ketë një marrëdhënie kontraktore punësimi.

4. Kohëzgjatja e së njëjtës punë, e kryer nga punë-marrësi i kontraktuar nga Agjencia, për të njëjtën ndërmarrje pritëse, është jo më shumë se 2 vjet.

5. Ndalohet përdorimi i punës së përkohshme të Agjencisë në disa raste, sektorë ose për disa kategori të caktuara punonjësish, në rast se cenohet interesi i përgjithshëm, që lidhet, posaçërisht, me mbrojtjen e punonjësve të përkohshëm të Agjencisë, kushtet e shëndetit dhe sigurisë në punë, ose kur kjo kërkohet për të siguruar funksionimin e duhur të tregut të punës ose për të parandaluar abuzimet. Rastet e ndaluara të punësimit të përkohshëm përcaktohen nga Këshilli i Ministrave.

## Neni 18/2

1. Gjatë periudhës së punësimit të një punë-marrësi të Agjencisë, të drejtat e detyrimit e punëdhënësit ushtrohen bashkërisht nga Agjencia dhe ndërmarrja pritëse, sipas kushteve të mëposhtme:

a) të drejtën e zgjidhjes së kontratës së punës e ka punë-marrësi dhe Agjencia. Në rastin e zgjidhjes së kontratës nga ana e punë-marrësit, për shkaqe që kanë të bëjnë me ndërmarrjen pritëse, punëdhënësi



ka të drejtë t'i kërkojë punëmarrësit, me shkrim, të paraqesë arsyet e kësaj zgjidhjeje;

b) pagat dhe përfitimet e tjera të punëmarrësit paguhet nga Agjencia. Mosshlyerja e detyrimeve financiare nga ndërmarrja pritëse, kundrejt Agjencisë, nuk prek pagat dhe përfitimet e tjera të punëmarrësit;

c) të gjitha detyrimet që kanë të bëjnë me deklaratimet në organet tatimore, konfidencialitetin e të dhënave personale, si dhe zbritjet nga paga, lidhur me tatimin mbi të ardhurat dhe kontributin e sigurimeve shoqërore e shëndetësore të punëmarrësit janë përgjegjësi e Agjencisë;

ç) përveçse kur është rënë dakord ndryshe, Agjencia mbulon të gjitha shpenzimet e lidhura me punësimin, të parashikuara në dispozitat ligjore;

d) për kohëzgjatjen e punësimit, ndërmarrja pritëse konsiderohet punëdhënëse, në kuptimin e rregullimeve, lidhur me:

i) shëndetin dhe sigurinë në punë;

ii) parimin e trajtimit të barabartë;

iii) kohën e punës dhe të pushimit;

iv) dhënien e urdhrave dhe udhëzimeve punëmarrësit;

dh) ndërmarrja pritëse nuk ka të drejtë ta urdhërojë punëmarrësin të punojë te një punëdhënëse tjetër;

e) ndërmarrja pritëse informon rregullisht sindikatat për numrin dhe kushtet e punës së punëmarrësve të punësuar të Agjencisë;

ë) ndërmarrja pritëse informon punëmarrësit e Agjencisë lidhur me vendet e lira për punësim dhe u jep atyre mundësi të barabarta për t'u punësuar drejtpërdrejt nga ajo;

f) ndërmarrja pritëse mund të konsiderohet si punëdhënëse në rast se punëmarrësi, gjatë periudhës së punësimit, i shkakton dëme subjektit pritës, përveçse kur është rënë dakord ndryshe nga subjekti pritës ose një palë e tretë;

g) për çdo dëm që i shkaktohet punëmarrësit, gjatë periudhës së punësimit, ndërmarrja pritëse dhe Agjencia mbajnë përgjegjësi të përbashkëta dhe të veçanta në marrëveshje midis tyre;

gj) agjencia dhe ndërmarrja pritëse, në marrëveshje midis tyre, mund të parashikojnë kushte të tjera lidhur me punësimin, përveç sa parashikohet në këtë nen, me kushtin që të mos cenohen kushtet e punësimit të punëmarrësit me Agjencinë.

#### Neni 18/3

1. Marrëveshja midis Agjencisë dhe ndërmarrjes pritëse bëhet me shkrim dhe, kryesisht, përmban:

a) kohëzgjatjen e punësimit;

b) vendin e punësimit;

c) përshkrimin e përgjithshëm të punës;

ç) tarifën e shërbimit.

2. Përveç përmbajtjes së marrëveshjes, të përcaktuar në pikën 1, të këtij neni, ndërmarrja pritëse duhet të informojë Agjencinë, me shkrim, për të gjitha aspektet që konsiderohen të rëndësishme për punësimin e punëmarrësit. Ndërmarrja pritëse i jep Agjencisë, në kohën e duhur, të gjitha informacionet e nevojshme për përlogaritjen dhe dhënien e pagës ose për zgjidhjen e kontratës së punës me punëmarrësin.

3. Çdo marrëveshje konsiderohet e pavlefshme, në rast se:

a) ndalon ose kufizon punësimin e punëmarrësit në ndërmarrjen pritëse, pas përfundimit të kontratës së punës midis punëmarrësit dhe Agjencisë;

b) parashikon detyrimin e punëmarrësit për t'i paguar Agjencisë tarifë për punësimin në ndërmarrjen pritëse ose krijimin e një marrëdhënieje juridike me ndërmarrjen pritëse.

#### Neni 18/4

1. Në kontratën e punësimit palët parashikojnë shprehimisht se kontrata lidhet për qëllime pune të përkohshme të Agjencisë.

2. Para fillimit të punës në ndërmarrjen pritëse, Agjencia informon punëmarrësin, me shkrim, lidhur me:

a) emrin, adresën e selisë dhe të vendit të punës;

b) emrin e punëdhënësit ose të përfaqësuesit të ndërmarrjes pritëse;

c) rregullat për mbarëvajtjen normale të punës, kohën e punës dhe kohën e pushimit;

ç) çdo kusht tjetër të rëndësishëm punësimi për punën e dhënë.

#### Neni 18/5

1. Kushtet bazë të punës dhe punësimit të punëmarrësve të Agjencisë, gjatë kohës kur ata punojnë në ndërmarrjen pritëse, janë minimalisht ato që zbatohen në rast se punëmarrësit do të ishin rekrutuar drejtpërdrejt nga ndërmarrja pritëse për të njëjtin vend pune.





2. Kushtet bazë të punës dhe punësimit mbulojnë:

a) kohëzgjatjen e punës, orët shtesë të punës, pushimet ditore, si dhe kohën e marrjes së këtyre pushimeve, punën gjatë natës, pushimet me dhe pa pagesë, si dhe festat zyrtare;

b) pagën dhe të gjitha elementet e saj;

c) mbrojtjen e grave shtatzëna, grave që sapo kanë lindur dhe/ose grave me fëmijë në gj, fëmijëve dhe personave me aftësi të kufizuar;

ç) rregullat e parimit të trajtimit të barabartë.

3. Punëmarrësit e Agjencisë përfitojnë nga shërbimet dhe mjediset kolektive në ndërmarrjen pritëse, mjediset për kujdesin e fëmijëve dhe shërbimet e transportit, në kushte të njëjta me punonjësit e punësuar drejtpërdrejt nga ndërmarrja dhe përdoruesit, përveçse kur dallimi në trajtim justifikohet nga arsye objektive.

4. Në rast se punëmarrësi është punësuar për një kohëzgjatje të pacaktuar, gjatë periudhës që nuk është i punësuar në ndërmarrjen pritëse paguhet, të paktën, 50 për qind të pagës së tij/saj bazë, nëse ka të paktën, 4 muaj punë me ose pa ndërprerje tek Agjencia, brenda 6 muajve nga fillimi i punësimit.

5. Punëmarrësit e Agjencisë së Punësimit të Përkohshëm gëzojnë të drejtat dhe liritë sindikale njëjloj si të gjithë punëmarrësit e tjerë.”

#### Neni 13

Neni 21 ndryshohet si më poshtë:

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;

4. Për raste të veçanta dhe të justifikueshme, nëse kontrata nuk është lidhur sipas pikave 1 dhe 3, të këtij neni, punëdhënësi është i detyruar ta lidhë atë brenda 7 ditëve nga dita e punësimit.

5. Kur punëmarrësit i kërkohet të punojë jashtë Republikës së Shqipërisë, për një periudhë më shumë se një muaj, punëdhënësi, pasi merr edhe pëlqimin e punëmarrësit, duhet t'i japë atij një dokument me shkrim, i cili duhet të përmbajë minimalisht informacionin e kërkuar në pikën 3, të këtij neni, si dhe informacionin plotësues, si më poshtë:

a) kohëzgjatjen e punësimit jashtë shtetit;

b) llojin e monedhës në të cilën do të paguhet;

c) nëse është e nevojshme, përfitimet në para ose në natyrë për punësimin jashtë shtetit;

ç) nëse është e nevojshme, kushtet që rregullojnë rikthimin e punëmarrësit.

6. Informacioni mbi elementet e përcaktuara në shkronjat “dh”, “e”, “ë”, “p” dhe “g”, të pikës 3, të këtij neni, në rast nevojë, jepen me anë të referencave ndaj dispozitave të këtij Kodi, vendimeve të Këshillit të Ministrave ose të një kontrate kolektive.”

#### Neni 14

Në nenin 22, pika 3 shfuqizohet.

#### Neni 15

Neni 32 ndryshohet si më poshtë:

#### “Neni 32

1. Punëdhënësi ka detyrimin të respektojë dhe të mbrojë në raportet e punës personalitetin e punëmarrësit, si dhe:

a) merr të gjitha masat e nevojshme për të garantuar sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit mendor dhe fizik të punonjësve;

b) merr të gjitha masat e nevojshme për të ndaluar ngacmimin moral të kryer prej tij dhe nga punonjësit e tjerë, si dhe afishon dispozitat mbi ngacmimin moral dhe seksual dhe sanksionet përkatëse;



c) parandalon çdo qëndrim që cenon dinjitetin e punëmarrësit.

2. Punëdhënësi ndalohet të kryejë çdo veprim që përbën shqetësim seksual për punëmarrësit dhe nuk lejon kryerjen e veprimeve të tilla nga punëmarrësit e tjerë. Shqetësim seksual është çdo formë e padëshiruar sjelljeje, e shprehur me fjalë ose veprime fizike e simbolike, me natyrë seksuale, e cila ka për qëllim ose sjell si pasojë cenimin e dinjitetit personal, në mënyrë të veçantë kur krijon një mjedis kërcënues, armiqësor, poshtërues, përçmues ose fytes, që kryhet nga punëdhënësi kundrejt një punëmarrësi, një punëkërkuess për punë ose midis punëmarrësve.

3. Punëdhënësi ndalohet të ngacmojë punëmarrësit me veprime, të cilat kanë për qëllim ose sjellin si pasojë degradimin e kushteve të punës, në një shkallë të tillë që mund të çojë në cenimin e të drejtave dhe dinjitetit të personit, në dëmtimin e shëndetit të tij fizik ose mendor ose në dëmtimin e të ardhmes së tij profesionale.

4. Çdo person, i cili identifikon ose merr informacion nga ndonjë punëmarrës që mund të ketë pasur cenim të të drejtave të tij/saj, sipas këtij neni, dhe në mënyrë të veçantë të shëndetit fizik dhe mendor ose lirisë personale, e cila nuk mund të justifikohet me përshkrimin e punës ose realizimin e objektivave të caktuar, duhet të sinjalizojë menjëherë punëdhënësin ose strukturat përkatëse, kur personi ndaj të cilit adresohet cenimi, është vetë punëmarrësi.

5. Punëmarrësi që ankohet se është ngacmuar në një nga mënyrat e parashikuara në këtë dispozitë, duhet të paraqesë fakte që provojnë ngacmimin e tij dhe më pas i takon personit, ndaj të cilit adresohet ankesa, të provojë se veprimet e tij/saj nuk kishin për qëllim ngacmimin, si dhe të tregojë elementet objektive, të cilat nuk kanë të bëjnë me ngacmimin ose shqetësimin.

6. Punëmarrësi që ankohet se është ngacmuar në një nga mënyrat e parashikuara në këtë dispozitë ose sinjalizuesi i ngacmimeve nuk duhet të penalizohet për këtë arsye, të largohet nga puna, të diskriminohet ose të jenë viktimë e shqetësimeve seksuale dhe ngacmimeve.”

Neni 16

Neni 33 ndryshohet si më poshtë:

“Neni 33

### Mbrojtja e të dhënave

1. Punëdhënësi, gjatë marrëdhënieve të punës, nuk duhet të mbledhë informacione lidhur me punëmarrësit, përveç rasteve, kur këto informacione lidhen me aftësitë profesionale të punëmarrësve ose janë të nevojshme për zbatimin e kontratës.

2. Punëdhënësi është i detyruar të marrë masa sigurie për mbrojtjen e të dhënave personale të punëmarrësve që përpunohen në fushën e marrëdhënies së punës dhe në mënyrë të veçantë për të dhënat sensitive, në përputhje me legjislacionin për mbrojtjen e të dhënave personale.

3. Punëdhënësi, që vihet në dijeni me të dhënat e përpunuara të punëmarrësit, gjatë ushtrimit të detyrës së tij, detyrohet të ruajë konfidencialitetin dhe besueshmërinë. Këto të dhëna nuk përhapen, përveç rasteve të parashikuara me ligj. Detyrimi për ruajtjen e konfidencialitetit është i pakufizuar në kohë.

4. Të dhënat e përpunuara në dosjen e punëmarrësit, pas përfundimit të marrëdhënies së punës, sipas përcaktimeve të pikës 2, të nenit 146, të këtij Kodi, ruhen nga punëdhënësi për një periudhë 6-mujore nga data e marrjes së njoftimit nga punëdhënësi.

5. Në çdo rast tjetër, të dhënat personale të përpunuara në dosjen e punëmarrësit ruhen deri në përfundim të marrëdhënies së punës. Përpunimi i të dhënave në tejkallim të këtij afati bëhet me marrjen e pëlqimit të punëmarrësit.”

Neni 17

Pas nenit 33 shtohet neni 33/1 me këtë përmbajtje:

“Neni 33/1

### Informimi dhe Konsultimi

1. Punëdhënësi informon dhe konsultohet me përfaqësuesit e punëmarrësve. Në zbatim të këtij neni:

a) “informimi” është transmetimi i të dhënave nga punëdhënësi te përfaqësuesit e punëmarrësve, për t’u bërë të mundur atyre njohjen dhe shqyrtimin e çështjes;

b) “konsultimi” është shkëmbimi i ideve dhe vendosja e dialogut ndërmjet punëdhënësit dhe përfaqësuesit të punëmarrësve;



c) përfaqësuesi i punëmarrësve është përfaqësuesi i organizatës sindikale ose, në mungesë të saj, përfaqësuesi i zgjedhur nga punëmarrësit.

2. Punëdhënësi duhet të informojë përfaqësuesit e punëmarrësve dhe të konsultohet me ta rregullisht, së paku, një herë në vit, për aktivitetet aktuale dhe të ardhshme të ndërmarrjes, situatën ekonomike dhe gjendjen e marrëdhënieve të punësimit.

3. Para marrjes së vendimit për riorganizimin e ndërmarrjes dhe vendimeve të tjera, të cilat mund të kenë efekte të rëndësishme dhe thelbësore në organizimin e punës në ndërmarrje dhe në statusin ligjor të punëmarrësve, punëdhënësi duhet të informojë përfaqësuesit e punëmarrësve dhe të zhvillojë konsultime me ta për arsyet e këtyre vendimeve, pasojat ligjore, ekonomike e sociale për punëmarrësit, si dhe për çdo masë që synon të shmangë ose zbutë pasojat e pritshme.

4. Rastet e tjera, kushtet dhe procedurat e informimit e konsultimit përcaktohen në kontratën kolektive dhe në marrëveshje midis punëdhënësit dhe përfaqësuesve të punëmarrësve.

5. Punëdhënësi duhet të informojë përfaqësuesit e punëmarrësve, me shkrim ose në formë elektronike, në kohën e përshtatshme, pa pagesë, dhe është përgjegjës për saktësinë e informacionit. Informacioni jepet në një formë që u bën të mundur përfaqësuesve të punëmarrësve të kryejnë një studim të përshtatshëm dhe, sipas rastit, të përgatiten për konsultime.

6. Përfaqësuesit e punëmarrësve dhe specialistët e thirrur prej tyre për të asistuar në bisedime, në bazë të angazhimit me shkrim për të mos zbuluar asnjë sekret tregtar, industrial ose profesional, kanë të drejtë të njihen me informacionin që përbën sekret tregtar, industrial ose profesional, por që është i domosdoshëm për kryerjen e detyrave të tyre.

Punëmarrësit dhe përfaqësuesit e tyre ndalohen të përdorin, për çfarëdo qëllimi tjetër, ose të zbulojnë te persona të tretë, informacionin që u është dhënë atyre si sekret tregtar, industrial ose profesional, gjatë kohës që janë të punësuar, ose kur marrëdhënia e punësimit ose mandati i përfaqësimit ka përfunduar.

Mundësia e njohjes me sekrete zyrtare dhe shtetërore dhe përgjegjësia për zbulimin ose përdorimin e paligjshëm të tyre rregullohet me ligj të veçantë.

7. Zhvillimi i konsultimeve për informacionin e dhënë nga punëdhënësi dhe shkëmbimi i mendimeve kanë si qëllim arritjen e një marrëveshjeje të pranuar nga të dyja palët. Konsultimet zhvillohen brenda afateve kohore, metodës dhe përmbajtjes së përshtatshme, me pjesëmarrjen e nivelit të përshtatshëm drejtues të palëve, në mënyrë të tillë që t'u bëjë të mundur përfaqësuesve të punëmarrësve të takohen me punëdhënësin dhe të marrin një përgjigje dhe arsyet e saj për çdo mendim të formuluar prej tyre. Rezultatet e konsultimeve regjistrohen në procesverbalin përkatës.

8. Punëdhënësi mund të kundërshtojë, me shkrim, të japë çdo informacion që përbën sekret tregtar, industrial ose profesional, ose të zhvillojë konsultime me përfaqësuesit e punëmarrësve, kur natyra e këtij informacioni ose e konsultimeve është e tillë që do të dëmtonte seriozisht ndërmarrjen përkatëse dhe funksionimin e saj. Kur nuk janë dakord me këtë vendim të punëdhënësit, përfaqësuesit e punëmarrësve mund t'i drejtohen gjykatës, brenda 6 ditëve nga dhënia e vendimit.

Nëse gjykata vendos që kundërshtimi për të dhënë këtë informacion ose për të zhvilluar konsultime është i pajustificuar, punëdhënësi është i detyruar ta japë këtë informacion dhe të zhvillojë konsultime brenda një kohë të arsyeshme.”

Neni 18

Në nenin 35, në titull dhe në përmbajtjen e tij, fjala “certifikatë” zëvendësohet me fjalën “vërtetim”.

Neni 19

Në nenin 37, pas paragrafit të parë shtohet paragrafi me këtë përmbajtje:

“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 20

Neni 38 ndryshohet si më poshtë:

“Neni 38

### **Vënia në dispozicion e legjislacionit**

Punëdhënësi duhet të vërë në dispozicion të punëmarrësve, në çdo ndërmarrje, Kodin e Punës,



si dhe çdo ligj tjetër që rregullon detyrimet dhe të drejtat midis punëmarrësve dhe punëdhënësve.”

## Neni 21

Në nenin 40, pika 2 ndryshohet si më poshtë:

“2. Kur natyra e punës paraqet rreziqe të veçanta për jetën dhe shëndetin e punëmarrësve, sipas pikës 1, të këtij neni, punëdhënësi organizon, me shpenzimet e tij, në mënyrë periodike, si dhe sipas këshillimit të mjekut të ndërmarrjes, vizita mjekësore profesionale dhe ekzaminime mjekësore shtesë të punëmarrësit, para marrjes në punë dhe gjatë marrëdhënies së punës.”

## Neni 22

Në nenin 42, paragrafi i parë, pas shkronjës “b”, shtohet shkronja “b/1” me këtë përmbajtje:

“b/1) dokumentin e vlerësimit të riskut për çdo vend pune, të shoqëruar me masat parandaluese.”

## Neni 23

Në nenin 45, pas pikës 3 shtohen pikat 4 dhe 5 me këtë përmbajtje:

“4. Për aq sa është e mundur, punëdhënësi respekton rregullat për shfrytëzimin e hapësirave në vendin e punës nga ana e personave me aftësi të kufizuara.

5. Këshilli i Ministrave përcakton kushtet minimale të sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës.”

## Neni 24

Neni 48 ndryshohet si më poshtë:

## “Neni 48

1. Punëdhënësi merr të gjitha masat e domosdoshme për mbrojtjen e mjedisit të punës nga ndotja e ajrit, lëndët kimike, radioaktiviteti, zhurmat dhe dridhjet, si dhe çdo element të ngjashëm që është i dëmshëm për jetën dhe shëndetin e punëmarrësit.

2. Këshilli i Ministrave ose organi i autorizuar prej tij përcakton masat që duhet të ndërmerren punëdhënësi dhe kufijtë e lejueshëm të elementeve, në zbatim të pikës 1 të këtij neni.”

## Neni 25

Nenet 49 dhe 50 shfuqizohen.

## Neni 26

Në nenin 54 bëhen këto shtesa dhe ndryshime:

1. Pas pikës 1 shtohet pika 1/1 me këtë përmbajtje:

“1/1. Kur punëmarrësi punon më shumë se 6 orë në ditë pa ndërprerje, duhet të parashikohet një pushim pa pagesë, jo më pak se 20 minuta, i cili duhet të jepet pas tri orësh dhe jo më vonë se pas 6 orësh pune të vazhdueshme. Nëse punëmarrësi punon më shumë se 9 orë të vazhdueshme në ditë, i jepet një tjetër pushim, prej jo më pak se 20 minutash. Kohëzgjatja dhe koha e dhënies së këtij pushimi duhet të përcaktohen me kontratën individuale ose kontratën kolektive të punës.”

2. Në fund të pikës 2 shtohet fjalia me këtë përmbajtje:

“Për gratë shtatzëna parashikohet pushim çdo 3 orë, jo më pak se 30 minuta.”

3. Pika 3 shfuqizohet.

## Neni 27

Në nenin 63 bëhen këto shtesa dhe ndryshime:

1. Paragrafi ekzistues numërohet me numrin “1”.

2. Pas tij shtohen pikat 2 e 3 me këtë përmbajtje:

“2. Ambient shpërthyes është përzierja në ajër, në kushte atmosferike, e substancave të djegshme, në formën e gazrave, avujve ose pluhurave, ku, pas marrjes flakë, flakët përhapen në tërësinë e përzierjeve të padjegura.

3. Këshilli i Ministrave përcakton kërkesat minimale të mbrojtjes së punëtorëve nga rreziku i ambienteve shpërthyes.”

## Neni 28

Në nenin 70 bëhen këto shtesa dhe ndryshime:

1. Paragrafi ekzistues numërohet me numrin “1” dhe në përmbajtjen e tij fjala “lokal” zëvendësohet me fjalët “vend i posaçëm”.

2. Pas pikës 1 shtohet pika 2 me këtë përmbajtje:

“2. Këshilli i Ministrave përcakton numrin e punëmarrësve për plotësimin e detyrimit, të parashikuar në pikën 1, të këtij neni, si dhe kushtet higjieno-sanitare që duhet të plotësojë vendi i posaçëm për ngrënie”.

## Neni 29

Në nenin 76 bëhen këto ndryshime:



1. Pika 1 ndryshohet si më poshtë:

“1. Me kohëzgjatje të punës kuptohet koha gjatë së cilës punëmarrësi është në dispozicion të punëdhënësit, përfshirë edhe kohën gjatë së cilës kryen formimin ose riformimin profesional, të lejuar nga punëdhënësi. Në kohën e punës nuk përfshihet koha e pushimit, gjatë së cilës punëmarrësi nuk është në dispozicion të punëdhënësit.”

2. Në pikën 2, fjalët “për të ardhur në punë” zëvendësohen me fjalët “për të ardhur në vendin individual të punës”.

Neni 30

Pas nenit 79 shtohet neni 79/1 me këtë përmbajtje:

“Neni 79/1

**Puna me turne**

Punë me turne konsiderohet puna e kryer nga punëmarrësit që pasojnë njëri-tjetrin në të njëjtin vende pune, sipas një radhe të caktuar, në orare të ndryshme, gjatë një periudhe të caktuar ditësh ose javësh.”

Neni 31

Në nenin 80, pas pikës 2, shtohen pika 3 dhe 4 me këtë përmbajtje:

“3. Punëmarrës që punojnë gjatë natës janë të gjithë punëmarrësit, të cilët punojnë, të paktën 3 orë të kohës së përditshme të punës së tyre, si rrjedhë normale, gjatë natës, ose që kanë të ngjarë të kryejnë një pjesë të caktuar të kohës vjetore të punës së tyre gjatë natës, siç përcaktohet në ligj dhe në marrëveshjet individuale ose kolektive.

4. Me ligje të posaçme mund të parashikohen raste përjashtimore nga kryerja e punës së natës, për kategori të veçanta punonjësish.

Neni 32

Në nenin 85, në fund të pikës 4, shtohen fjalët “ose me kontratë kolektive”.

Neni 33

Neni 87 ndryshohet si më poshtë:

“Neni 87

1. Puna e kryer në ditën e pushimit javor kompensohet me një shtesë page, jo më pak se 25

për qind, ose me një pushim të pagueshëm, të barabartë me kohëzgjatjen e punës së kryer plus një pushim shtesë, jo më pak se 25 për qind të kohëzgjatjes së kësaj pune.

2. Puna e kryer në ditët e festave zyrtare, kur ato bien ditë pune, kompensohet me një shtesë mbi pagë, jo më pak se 25 për qind dhe me një pushim të pagueshëm, të barabartë me kohëzgjatjen e punës së kryer në ditët e festave zyrtare.

3. Pushimi merret një javë para ose pas kryerjes së punës.

4. Kur dita e festës zyrtare bie ditën e pushimit javor, atëherë pushimi shtyhet për ditën pasardhëse të punës.

5. Mënyra dhe masa e kompensimit përcaktohet me vendim të Këshillit të Ministrave, kontratë kolektive ose kontratë individuale.”

Neni 34

Neni 89 ndryshohet si më poshtë:

“Neni 89

Nëse rrethanat kërkojnë kryerjen e orëve shtesë të punës, punëdhënësi mund t'i kërkojë punëmarrësit për të kryer orë shtesë pune, për aq kohë sa është e mundur dhe e nevojshme, si dhe duke marrë parasysh kushtet vetjake dhe familjare të punëmarrësit.”

Neni 35

Në nenin 90 bëhen këto shtesa dhe ndryshime:

1. Në fund të pikës 1 shtohet fjalia me këtë përmbajtje:

“Punëdhënësi mund të kërkojë kryerjen e orëve shtesë të punës, por jo më shumë se 200 orë në vit.”

2. Pika 2 ndryshohet si më poshtë:

“2. Nuk mund të kërkohet kryerja e orëve shtesë javore kur punëmarrësi ka kryer 48 orë pune në javë. Në raste të veçanta, për një periudhë deri në 4 muaj, mund të punohet me shumë se 48 orë në javë, por koha mesatare javore e punës, për këtë periudhë, nuk duhet të jetë më shumë se 48 orë.”

3. Pas pikës 3 shtohen pikat 3/1 dhe 3/2 me këtë përmbajtje:

“3/1. Ndalohet kryerja e orëve shtesë të punës nga gratë shtatzëna dhe pas lindjes së fëmijës, derisa fëmija të mbushë moshën 1 vjeç.



3/2. Ndalohet kryerja e orëve shtesë për personat me aftësi të kufizuar, për shkaqë objektivisht të justifikuar, që lidhen me shkallën e aftësisë së tyre të kufizuar dhe natyrën e punës për të cilën kërkohen orët shtesë.”.

Neni 36

Në nenin 92, pika 2 ndryshohet si më poshtë:

“2. Kohëzgjatja e pushimeve vjetore është jo më pak se 4 javë kalendarike gjatë vitit të punës në vazhdim. Pushimet vjetore nuk përfshijnë ditët e festave zyrtare. Nëse festa zyrtare bie ditën e pushimit vjetor me pagesë, pushimi vjetor shtyhet.”.

Neni 37

Në nenin 93 bëhen këto ndryshime:

1. Pika 2 ndryshohet si më poshtë:

“2. Pushimi vjetor shtyhet kur punëmarrësi, gjatë periudhës së këtij pushimi, ka qenë i shtruar në spital ose ka qëndruar në shtëpi, për shkak sëmundjeje ose aksidenti, të vërtetuar me raport mjekësor.”.

2. Pika 4 ndryshohet si më poshtë:

“4. E drejta e pushimeve që nuk jepen nga punëdhënësi ose nuk merren nga punëmarrësi parashkruhet brenda tre vjetëve nga dita në të cilën punëmarrësit i lind kjo e drejtë.”.

Neni 38

Në nenin 94, pika 5, ndryshohet si më poshtë:

“5. Pushimet vjetore nuk zëvendësohen me pagesë, me përjashtim të rasteve kur marrëdhënia e punës ka përfunduar dhe punëmarrësi nuk i ka kryer pushimet që i takojnë. Në këtë rast, ai ka të drejtë për një shpërblim të barabartë me pagën e këtyre pushimeve.”.

Neni 39

Në nenin 95, në fund të fjalisë së parë, pas fjalëve “inspektorët e punës” shtohet togfjalëshi “dhe inspektorët e autorizuar të administratës tatimore”.

Neni 40

Në nenin 96 bëhen këto shtesa dhe ndryshime:

1. Pika 1 ndryshohet si më poshtë:

“1. Në rast martesë të punëmarrësit ose në rast vdekjeje të bashkëshortit/bashkëjetuesit, para-

ardhësve ose pasardhësve të drejtpërdrejtë të tij, punëmarrësi përfiton 5 ditë pushimi të paguar.”.

2. Pika 2 ndryshohet si më poshtë:

“2. Në rast sëmundjeje të rëndë të anëtarëve të familjes, bashkëjetuesit, të paraardhësve ose të pasardhësve të tij të drejtpërdrejtë, të vërtetuar me raport mjekësor, punëmarrësi përfiton jo më shumë se 30 ditë pushimi të papaguar.”.

3. Pas pikës 2 shtohet pika 3 me këtë përmbajtje:

“3. Në rast lindjeje fëmije, bashkëshorti / bashkëjetuesi përfiton 3 ditë pushimi të paguar.”.

Neni 41

Në nenin 97, pika 1, pas fjalës “të veçanta”, shtohen fjalët “mbi kohëzgjatjen e punës dhe pushimit”.

Neni 42

Neni 98 ndryshohet si më poshtë:

“Neni 98

1. Ndalohet marrja në punë e fëmijëve nën moshën 16 vjeç.

2. Fëmijë, në kuptim të këtij Kodi është çdo person nën moshën 18 vjeç.

3. Përjashtimisht, fëmijët nga mosha 15 deri në 16 vjeç mund të punësohen gjatë pushimeve shkollore vetëm në punë të lehta, sipas përcaktimeve të bëra në nenin 99 të këtij Kodi.

4. Fëmijët nga mosha 15 vjeç deri në moshën 16 vjeç mund të jenë subjekt i këshillimit dhe i formimit profesional, sipas rregullave të përcaktuara me vendim të Këshillit të Ministrave.

5. Fëmijët nën moshën 15 vjeç ose fëmijët, të cilët janë duke ndjekur arsimin e detyrueshëm me kohë të plotë, mund të punësohen për qëllime të veprimtarive kulturore ose të ngjashme me to, sipas përcaktimeve të bëra në nenin 102 të këtij Kodi.

6. Dispozitat e veçanta të Kodit të Punës, që zbatohen për punëmarrësit nën moshën 18 vjeç, do të zbatohen, për aq sa është e mundur, për çdo marrëdhënie juridike të punëmarrësit që synon punësimin ose punë në çfarëdolloj profesioni.”.

Neni 43

Neni 99 ndryshohet si më poshtë:

“Neni 99

1. Fëmijët nga mosha 16 deri në 18 vjeç mund



të punësohen në punë të lehta, sipas përcaktimeve të bëra në këtë nen.

2. “Punë e lehtë”, në kuptim të këtij Kodi, është çdo punë që, për shkak të natyrës së pandashme të detyrave dhe kushteve të veçanta në të cilat kryhet, nuk cenon:

- i) sigurinë, shëndetin ose zhvillimin e fëmijëve;
- ii) pjesëmarrjen e fëmijëve në shkollë, në programet profesionale udhëzuese ose trajnuese të miratuara nga institucionet përgjegjëse, ose zotësinë e fëmijëve për të përfituar nga ky formim.

3. Këshilli i Ministrave përcakton punët e lehta dhe vendos rregulla të veçanta për kohëzgjatjen maksimale dhe kushtet e kryerjes së punës për fëmijët, në zbatim të pikave 1 dhe 2, të këtij neni, dhe nenit 98, të këtij Kodi.

4. Këshilli i Ministrave përcakton punët e lehta dhe vendos rregulla të veçanta për kohëzgjatjen maksimale dhe kushtet e kryerjes së punës për punëmarrësit madhorë, mbi 18 vjeç.

Neni 44

Neni 102 ndryshohet si më poshtë:

“Neni 102

**Punësimi i fëmijëve për veprimtari kulturore ose të ngjashme me to**

1. Fëmijët nën moshën 15 vjeç ose fëmijët, të cilët janë duke ndjekur arsimin e detyrueshëm me kohë të plotë mund të punësohen për qëllime të ushtrimit të veprimtarive kulturore, artistike, sportive ose reklamuese vetëm nëse plotësohen njëkohësisht këto kushte:

a) veprimtaritë kulturore ose të ngjashme me to duhet të respektojnë kërkesat e parashikuara në pikën 2, të nenit 99, të këtij Kodi;

b) Inspektorati i Punës jep autorizim paraprak rast pas rasti.

2. Këshilli i Ministrave përcakton me vendim të posaçëm rregullat për kushtet e punës dhe procedurën për dhënien e autorizimit, sipas parashikimeve të pikës 1 të këtij neni.

Neni 45

Në nenin 104 bëhen këto shtesa dhe ndryshime:

1. Në pikën 1, shprehja “42 ditë” zëvendësohet me shprehjen “63 ditë”.

2. Pas pikës 2 shtohen pikat 3, 4, 5 dhe 6 me këtë përmbajtje:

“3. Kur gruaja shtatzënë, gruaja që sapo ka lindur dhe/ose gruaja me fëmijë në gjë vendos të rikthehet në punë pas periudhës së përcaktuar në pikën 1, të këtij neni, por vendi i mëparshëm i punës nuk vlerësohet i përshtatshëm, sipas përcaktimeve në legjislacionin për mbrojtjen e sigurisë dhe shëndetit në punë, punëdhënësi merr masat e nevojshme për të siguruar përshtatjen e përkohshme të kushteve të punës dhe/ose të orëve të punës, me qëllim që të shmangë çdo rrezik ndaj punëmarrëses dhe/ose fëmijës.

4. Nëse përshtatja e kushteve ose orëve të punës, sipas pikës 3, të këtij neni, është e përcaktueshme teknikisht dhe/ose objektivisht, ose nuk mund të kërkohet mbi shkaqe të arsyetuara siç duhet, punëdhënësi transferon punëmarrësen në një punë tjetër të ngjashme, për të cilën ajo është e përshtatshme.

5. Nëse transferimi, sipas pikës 4, të këtij neni, është i përcaktueshëm teknikisht dhe/ose objektivisht, ose nuk mund të kërkohet mbi shkaqe të arsyetuara siç duhet, punëmarrësja gëzon përfitimet, sipas legjislacionit të sigurimeve shoqërore në fuqi, për të gjithë periudhën që është e nevojshme për të mbrojtur sigurinë dhe shëndetin e saj dhe/ose të fëmijës.

6. Këshilli i Ministrave përcakton listën joshteruese të faktorëve, proceseve dhe kushteve të punës që dëmtojnë sigurinë ose shëndetin e nënës dhe/ose të fëmijës, si dhe rregulla të veçanta për kushtet e punës për gratë shtatzëna, gratë që sapo kanë lindur dhe ato me fëmijë në gjë.”.

Neni 46

Në nenin 105 bëhen këto ndryshime:

1. Në pikën 2, shprehja “42 ditore” zëvendësohet me shprehjen “63 ditore”.

2. Pas pikës 2 shtohen pikat 3 dhe 4 me këtë përmbajtje:

“3. Nëse gruaja vendos, me dëshirën e saj, të punojë pas periudhës 63 ditore të paslindjes, në marrëveshje me punëdhënësin, për ushqyerjen e fëmijës ka të drejtë që, deri sa fëmija të mbushë 1 vjeç, të zgjedhë:

a) një pushim të paguar, prej 2 orësh, brenda kohëzgjatjes normale të punës; ose

b) kohëzgjatje pune, të reduktuar me 2 orë, me pagë të njëjtë, sikur të kishte punuar për kohëzgjatjen normale ditore të punës.



4. Me mbarimin e lejes së lindjes, punëmarrësi ka të drejtë të kthehet në vendin e punës ose në një vend pune të barasvlershëm, në kushte që nuk janë më pak të favorshme për të, si dhe të përfitojë çdo përmirësim të kushteve të punësimit që do të kishte përfituar gjatë mungesës.”.

Neni 47

Në nenin 105/a bëhen këto ndryshime:

1. Në fund të pikës 1 shtohet fjalia me këtë përmbajtje:

“Gruaja, gjatë periudhës së shtatzënisë, në marrëveshje me punëdhënësin, ka të drejtë për leje të pagueshme për kryerjen e vizitave mjekësore, kur këto janë të nevojshme të kryhen gjatë orarit të punës.”.

2. Në pikën 2 shprehja “neni 30” zëvendësohet me shprehjen “neni 105”.

Neni 48

Neni 106 ndryshohet si më poshtë:

“Neni 106

1. Në rast birësimi të një fëmije të porsalindur, punëmarrësi ka të drejtën e lejes së parashikuar nga legjislacioni mbi sigurimet shoqërore. Lejen e birësimit mund ta përfitojë vetëm njëri nga prindërit, nëna ose babai birësues.”.

2. Gjatë kësaj periudhe punëdhënësi nuk mund të detyrojë të punojë njërin nga prindërit birësues që ka përfituar lejen e birësimit.

3. Me mbarimin e lejes së birësimit, punëmarrësi ka të drejtë të kthehet në vendin e tij/saj të punës, ose në një vend tjetër ekuivalent pune, me kushte që nuk janë më pak të favorshme për të, si dhe të përfitojë çdo përmirësim të kushteve të punësimit që do të kishte përfituar gjatë mungesës së tij/saj.”.

Neni 49

Në nenin 107, pika 1, fjala “gruaja” zëvendësohet me fjalën “punëmarrësi”.

Neni 50

Neni 108 ndryshohet si më poshtë:

“Neni 108

1. Punëdhënësi nuk mund të urdhërojë kryerjen e punës natën për gratë shtatzëna dhe gratë që kanë lindur fëmijë, deri në moshën 1 vjeç të fëmijës, në

qoftë se ajo është e dëmshme për sigurinë dhe shëndetin e gruas dhe/ose të fëmijës, vërtetuar kjo me raport mjekësor.

2. Kur gruaja shtatzënë dhe/ose gruaja me fëmijë në gjë, e cila vendos të rikthehet në punë pas periudhës 63 ditore pas lindjes, bëhet e papershtatshme për të punuar natën, vërtetuar kjo me raport mjekësor, por që nuk është e papershtatshme për të punuar ditën, ajo transferohet në një punë të ngjashme ditën, për të cilën është e pershtatshme.

3. Nëse transferimi, sipas pikës 2, të këtij neni, është i porealizueshëm teknikisht dhe/ose objektivisht, punëmarrësja gëzon përfitimet, sipas legjislacionit të sigurimeve shoqërore në fuqi, për të gjithë periudhën që është e nevojshme për të mbrojtur sigurinë dhe shëndetin e saj dhe/ose të fëmijës.

4. Këshilli i Ministrave përcakton rregulla të veçanta për rastet kur lejohet puna e natës për gruan shtatzënë, gruan që ka lindur fëmijë deri në moshën 1 vjeç të fëmijës, si dhe gruan me fëmijë në gjë.”.

Neni 51

Në nenin 111, pika 3 ndryshohet si më poshtë:

“3. Këshilli i Ministrave mund të caktojë një pagesë më të ulët se paga minimale në shkallë vendi për rastet e mësimit të profesionit në sistemin e arsimit dhe formimit profesional në formën e dyfishitë.”.

Neni 52

Neni 115 ndryshohet si më poshtë:

“Neni 115

### **Barazia në shpërblim**

1. Punëdhënësi paguan punëmarrësit në mënyrë të barabartë, për punë të njëjtë ose punë me vlerë të barabartë, pa diskriminuar për ndonjë nga shkaqet e përmendura në pikën 2, të nenit 9, të këtij Kodi.

2. Ndalohet diskriminimi i drejtpërdrejtë dhe i tërthortë, sipas nenit 9, të këtij Kodi, në lidhje me të gjitha aspektet dhe kushtet e shpërblimit për punë të njëjtë ose për punë me vlerë të barabartë. Pagë e barabartë, pa diskriminim, është paga, e cila:

a) për të njëjtën punë të normuar, llogaritet në bazë të së njëjtës njësi matjeje;

b) për punë të matur me kohë, është e njëjtë për të njëjtin pozicion pune.





3. Në zbatim të këtij neni, paga i referohet pagës së zakonshme bazë ose minimale, ose pagës dhe çdo pagesë tjetër, qoftë në para ose në natyrë, që përfiton punëmarrësi, në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të tërthortë, nga punëdhënësi, për punën e kryer.

4. Puna e barabartë ose puna me vlerë të barabartë mbështetet në gjithë kriteret përkatëse, veçanërisht në natyrën e punës, cilësinë dhe sasinë e saj, kushtet e punës, formimin profesional dhe vjetërsinë në punë, përpjekjet fizike dhe intelektuale, përvojën dhe përgjegjësitë. Ndryshimet në pagë, të cilat bazohen në kriteret objektive, të përcaktuara në këtë pikë, nuk do të konsiderohen diskriminim në pagë.

5. Diskriminimi në pagë eliminohet kur punëdhënësi i cakton punëmarrësit të diskriminuar një pagë që përfshin të gjitha përparësitë që gëzojnë punëmarrësit e tjerë në një situatë të krahasueshme.”

#### Neni 53

Në nenin 118 bëhen këto shtesa dhe ndryshime:

1. Në pikën 1, fjalia e parë ndryshohet si më poshtë:

“1. Paga jepet vetëm nëpërmjet sistemit bankar. Ajo duhet të paguhet në monedhë shqiptare, me përjashtim të rasteve të parashikuara ndryshe nga marrëveshja ndërmjet palëve.”

2. Pas pikës 1 shtohet pika 1/1 me këtë përmbajtje:

“1/1. Punëdhënësi vë në dispozicion të punëmarrësit, në mënyrë periodike, me mënyra dhe mjete të vërtetueshme, përpara ose menjëherë pas ekzekutimit të pagës, evidencë për të gjitha elementet e pagës, shtesat e përfituara dhe ndalimet e mbajtura, sipas legjislacionit në fuqi.

3. Pika 2 riformulohet si më poshtë:

“2. Përveç pagës në vlerë, punëmarrësi mund të përfitojë pagë në natyrë, për strehimin dhe ushqimin që konsumohet gjatë pushimit në ndërmarrje nga punëmarrësi. Për pagën në natyrë palët merret vesh vetëm me shkrim dhe brenda kufijve të caktuar me vendim të Këshillit të Ministrave. Vlera e pagës në natyrë duhet të jetë e drejtë dhe e arsyeshme. Shuma mujore e pagës në natyrë nuk duhet të tejkalojë 20 për qind të pagës mujore.”

#### Neni 54

Në nenin 124, pika 2 ndryshohet si më poshtë:

“2. Në rast paaftësie paguese, detyrimet e punëdhënësit ndaj punëmarrësve kanë përparësi ndaj të gjitha detyrimeve të tjera, edhe kur këto detyrime garantojnë me pasuri të luajtshme ose të paluajtshme, dhe mbulojnë:

a) pretendimet e punëtorëve për pagat, për një periudhë jo më pak se tre muaj para përfundimit të punësimit;

b) pretendimet e punëmarrësit për pagesë për pushimet që i takojnë, si rezultat i punës së kryer gjatë vitit, në të cilin ka ndodhur ndërprerja e marrëdhënieve të punës, si dhe gjatë vitit të mëparshëm;

c) pagesën për shkurtim nga puna, që i takon punëmarrësit pas përfundimit të punësimit.”

#### Neni 55

Pas nenit 132 shtohet neni 132/1 me këtë përmbajtje:

“Neni 132/1

#### Leja prindërore

1. Punëmarrësi, i cili ka më shumë se një vit pune të pandërprerë tek i njëjti punëdhënësi, ka të drejtë për një leje të papagueshme, jo më pak se 4 muaj, derisa fëmija që ka në ngarkim të arrijë moshën 6 vjeç. E drejta për të kërkuar lejen prindërore është individuale për secilin prind dhe nuk është e transferueshme, me përjashtim të rasteve kur njëri prind vdes. Leja mund të jepet e ndarë, por jo më pak se një javë në vit. Kohëzgjatja përcaktohet me marrëveshje me shkrim midis punëdhënësit dhe punëmarrësit.

2. Në rastin e birësimit të fëmijës, leja prindërore jepet brenda 6 vjetëve, që nga dita e birësimit të fëmijës, por jo më vonë se kur fëmija mbush moshën 12 vjeç.

3. Punëmarrësi duhet të lajmërojë, me shkrim, punëdhënësin, të paktën dy javë përpara fillimit të lejes prindërore. Punëdhënësi ka të drejtë, pas konsultimit me punëmarrësin, të shtyjë datën e fillimit të lejes, deri në gjashtë muaj, për arsye të cilat kanë të bëjnë me nevojat operationale të ndërmarrjes, kur punëmarrësi nuk mund të zëvendësohet përkohësisht, kur kjo leje kërkohet njëkohësisht nga shumë punëmarrës ose kur pozicioni i punës është i një rëndësie të veçantë. Punëdhënësi njofton punëmarrësin, me shkrim,



brenda dy javëve nga data e kërkesës, për arsyet e shtyrjes së lejes prindërore.”

## Neni 56

Në nenin 138 bëhen këto shtesa dhe ndryshime:

1. Shtohet pika 1 si më poshtë:

“1. Me transferim të ndërmarrjes ose të një pjese të saj kuptohet transferimi i njësisë ose pjesës ekonomike, e cila ruan identitetin, në kuptimin e të qenit një grup i organizuar burimesh, që ka për qëllim kryerjen e një veprimtarie ekonomike, pavarësisht nëse kjo veprimtari është kryesore ose ndihmëse.”

2. Pikat 1, 2 dhe 3 rinumërtohen 2, 3 dhe 4.

## Neni 57

Në nenin 139, në fund të pikës 1 shtohet fjalia me këtë përmbajtje:

“Detyrimi për njoftim dhe konsultim, sipas kësaj pike, zbatohet pavarësisht nëse vendimi që sjell transferimin merret nga punëdhënësi ose nga një entitet ose ndërmarrje që ushtron kontroll mbi të.

## Neni 58

Pas nenit 139 shtohet neni 139/1 me këtë përmbajtje:

“Neni 139/1

Zgjidhja e kontratës së punës nga punëmarrësi, për shkak se transferimi përfshin ndryshime thelbësore në kushtet e punës, në dëm të tij, konsiderohet si zgjidhje e pajustificuar e kontratës së punës nga punëdhënësi. Punëmarrësi njofton me shkrim punëdhënësin, për zgjidhjen e kontratës, brenda 30 ditëve që nga data e transferimit, duke parashtruar edhe arsyet e zgjidhjes së saj.”

## Neni 59

Në nenin 140, pika 2 ndryshohet si më poshtë:

“2. Kontrata e punës lidhet për një periudhë të pacaktuar. Lidhja e kontratës së punës për një periudhë të caktuar duhet të justifikohet me arsye objektive, që lidhen me natyrën e përkohshme të detyrës në të cilën punëmarrësi do të punësohet.

Moszbatimi i kësaj dispozite nuk e cenon vlefshmërinë e kontratës, por sjell përgjegjësinë e punëdhënësit, sipas përcaktimeve të bëra në pikën 2, të nenit 202, të këtij Kodi.”

## Neni 60

Në nenin 143 bëhen këto ndryshime:

1. Pika 1 ndryshohet si më poshtë:

“1. Pas kohës së marrjes në provë, për të zgjidhur kontratën me periudhë të pacaktuar, palët duhet të respektojnë një afat njoftimi prej dy javësh, kur marrëdhënia e punësimit ka zgjatur deri në gjashtë muaj, prej një muaji, për kohëzgjatjen mbi gjashtë muaj deri në dy vjet, prej dy muajsh, për kohëzgjatjen mbi dy vjet deri në pesë vjet, dhe prej tre muajsh, për kohëzgjatjen për më shumë se pesë vjet.”

2. Pika 2 shfuqizohet.

3. Pas pikës 4 shtohet pika 5 me këtë përmbajtje:

“5. Gjatë periudhës së njoftimit, kur kontrata e punës zgjidhet nga ana e punëdhënësit, punëmarrësi përfiton, së paku, 20 orë leje të pagueshme në javë për të kërkuar punë të re. Kohëzgjatja e lejes dhe procedurat për marrjen dhe përdorimin e saj duhet të përcaktohen në kontratën kolektive ose individuale të punës.”

## Neni 61

Në nenin 144 bëhen këto shtesa dhe ndryshime:

1. Në pikën 3, pas fjalisë së parë shtohet fjalia me këtë përmbajtje:

“Në njoftimin me shkrim, punëdhënësi përcakton arsyet e zgjidhjes së kontratës, të cilat lidhen me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operationale të ndërmarrjes.”

2. Pika 4 shfuqizohet.

3. Pikat 5, 5/1 dhe 6 ndryshohen si më poshtë:

“5. Punëdhënësi, i cili nuk respekton procedurën e përcaktuar në këtë nen, detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim të barabartë me pagën e dy muajve, që i shtohet dëmshpërblimeve të tjera të mundshme.

5/1. I takon punëdhënësit të provojë respektimin e procedurës së përcaktuar në këtë nen.

6. Kjo procedurë nuk zbatohet në rastet e pushimeve kolektive nga puna, por arsyet me shkrim për zgjidhjen e kontratës do t'i jepen punëmarrësit, sipas afateve të përcaktuara në pikën 5, të nenit 148, të këtij Kodi.”



## Neni 62

Në nenin 146, pika 1, bëhen këto ndryshime:

1. Shkronja “c” ndryshohet si më poshtë:

“c) shkel ndalimin e diskriminimit, sipas përcaktimeve në këtë kod dhe në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.”.

2. Pas shkronjës “g” shtohet shkronja “gj” me këtë përmbajtje:

“gj) bëhet në kundërshtim me parashikimet e përcaktuara në pikën 3, të nenit 144, të këtij Kodi, lidhur me arsyet e zgjidhjes së kontratës së punës.”.

## Neni 63

Në nenin 147, pikat 1 dhe 2, hiqet togfjalëshi “Shërbim ushtarak”.

## Neni 64

Në nenin 148 bëhen ndryshimet si më poshtë:

1. Pika 1 ndryshohet si më poshtë:

“1. Vlerësohet pushim kolektiv nga puna përfundimi i marrëdhënieve të punës nga punëdhënësi, për arsye që nuk kanë të bëjnë me punëmarrësin, kur numri i pushimeve nga puna, brenda 90 ditëve, është, të paktën, 10 punëmarrës për ndërmarrjet me deri në 100 punonjës; 15, për ndërmarrjet me mbi 100 deri në 200 punonjës; dhe 20, për ndërmarrjet me mbi 200 punonjës.”.

2. Në pikën 3, shprehja “brenda 20 ditëve” zëvendësohet me shprehjen “për një periudhë jo më pak se 30 ditë”.

3. Pika 4 ndryshohet si më poshtë:

“4. Punëdhënësi njofton, me shkrim, ministrinë përgjegjëse për punën për përfundimin e këshillimeve dhe i dërgon një kopje të këtij njoftimi palës së interesuar. Nëse palët nuk kanë rënë dakord, ministria përgjegjëse për punën i ndihmon ata të arrijnë një marrëveshje, brenda 30 ditëve, duke filluar nga data e njoftimit, të parashikuar në këtë pikë. Ministria përgjegjëse për punën nuk mund t'i ndalojë pushimet kolektive.”.

4. Pika 5 ndryshohet si më poshtë:

“5. Punëdhënësi njofton punëmarrësit që do të pushohen nga puna, duke respektuar afatet e njoftimit, të përcaktuara në nenin 143, të këtij Kodi, pas përfundimit të periudhës së përcaktuar në pikën 3, të këtij neni, në rastin kur kemi një marrëveshje midis palëve dhe në rastin kur ndërhyjnë ministria përgjegjëse për punën, pas përfundimit të periudhës së përcaktuar në pikën 4 të këtij neni.”.

## Neni 65

Në nenin 149, pas pikës 2 shtohet pika 3 me këtë përmbajtje:

“3. Në rastin e zgjidhjes së kontratës me afat të caktuar, përpara përfundimit të afatit, zbatohet procedura e përcaktuar në nenin 144 të këtij Kodi.”.

## Neni 66

Pas nenit 149 shtohen nenet 149/1 dhe 149/2 me këtë përmbajtje:

## “Neni 149/1

**Informimi për vendet e lira të punës dhe mundësinë e punësimit**

1. Punëdhënësi informon punëmarrësin e punësuar me kontratë me afat të caktuar për vendet e lira të punës dhe i siguron mundësi të barabarta me punëmarrësit e tjerë për t'u punësuar në një punë me afat të pacaktuar.

2. Për aq sa është e mundur, punëdhënësi lehtëson punëmarrësit me kontratë me afat të caktuar dhe mundëson trajnime të përshtatshme për të rritur aftësitë e tyre, zhvillimin e karrierës dhe lëvizshmëri në punë.

## Neni 149/2

**Trajtimi i barabartë**

Punëmarrësit e punësuar me kontratë me afat të caktuar nuk mund të trajtohen në mënyrë më pak të favorshme se punëmarrësit e punësuar me kontratë me afat të pacaktuar, lidhur me kushtet e punësimit, trajnimit dhe mundësive të karrierës në punë. Punëmarrësit me kontratë pune me afat të caktuar gëzojnë të njëjtat të drejta, përpjesëtimisht, si punëmarrësit me kontratë me afat të pacaktuar.”.

## Neni 67

Në nenin 151, në fund të pikës 1 shtohet fjalia me këtë përmbajtje:

“Kontratat me afat të caktuar ndërmjet të njëjtave palë do të konsiderohen si të njëpasnjëshme edhe në ato raste kur ka një ndërprerje të shkurtër, jo më shumë se tre muaj, ndërmjet mbarimit të një kontrate dhe lidhjes së kontratës tjetër.”.



## Neni 68

Në nenin 155 bëhen ndryshimet e mëposhtme:

1. Pika 3 ndryshohet si më poshtë:

“3. Në rastet e zgjidhjes së menjëhershme, të pajustificuar, të kontratës së punës nga punëdhënësi, gjykata, me kërkesë të punëmarrësit dhe duke vlerësuar të gjitha rrethanat, vendos dëmshpërblimin, deri në një vit pagë, që i shtohet pagës që ai duhet të marrë gjatë afatit të njoftimit. Për punëmarrësit në administratën publike, kur ka një vendim të formës së prerë për kthimin në vendin e mëparshëm të punës, punëdhënësi është i detyruar të zbatojë këtë vendim.

2. Pas pikës 3 shtohet pika 4 me këtë përmbajtje:

“4. Nëse kontrata zgjidhet pa shkaqe të justifikuara, punëmarrësi ka të drejtë të ngrejë padi kundër punëdhënësit, në gjykatën kompetente, brenda 180 ditëve nga dita e zgjidhjes së marrëdhënies të punës. Në rastin kur motivi i pajustificuar është zbuluar pas kalimit të këtij afati, punëmarrësi duhet të ngrejë padinë brenda 30 ditëve nga dita e zbulimit të këtij motivi.”.

## Neni 69

Në nenin 156, pika 1 ndryshohet si më poshtë:

“1. Kur kontrata e punës zgjidhet nga punëdhënësi, për arsye se provohet se punëmarrësi nuk paraqitet në vendin e punës, të caktuar në kontratën e punës, ose e braktis atë menjëherë, pa shkaqe të arsyeshme, dhe brenda 7 ditëve nuk ka njoftuar, me shkrim, punëdhënësin, ajo konsiderohet si zgjidhje e pajustificuar e kontratës së punës nga ana e punëmarrësit. Punëmarrësi duhet të përgjigjet financiarisht ndaj punëdhënësit, jo më shumë se paga e një jave. Ai duhet të përgjigjet edhe për dëmin shtesë, që është diferenca midis dëmit dhe pagës së një jave.”.

## Neni 70

Në nenin 162, pika 3 ndryshohet si më poshtë:

“3. Kur punëdhënësi tjetëron ndërmarrjen, kontrata kolektive zbatohet njësoj ndaj marrësit, deri në përfundimin e kohës gjatë së cilës ajo është e vlefshme, ose deri kur të jetë nënshkruar ose zbatohet një tjetër kontratë kolektive me marrësin e ri.”.

## Neni 71

Neni 163 ndryshohet si më poshtë:

“Neni 163

1. Çdo organizatë përfaqësuese punëmarrësish, e krijuar në bazë të ligjit, mund t'i kërkojë çdo punëdhënësi ose çdo organizatë punëdhënësish fillimin e bisedimeve për lidhjen e kontratës kolektive të punës në nivel ndërmarrjeje, ndërmarrjesh ose degësh aktiviteti, në favor të një ose disa kategorive profesionale. Shumë organizata punëmarrësish mund ta ushtrojnë këtë të drejtë së bashku.

2. Organizatat sindikale kanë të drejtë të kërkojnë informacion mbi të gjitha çështjet që lidhen me bisedimet. Informacioni duhet të jepet brenda 1 jave kalendarike, nga dita që është kërkuar, përveçse kur palët ose përfaqësuesit e tyre kanë ranë dakord për një afat tjetër.

3. Kërkesa për fillimin e bisedimeve për lidhjen e kontratës kolektive bëhet me shkrim. Ajo shoqërohet me kopjen e statutit të organizatës ose organizatave kërkuese të punëmarrësve, si dhe me treguesit e nevojshëm mbi përfaqësueshmërinë e këtyre të fundit në ndërmarrje, ndërmarrjet ose degën e caktuar.

4. Punëdhënësi, të cilit i është kërkuar fillimi i bisedimeve, duhet ta bëjë kërkesën publike, duke e afishuar, në mënyrë të dukshme, gjatë dy javëve, në ndërmarrje. Nëse kërkesa është bërë në nivel dege, ajo duhet të afishohet në të gjitha ndërmarrjet ose degët. Organizata ose organizatat e punëmarrësve, që kërkojnë fillimin e bisedimeve, duhet të kujdesen që afishimi të kryhet në mënyrë të rregullt.

5. Nëse përfaqësueshmëria e organizatës ose e organizatave të punëmarrësve, që kërkojnë fillimin e bisedimeve, nuk është kundërshtuar, veprohet sipas nenit 165, të këtij Kodi. Në këtë rast, përfaqësueshmëria e organizatës ose organizatave të punëmarrësve nuk mund të kundërshtohet gjatë dy vjetëve.

6. Nëse lidhja e kontratës kolektive nuk është paraprirë nga një afishim i rregullt i kërkesës, punëdhënësit ose organizata e punëdhënësve nuk mund të kundërshtojnë fillimin e një procedure të re të njohjes së përfaqësueshmërisë së organizatës ose organizatave të punëmarrësve, me qëllim hapjen e bisedimeve për lidhjen e një kontrate tjetër kolektive. Kontrata e parë kolektive, e lidhur pa



respektuar detyrimin e afishimit, është e pavlefshme që nga çasti i hyrjes në fuqi të kontratës së dytë, që është lidhur duke respektuar procedurat e parashikuara në këtë Kod.

7. Përpara miratimit të planeve të punës, që kërkojnë shërbimet e punëmarrësve gjatë natës, punëdhënësi duhet të këshillohet me përfaqësuesit e punëmarrësve të interesuar në lidhje me detajet e këtyre planeve dhe format e organizimit të punës së natës, që janë më të përshtatshme për sipërmarrjen dhe personelin e saj, si dhe për masat për shëndetin në punë dhe shërbimet sociale të nevojshme. Konsultimi duhet të zhvillohet rregullisht në sipërmarrjet ku ka punëmarrës që punojnë gjatë natës.”.

Neni 72

Në nenin 167, pika 1 ndryshohet si më poshtë:

“1. Punëdhënësi duhet të depozitojë originalin e kontratës kolektive, brenda 15 ditëve nga data e përfundimit të kësaj marrëveshjeje midis palëve, në:

a) zyrën rajonale të punësimit, për kontratat kolektive në nivel ndërmarrjeje;

b) ministrinë përgjegjëse për punën, për kontratat kolektive në nivel dege ose ndërmarrjeje, nëse ndërmarrja ushtron aktivitetin në më shumë se një rajon.”.

Neni 73

Në nenin 169, pika 2 ndryshohet si më poshtë:

“2. Secila nga palët zbaton detyrimin e paqes së punës vetëm kur palët kanë rënë dakord për të, shprehimisht, me shkrim.”.

Neni 74

Në nenin 170, pika 1 ndryshohet si më poshtë:

“1. Kur kontrata kolektive shkelet nga njëra palë, pala tjetër mund t'i drejtohet gjykatës ose gjykatës së arbitrazhit, kur kjo e fundit parashikohet në kontratën kolektive.”.

Neni 75

Neni 176 ndryshohet si më poshtë:

“Neni 176

### **Organizatat sindikale dhe organizatat e punëdhënësve**

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.

2. Organizatat sindikale dhe organizatat e punëdhënësve kanë të drejtë të krijojnë federata e konfederata dhe të anëtarësohen në to. Federata krijohet nga bashkimi vullnetar i dy ose më shumë organizatave. Konfederata krijohet nga bashkimi vullnetar i dy ose më shumë federatave. Çdo organizatë, federatë ose konfederatë ka të drejtë të anëtarësohet në organizata ndërkombëtare punëmarrësish ose punëdhënësish.

3. Në kuptimin e kësaj dispozite, pensionistët dhe të papunët mund të anëtarësohen në organizatat e punëmarrësve.”.

Neni 76

Në nenin 177, në të gjithë përmbajtjen e pikës 1, fjalët “organizatë profesionale” zëvendësohen me fjalët “organizatë”.

Neni 77

Në nenin 178, në të gjithë përmbajtjen e tij, pas fjalëve “organizatë sindikale” shtohen fjalët “dhe organizatë punëdhënësish”.

Neni 78

Në përmbajtjen e nenit 179, pas fjalëve “organizatë sindikale” shtohen fjalët “dhe organizatë punëdhënësish”.

Neni 79

Neni 180 ndryshohet si më poshtë:

“Neni 180

Çdo organizatë sindikale dhe organizatë punëdhënësish duhet të depozitojë një kopje të statutit të saj dhe të vendimit të gjykatës pranë ministrisë përgjegjëse për punën.”.

Neni 80

Në nenin 181 bëhen këto shtesa dhe ndryshime:

1. Pika 4 ndryshohet si më poshtë:

“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.”

2. Pas pikës 7 shtohen pikat 8 dhe 9 me këtë përmbajtje:

“8. Të drejtat sindikale, të përfituara në më shumë se dy kontrata kolektive të njëpasnjëshme, nuk mund të kundërshtohen nga punëdhënësi.

9. Përfaqësuesit e organizatave sindikale gëzojnë mbrojtjen e përcaktuar në këtë nen edhe pas mbarimit të mandatit, për një periudhë jo më pak se 1 vit.”

#### Neni 81

Në nenin 193 bëhen këto ndryshime;

1. Pika 1 ndryshohet si më poshtë:

“1. Në rast se ndërmjetësi shpall dështimin e ndërmjetësimit, ministri përgjegjës për punën, ose organi administrativ i autorizuar prej tij, vë në lëvizje zyrën e pajtimit.”

2. Pika 5 ndryshohet si më poshtë:

“5. Zyra e pajtimit i paraqet palëve një propozim pajtimi, të cilin ajo mund ta bëjë publik vetëm nëse të dyja palët bien dakord për këtë gjë.”

3. Në pikën 7, shprehja “20 ditë” zëvendësohet me shprehjen “10 ditë”.

#### Neni 82

Në nenin 196, fjalja e fundit ndryshohet si më poshtë:

“Në rast se palët nuk bien dakord, arbitrat zgjidhen me short, nga lista e arbitrave, nga gjykata, brenda 5 ditëve, duke filluar nga data e kërkesës së njëres palëve.”

#### Neni 83

Në nenin 197/3, pika 2, pas fjalës “nënshkrimin”, shtohen fjalët “ose zbatimin”.

#### Neni 84

Në nenin 197/5 bëhen këto ndryshime:

1. Shkronjat “b” e “c”, të pikës 2, shfuqizohen.

2. Në përmbajtjen e shkronjave “d” e “dh”, të pikës 2, pas fjalës “shërbimet” shtohet fjala “e domosdoshme”.

#### Neni 85

Në nenin 197/6 bëhen këto ndryshime:

1. Pika 2 ndryshohet si më poshtë:

“2. Shërbimet minimale mund të kërkohen në sektorët e furnizimit me ujë, të furnizimit me energji elektrike, si dhe në sektorët e shërbimeve të tjera, për plotësimin e nevojave të rëndësishme themelore të popullsisë, me qëllim që asaj t'i sigurohet plotësimi i këtyre nevojave.”

2. Në pikën 4, fjalja e parafundit ndryshohet si më poshtë:

“Kur palët nuk arrijnë të merren vesh për numrin dhe detyrat e punonjësve përkatës, për sigurimin e shërbimeve minimale, mosmarrëveshja zgjidhet, detyrimisht dhe përfundimisht, brenda 24 orëve, nga një arbitër i zgjedhur me short nga gjykata, nga lista e arbitrave, në bazë të kërkesës së njëres palë.”

#### Neni 86

Neni 197/7 ndryshohet si më poshtë:

“Neni 197/7

#### **Greva e solidaritetit**

Greva e solidaritetit është e ligjshme në rast se mbështet një grevë të ligjshme. Greva e solidaritetit duhet të ndërpritet menjëherë, nëse greva në të cilën mbështetet deklarohet e paligjshme me vendim gjykate dhe që nga ky moment edhe greva e solidaritetit konsiderohet e paligjshme.

Përfaqësuesit e organizatës sindikale, para fillimit të grevës, i paraqesin, me shkrim, punëdhënësit njoftimin për fillimin e grevës, arsyet, vendin dhe kohën e fillimit të grevës. Greva e solidaritetit mund të fillojë jo më parë se dy ditë nga data e njoftimit.”

#### Neni 87

Pas nenit 197/8 shtohet neni 197/8/a me këtë përmbajtje:



“Neni 197/8/a

### Greva e përgjithshme

Greva e përgjithshme, në nivel kombëtar ose rajonal, është e ligjshme nëse:

a) nuk bie ndesh me përcaktimet e neneve 197/4, 197/5, 197/6, të këtij Kodi, dhe dispozitat e tjera ligjore në fuqi; dhe

b) ka për qëllim kundërshtimin e politikave dhe masave ekonomike e sociale të Qeverisë dhe/ose pushtetit vendor, të cilat kanë ndikim mbi interesat e punëmarrësve.”

Neni 88

Në nenin 197/9, pika 1, pas fjalëve “Kur greva nuk është e ligjshme” shtohen fjalët “sipas vendimit të gjykatës”.

Neni 89

Pas nenit 200 shtohet neni 200/1 me këtë përmbajtje:

“Neni 200/1

### Këshilli Konsultativ Trepalësh Rajonal

1. Në çdo qark krijohet Këshilli Konsultativ Trepalësh Rajonal (në vijim Këshilli), i cili përbëhet nga përfaqësues të organizatave të punëdhënësve, të organizatave sindikale dhe përfaqësues të strukturave shtetërore.

2. Këshilli shqyrton çështjet me interes të përbashkët për organizatat e punëdhënësve dhe organizatat sindikale, me qëllim që të arrijë zgjidhje të pranueshme për palët, në nivel rajonal.

3. Këshilli Konsultativ Trepalësh Rajonal përbëhet nga 15 anëtarë dhe 15 anëtarë zëvendësues, me këtë përbërje:

- 5 anëtarë dhe 5 anëtarë zëvendësues nga organizatat sindikale;

- 5 anëtarë dhe 5 anëtarë zëvendësues nga organizatat e punëdhënësve;

- 5 anëtarë dhe 5 anëtarë zëvendësues me përfaqësim nga organet e qeverisjes vendore.

Anëtarët zëvendësues marrin pjesë në seancat e Këshillit në mungesë të përfaqësuesve anëtarë.

4. Përfaqësimi i organizatave sindikale dhe të punëdhënësve në Këshillin Konsultativ Trepalësh Rajonal përcaktohet sipas treguesve të mëposhtëm:

Për organizatat e punëmarrësve:

a) numrit të anëtarëve, të vërtetuar nga deklaratimet personale, kuotizacionet ose vërtetimet notoriale;

Faqe | 14470

b) numrit të kontratave kolektive të punës të lidhura dhe numrit të punonjësve të mbuluar nga këto kontrata;

c) numrit të degëve/profesioneve dhe/ose organizatave territoriale;

ç) mundësisë për t'u angazhuar në bisedime për realizimin e marrëveshjeve kolektive dhe zgjidhjes së konflikteve nëpërmjet ndërmjetësimit;

d) anëtarësimit në organizatat ndërkombëtare.

Për organizatat e punëdhënësve:

a) numrit të ndërmarrjeve të anëtarësuar;

b) numrit të punonjësve të punësuar në ndërmarrjet e anëtarësuar;

c) numrit të degëve/profesioneve dhe/ose organizatave territoriale;

ç) buxhetit të organizatës për çështjet shoqërore;

d) mundësisë së organizatës për t'u angazhuar në bisedime për realizimin e marrëveshjeve kolektive dhe zgjidhjes së konflikteve nëpërmjet ndërmjetësimit;

dh) anëtarësimit në organizatat ndërkombëtare.

5. Në Këshill marrin pjesë organizatat më të përfaqësuar sindikale dhe të punëdhënësve në nivel qarku, që përcaktohen me vendim të prefektit të qarkut, çdo 3 vjet, sipas treguesve të përcaktuar në pikën 4 të këtij neni.

6. Këshilli i Ministrave përcakton me vendim rregullat e organizimit, funksionimit dhe mënyrës së përfaqësimit të organeve të qeverisjes vendore në Këshillin Konsultativ Trepalësh Rajonal.”

Neni 90

Në nenin 202 bëhen ndryshimet e mëposhtme:

1. Në pikën 1, pas shprehjes “44 (paragrafi i dytë)” shtohet shprehja “68, pika 3,”.

2. Në pikën 2 bëhen këto ndryshime:

a) pas fjalëve “paragrafi i tretë dhe i katërt” shtohen fjalët “paragrafi i pestë”;

b) pas numrit “139” shtohet shprehja “140, pika 2,”;

c) pas shprehjes “32, paragrafi i tretë,” shtohet numri “32/1”.

Neni 91

Në nenin 203, në fund të pikës 1 shtohet fjalia me këtë përmbajtje:

“Afati i parashkrimit për masën disiplinore është një vit, nga momenti i marrjes së masës disiplinore, njoftuar me shkrim punëmarrësit.”



## Neni 92

Në të gjithë përmbajtjen e ligjit bëhen këto ndryshime:

1. Falët “organizatë punëmarrësish” zëvendësohen me fjalët “organizatë sindikale”.

2. Emërtimi “Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta” zëvendësohet me emërtimin “ministra përgjegjëse për punën”.

3. Emërtimi “Ministri i Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta” zëvendësohet me emërtimin “ministri përgjegjës për punën”.

4. Kudo ku është përdorur, në këtë Kod dhe aktet nënligjore të dala në zbatim të tij, emërtimi “i mitur” zëvendësohet me emërtimin “fëmijë”.

## Neni 93

**Aktet nënligjore**

Brenda 6 muajve nga data e hyrjes në fuqi të këtij ligji, Këshilli i Ministrave miraton aktet nënligjore të parashikuara në nenet 12, 23, 24, 27, 28, 33, 43, 45, 51 dhe 89 të tij.

## Neni 94

Ky ligj hyn në fuqi 6 muaj pas botimit në Fletoren Zyrtare.

Miraturar në datën 5.12.2015

**Shpallur me dekretin nr. 9368, datë 17.12.2015 të Presidentit të Republikës së Shqipërisë, Bujar Nishani**

**LIGJ****Nr. 138/2015**

**PËR GARANTIMIN E INTEGRITET TË PERSONAVE QË ZGJIDHEN, EMËROHEN OSE USHTROJNË FUNKSIONE PUBLIKE**

Në mbështetje të neneve 6/1, 45, 81, pikat 1 dhe 2, 83, pika 1, dhe 179/1 të Kushtetutës, me propozimin e një grupi deputetësh,

**KUVENDI  
I REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË**

**VENDOSI:**

## Neni 1

**Qëllimi dhe objekti**

1. Qëllimi i këtij ligji është të garantojë besimin e publikut në funksionimin e organeve të

zgjedhura shtetërore, institucioneve të pavarura dhe atyre të krijuara me ligj, të administratës publike, nëpërmjet pengimit të zgjedhjes ose emërimit në to, apo largimit nga funksioni publik të personave, të cilët janë dënuar apo ndaj të cilëve janë marrë masa sigurie ose janë dënuar me vendim jopërfundimtar për kryerjen të krimeve, sipas këtij ligji.

2. Objekti i këtij ligji është mbrojtja dhe garantimi i mirëfunksionimit demokratik të Kuvendit, organeve të qeverisjes vendore, institucioneve kushtetuese apo të krijuara me ligj, administratës publike, Forcave të Armatosura, organeve të rendit publik, sigurisë kombëtare dhe çdo institucioni apo entiteti tjetër ekonomik shtetëror, nga ndikimi apo pjesëmarrja në politikëbërje dhe/ose vendimmarrje të personave, të cilët janë dënuar apo ndaj të cilëve janë marrë masa sigurie ose janë dënuar me vendim jopërfundimtar për kryerjen e krimeve, sipas këtij ligji.

## Neni 2

**Ndalimi për kandidim dhe për t'u zgjedhur në një funksion të lartë publik**

1. Nuk mund të kandidojnë dhe as të zgjidhen deputetë në Kuvendin e Shqipërisë, kryetar bashkie apo këshilltar në këshillin bashkiak, dhe në çdo rast nuk mund të marrin një funksion me votim nga Kuvendi, përfshirë funksionin e Kryeministrit apo anëtarit të Këshillit të Ministrave, apo me votim nga këshillat bashkiakë ose të qarkut, personat të cilët janë dënuar me burgim me vendim të formës së prerë, brenda apo jashtë territorit të Republikës së Shqipërisë, për:

a) kryerjen e veprimeve apo mosveprimeve që përbëjnë veprë penale, sipas neneve 73, 74, 75, 76, 77, 78, 78/a, 79, 79/a, 79/b dhe 79/c, 86, 87, 88 paragrafi i dytë, 89/a, 100, 101, 102, 102/a, 103, 104, 105, 106, 109, 109/b, 109/c, 110/a, 111, 114, 128/b, 135, 136, 140, 141, 143/a, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 230, 230/a, 230/b, 230/c, 231, 232, 232/a, 232/b, 233, 234, 234/a, 234/b, 278 paragrafin e parë, të pestë e të gjashtë, 278/a, 282/a, 283, 283/a, 284/a, 287 i lidhur me kryerjen e një krimi të parashikuar në këtë paragraf, 333, 333/a e 334 të Kodit Penal;

b) kryerjen e veprimeve apo mosveprimeve që përbëjnë veprë penale, sipas neneve 110/c, 244, 245, 248, 248/a, 259, 260, 319, 319/ç, apo në





fushën e zgjedhjeve, të parashikuar në Kreun X “Vepra penale që prekin zgjedhjet e lira dhe sistemin demokratik të zgjedhjeve”, të Kodit Penal;

c) kryerjen e një krimi, që nuk përfshihet në shkronjat “a” dhe “b”, të kësaj pike, për të cilin janë dënuar me jo më pak se 2 vjet burgim;

ç) për kryerjen me dashje të një krimi që nuk përfshihet në shkronjat “a” dhe “b”, të kësaj pike, dhe kur janë dënuar me jo më pak se 6 muaj burgim.

2. Ndalimi i parashikuar nga pika 1, e këtij neni, zbatohet edhe ndaj personave:

a) që janë dënuar me një vendim jopërfundimtar nga një autoritet gjyqësor i një shteti anëtar të BE-së, SHBA-së, Kanadasë, Australisë, apo për të cilët është vendosur masë sigurimi personal dhe/ose është lëshuar një urdhër kërkimi ndërkombëtar nga autoritetet e një prej këtyre shteteve, për kryerjen apo tentativën e kryerjes së një prej veprave penale, të parashikuara në pikën 1, shkronja “a”, të këtij neni. Për personat që plotësojnë kushtet e këtij paragrafi, ndalimet zbatohen në përputhje me pikën 5, të nenit 10, dhe pikën 1, të nenit 16, të këtij ligji;

b) që janë dëbuar nga territori i një shteti anëtar të BE-së, SHBA-së, Kanadasë, Australisë, në lidhje me një prej rasteve të parashikuara në pikën 1, shkronjat “a”, “b” dhe “c”, të këtij neni, apo janë dëbuar për cenim shumë të rëndë dhe serioz të sigurisë publike të shtetit përkatës.

3. Ndalimet e parashikuara në këtë nen zbatohen edhe ndaj personave që, në kohën e kryerjes apo tentativës së kryerjes të veprës penale, të parashikuar në këtë ligj, mbanin të dhëna identiteti të ndryshme nga ato që mbajnë në momentin kur zbatohet ndalimi ndaj tyre.

4. Nuk kanë të drejtën të votojnë dhe të zgjedhin me votim të drejtpërdrejtë kandidatët për deputetë në Kuvend apo në organet e qeverisjes vendore personat që plotësojnë kushtet e parashikuara shkronjat “a” dhe “b” të pikës 1 të këtij neni.

5. Kohëzgjatja e ndalimeve të parashikuara nga ky nen përcaktohen, sipas rastit, në nenin 4 të këtij ligji.

6. Kuvendi, me vendim, përcakton brenda afatit të parashikuar nga ky ligj listën e shteteve të tjera, vendimet e dënimit jopërfundimtare, masat e sigurisë dhe/ose urdhrat e kërkimit ndër-

kombëtar apo masat e dëbimit të të cilave, sipas këtij neni passjellin zbatimin e ndalimeve të këtij ligji.

Neni 3

### **Ndalimi për t’u emëruar në një funksion publik**

1. Për veprat penale të parashikuara në pikën 1, të nenit 2, të këtij ligji, personi nuk mund të emërohet apo zgjidhet në funksionet publike si më poshtë:

a) në organe kushtetuese apo të krijuara me ligj;

b) gjyqtarë ose prokurorë

c) në postin e zëvendësministrit apo të njëvlershëm me të;

ç) në postin e prefektit;

d) funksionarë politikë në kabinetet e drejtuesve të çdo institucioni kushtetues apo të krijuar me ligj;

dh) në Shërbimin Informativ Shtetëror dhe shërbime të tjera informative;

e) në shërbimin civil dhe shërbimin diplomatik si dhe drejtues të çdo niveli ne administratën publike të nivelit qendror dhe vendor që nuk përfshihet në shërbimin civil;

ë) në Policinë e Shtetit;

f) ushtarakë të forcave të armatosura, si dhe

g) në çdo post drejtues të kompanive që zotërohen plotësisht apo në maxhorancë ose administrohen nga shteti.

2. Kohëzgjatja e ndalimit të parashikuar nga ky nen përcaktohet, sipas rastit, në nenin 4 të këtij ligji.

Neni 4

### **Periudha e ndalimit të kandidimit, zgjedhjes apo ushtrimit të një funksioni të zgjedhur ose të emëruar**

1. Për personat që parashikohen në shkronjën “a”, të pikës 1, të nenit 2, të këtij ligji, ndalimi për kandidim, zgjedhje apo ushtrim të mandatit zgjat gjatë gjithë jetës.

2. Për personat që parashikohen nga shkronja “b”, e pikës 1, të nenit 2, të këtij ligji, ndalimi për kandidim, zgjedhje apo ushtrim të funksionit zgjat 20 vjet nga momenti i përfundimit të dënimit me burg, sipas vendimit gjyqësor të formës së prerë.



3. Për personat që parashikohen nga shkronja “c”, e pikës 1, të nenit 2, të këtij ligji, ndalimi për kandidim, zgjedhje apo ushtrim të funksionit zgjat 10 vjet nga momenti i përfundimit të dënimit me burg, sipas vendimit gjyqësor të formës së prerë.

4. Për personat që parashikohen nga shkronja “ç”, e pikës 1, të nenit 2, të këtij ligji, ndalimi zgjat nga momenti i përfundimit të dënimit me burg, sipas vendimit gjyqësor të formës së prerë, deri në momentin e rehabilitimit, sipas nenit 69 të Kodit Penal.

5. Për personat që parashikohen në shkronjën “a”, të pikës 2, të nenit 2, të këtij ligji, ndalimi për kandidim, zgjedhje apo ushtrim të funksionit zgjat derisa nuk ka një vendim pafajësie në favor të tij. Ky ndalim është i vlefshëm edhe kur masa përkatëse e sigurisë personale është hequr, por personi vazhdon të ndiqet penalisht apo të gjykohet për veprën për të cilën është vendosur fillimisht masa e sigurisë personale dhe ende nuk është marrë një vendim gjyqësor në lidhje me fajësinë e personit.

6. Për personat e dëbuar sipas parashikimeve të germës “b” të pikës 2 të nenit 2 të këtij ligji, kohëzgjatja e ndalimit për kandidim, zgjedhje apo ushtrim të funksionit është:

i) përjetë për dëbim, në lidhje me rastet e parashikuara nga neni 2, pika 2, shkronja “a”;

ii) 20 vjet për dëbim, në lidhje me rastet e parashikuara nga neni 2, pika 2, shkronja “b”;

iii) 10 vjet për dëbim, në lidhje me rastet e parashikuara nga neni 2, pika 2, shkronja “c”, pavarësisht uljes së dënimit për shkak gjykimi të shkurtuar apo procedure të ngjashme me të që passjell uljen e dënimit;

7. Në rastet e dëbimit me akt administrativ për cenim shumë të rëndë dhe serioz të sigurisë publike të shtetit përkatës, ndalimi përcaktohet në përputhje me afatin e dëbimit, por në çdo rast jo më pak se 10 vjet.

8. Për personat që parashikohen në pikën 4, të nenit 2, të këtij ligji, periudha e ndalimit zgjat deri në kryerjen e dënimit përkatës.

9. Ulja e masës së dënimit për shkak gjykimi të shkurtuar apo procedure të ngjashme me të që passjell uljen e dënimit, amnistia, depenalizimi, falja, pezullimi i dënimit, lirimi i parakohshëm me kusht apo çdo shkurtim i dënimit, në përputhje me ligjin, nuk ndikojnë në zbatimin e këtij ligji dhe nuk

përlllogariten në funksion të shkurtimit të afatit të dënimit, me qëllim shkurtimin e periudhës së ndalimeve të parashikuara nga ky ligj. Ky ligj nuk zbatohet për dënime të dhëna për dispozita që janë shfuqizuar nga Gjykata Kushtetuese pas dhënies së dënimit përkatës, si dispozita në kundërshtim me Kushtetutën në fuqi në momentin e dënimit.

#### Neni 5

#### Vetëdeklarimi dhe verifikimi i të dhënave

1. Personat e parashikuar nga nenet 2 dhe 3, të këtij ligji, duhet të plotësojnë e të nënshkruajnë një formular vetëdeklarimi, me anë të të cilit deklarojnë mosekzistencën e shkaqeve për të kandiduar, për të mos u zgjedhur ose emëruar.

2. Refuzimi për të dorëzuar formularin e vetëdeklarimit ose mosparaqitja e formularit të vetëdeklarimit përbën shkak për mosregjistrimin e kandidatit në zgjedhje nga Komisioni Qendror i Zgjedhjeve apo për mosemërimin nga organi përgjegjës sipas ligjit. Modeli i formularit të vetëdeklarimit miratohet me vendim të Kuvendit.

3. Formulari i vetëdeklarimit plotësohet vetëm nga personi që është subjekt i këtij ligji. Deklarimi i rrethanave të rreme ose të shtrembëruara përbën vepër penale, sipas nenit 190 të Kodit Penal.

4. Formulari i vetëdeklarimit dorëzohet dhe administrohet, sipas rastit:

a) pranë Komisionit Qendror të Zgjedhjeve për të zgjedhurit dhe kandidatët për deputetë në Kuvendin e Shqipërisë apo në organet e qeverisjes vendore;

b) pranë Kryetarit të Kuvendit për kandidatët për funksione në organet kushtetuese apo të krijuara me ligj dhe që zgjidhen nga Kuvendi;

c) pranë Prefektit të qarkut përkatës për personat që emërohen në funksione publike me votim nga këshilli bashkiak nën juridiksionin e prefektit apo nga këshilli i qarkut përkatës;

ç) pranë Komisionit Qendror të Zgjedhjeve për anëtarët e Këshillit të Ministrave që nuk kanë mandat deputeti dhe nuk kanë paraqitur vetëdeklarim, sipas shkronjës “a” të kësaj pike;

d) pranë titullarit apo organit që bën emërimin për funksionarin publik që emërohet sipas germës “a”, pika 1, të nenit 3 dhe kur ky emërim është i ndryshëm nga funksionet e zgjedhura me votim nga Kuvendi si dhe kur emërimi bëhet sipas shkronjave “ç” dhe “f”, të kësaj pike;



dh) pranë Kryeministrit, për rastet e parashikuara nga shkronjat “b” dhe “c”, të pikës 1, të nenit 3, të këtij ligji;

e) pranë Drejtorit të Shërbimit Informativ Shtetëror apo Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë së Shtetit, sipas rastit, për shkronjat “d” dhe “e”, të pikës 1, të nenit 3, të këtij ligji;

ë) pranë Departamentit të Administratës Publike, për rastet e parashikuara nga shkronja “dh”, e pikës 1, të nenit 3, të këtij ligji;

f) pranë Ministrit të Mbrojtjes, për rastet e parashikuara në shkronjën “ë”, të pikës 1, të nenit 3, të këtij ligji.

5. Këto vetëdeklarime dhe të dhënat e përfshira në to mund të bëhen publike në çdo kohë dhe pa asnjë kufizim para dhe pas datës së zgjedhjeve të përgjithshme apo vendore, votimeve në Kuvend apo emërimit, me kërkesë të subjekteve të interesuara.

6. Kërkesa për marrjen e formularit të vetëdeklarimit dhe/ose të dhënave të përfshira në të nuk mund të refuzohet apo kufizohet në asnjë rast. Refuzimi apo kufizimi i dhënies së tyre përbën veprë penale, sipas neni 248 të Kodit Penal.

#### Neni 6

### **Organi kompetent për miratimin e procedurave dhe afateve për administrimin e vetëdeklarimeve**

1. Kuvendi miraton me vendim rregullat e detajuara dhe afatet për plotësimin, dorëzimin, administrimin dhe publikimin e vetëdeklarimeve, si dhe për marrjen e masave për zbatimin e ndalimeve të parashikuara nga ky ligj.

2. Rregullat dhe afatet e miratuara sipas pikës 1, të këtij neni, duhet të mundësojnë që vetëdeklarimet të bëhen, sipas rastit, në kohë të mjaftueshme përpara kandidimit, votimit ose emërimit në funksionin publik, me qëllim administrimin e rregullt, transparencën dhe publikimin në kohë kur kjo kërkohet, si dhe verifikimin e të dhënave në çdo rast që e parashikon ky ligj dhe nxjerrjen e përfundimeve të verifikimit dhe zbatimin e ndalimeve që parashikon ky ligj.

#### Neni 7

### **E drejta e nismës për verifikimin e të dhënave**

1. Verifikimi i të dhënave të deklaruara në formularin e vetëdeklarimit të parashikuar në nenin

5, të këtij ligji, kryhet sa herë kjo kërkohet nga:

a) 1/10 e deputetëve, Kryetari i Kuvendit, Kryeministri, Prokurori i Përgjithshëm për një deputet të Kuvendit të Shqipërisë apo një anëtar të Këshillit të Ministrave, përfshirë Kryeministrin, për një të zgjedhur në organet e bashkisë apo të qarkut, si dhe për anëtarin apo drejtuesin e një organi kushtetues apo të krijuar me ligj dhe që zgjidhet me votim nga Kuvendi i Shqipërisë;

b) Kryeministri, çdo deputet, Prokurori i Përgjithshëm ose një prokuror tjetër për ministrin, zëvendësministrin apo funksione të njëvlershme me të, prefektin dhe çdo drejtues institucioni në varësi të Kryeministrit ose një ministri, si dhe për Drejtorin e Shërbimit Informativ Shtetëror;

c) ministri i linjës, çdo deputet ose një prokuror për drejtuesit dhe pjesëtarët e shërbimit civil të çdo niveli në administratën publike, në nivel qendror ose vendor, Policinë e Shtetit dhe Forcat e Armatosura.

2. Kërkesa sipas kësaj pike mund të bëhet pranë organit kompetent për verifikimin, sipas këtij ligji, edhe nga jo më pak se 500 shtetas me të drejtë vote.

3. Kërkesa për verifikim duhet të përmbajë të dhëna, fakte apo rrethana specifike. Mungesa e tyre, në çdo rast, nuk pengon fillimin e verifikimit, sipas këtij ligji.

4. Çdo nismëtar i kërkesës gjohet me 100 000 lekë kur pas kryerjes së verifikimit, kërkesa dukshëm është kryer me të dhëna të pavërteta.

5. Të drejtën për të bërë kërkesën për verifikim paraprak për kandidatura në zgjedhje apo organe kushtetuese apo të krijuara me ligj e ka edhe një parti politike për kandidatë të mundshëm të saj. Kjo kërkesë bëhet edhe jashtë periudhës zgjedhore dhe vetëm me pëlqimin e shtetasit, subjekt i verifikimit. Formulari i kërkesës nënshkruhet nga kryetari i partisë apo një person i autorizuar prej tij, si dhe nga personi, subjekt i verifikimit. Formulari miratohet me vendim të Kuvendit. Kërkesa dorëzohet në Prokurorinë e Përgjithshme, e shoqëruar me formularin përkatës. Rezultati i verifikimit i komunikohet nga Prokuroria e Përgjithshme vetëm partisë politike që ka bërë kërkesën dhe personit të verifikuar.



## Neni 8

**Organet kompetente për verifikimin dhe zbatimin e ndalimeve për zgjedhjen dhe emërimin në funksione publike**

1. Drejtuesi i institucionit që, sipas nenit 5, të këtij ligji, është i ngarkuar për marrjen e kërkesës për verifikim, është organi kompetent për zbatimin e ndalimeve, sipas këtij ligji. Organi kompetent është i detyruar që t'i kërkojë brenda 5 ditëve Prokurorisë së Përgjithshme verifikimin e të dhënave sipas këtij ligji.

2. Përfundimet e procesit të verifikimit i përcillen organit përgjegjës nga Prokuroria e Përgjithshme brenda 3 ditëve nga përfundimi i tyre.

3. Rezultatet e verifikimit dhe të dhënat e grumbulluara ruhen në një sistem elektronik që administrohet nga Prokuroria e Përgjithshme.

4. Organi kompetent kërkon verifikimin mbi bazën e kërkesës, ose kryesisht kur disponon të dhëna apo fakte, përfshirë fakte të njohura botërisht, që përbëjnë shkak për zbatimin e këtij ligji.

5. Për kryerjen e verifikimeve, Prokuroria e Përgjithshme përdor çdo të dhënë apo dokumentacion në dispozicion të saj ose i kërkon ato pranë çdo organi apo entiteti tjetër shtetëror, brenda apo jashtë vendit.

6. Në çdo rast verifikimi është e detyrueshme të përdoren gjurmët daktiloskopike dhe çdo e dhënë tjetër biometrike që ruhet në bazat e të dhënave të identifikimit të shtetasve shqiptarë. Kur nuk disponohen gjurmët daktiloskopike dhe/ose të dhënat e tjera biometrike të shtetasit, për të cilin kryhen verifikimet, organi verifikues i kërkon shtetasit që brenda 5 ditëve të depozitojë këto të dhëna, sipas procedurave të legjislacionit mbi identifikimin dhe pajisjen me dokumente identifikimi të shtetasve. Në rast refuzimi për të depozituar gjurmët daktiloskopike, personi trajtohet sikur të ketë rezultuar në një nga rrethanat që përbën kusht për ndalim.

7. Organi ose enti shtetëror apo privat që mban gjurmët daktiloskopike dhe të dhënat biometrike, sipas ligjit për dokumentet e identitetit të shtetasve shqiptarë, në asnjë rast nuk mund të refuzojë aksesin te baza përkatëse e të dhënave dhe/ose dhënien e të dhënave të nevojshme për verifikim, sipas këtij ligji.

8. Shtetasi, subjekt verifikimi, sipas këtij ligji, është i detyruar të japë pëlqimin e tij për verifikimin e çdo të dhëne personale të tij, përfshirë gjurmët daktiloskopike dhe çdo të dhënë tjetër biometrike. Ky pëlqim jepet në formularin e vetëdeklarimit, të parashikuar në nenin 5 të këtij ligji. Në rast refuzimi të dhënies së pëlqimit, shtetasi trajtohet sikur të ketë rezultuar në një nga rrethanat që përbën kusht për ndalim. Trajtimi i të dhënave kryhet në përputhje me legjislacionin në fuqi për mbrojtjen e të dhënave personale.

9. Kur ka informacion dhe është e nevojshme, verifikimi kryhet edhe jashtë territorit të Republikës së Shqipërisë. Kërkesa për verifikim pranë organeve të juridiksioneve të huaja bëhet nga Prokurori i Përgjithshëm.

10. Kur verifikimi kryhet për një deputet, të zgjedhur vendor apo një funksionar që ka një mandat me kohë të përcaktuar, sipas Kushtetutës apo ligjit, e drejta për të nisur verifikimin e të dhënave, sipas këtij ligji, si rregull, përfundon me fundin e mandatit të personit të zgjedhur. Kur verifikimi ka nisur para përfundimit të mandatit, procedura e verifikimit kryhet deri në arritjen e konkluzioneve përkatëse.

11. Kur organet e parashikuara nga ky nen e përfundojnë verifikimin pas përfundimit të mandatit ose kur vihen në dijeni të rrethanave apo fakteve që provojnë ekzistencën e të dhënave të padeklaruara, sipas parashikimeve të këtij ligji, edhe pas përfundimit të mandatit, ato administrojnë përfundimet e hetimit dhe bëjnë kallëzim penal ose regjistrojnë fillimin e ndjekjes penale, në përputhje me nenin 190 të Kodit Penal.

12. Prokuroria e Përgjithshme bën raportim të posaçëm dhe të hollësishëm në Kuvend, në kuadër të raportimit vjetor mbi verifikimet, në zbatim të këtij ligji, dhe rezultatet e tyre. Me kërkesë të 1/10 së deputetëve ose të 1/3 së anëtarëve të Këshillit për Rregulloren dhe Mandatet të Kuvendit, Prokuroria e Përgjithshme raporton para këtij komisioni mbi verifikimet, në zbatim të këtij ligji, dhe rezultatet e tyre.

## Neni 9

**Detyrimi për bashkëpunim**

Çdo organ shtetëror apo person juridik, publik apo privat, ka detyrimin që të bashkë-



punojë me organet e ngarkuara nga ky ligj, për verifikimin e të dhënave, fakteve dhe rrethanave të deklaruara prej shtetasve, sipas këtij ligji. Mosbashkëpunimi apo refuzimi për të bashkëpunuar, pengesa, vonesa apo keqdrejtimi në procesin e verifikimit përbën veprë penale, në përputhje me nenin 248 të Kodit Penal.

Neni 10

### **Veprimet e organeve kompetente kur verifikohen kushtet e ndalimit**

1. Kur verifikohen kushtet për moskandidim dhe moszgjedhje, në përputhje me këtë ligj, KQZ-ja kryen veprimet e mëposhtme:

a) refuzon kandidaturën e personit, kur kushtet verifikohen para procesit të pranimit të kandidaturave, dhe i kërkon subjektit zgjedhor të interesuar të zëvendësojë kandidaturën brenda afatit të parashikuar për dorëzimin e kandidaturave;

b) heq kandidatin nga kandidimi kur kushtet verifikohen para shtypjes së fletëve të votimit pa të drejtë zëvendësimi për rastin e kandidatëve për kryetar të njësisë së qeverisjes vendore apo për kandidatët e propozuar nga zgjedhësit për këshillin e njësisë së qeverisjes vendore;

c) kur kushtet e moskandidimit verifikohen pas shtypjes së fletëve të votimit dhe para shpalljes së rezultateve:

i) shpall pavlefshmërinë e zgjedhjeve në zonën zgjedhore përkatëse kur verifikohen kushtet për moskandidim dhe moszgjedhje të personit që ka të drejtën e mandatit të kryetarit të njësisë së qeverisjes vendore, mbi bazën e votave të marra;

ii) shpall rezultatin për kryetar të njësisë së qeverisjes vendore kur verifikohen kushtet për moskandidim dhe moszgjedhje, sipas këtij neni, për një kandidat që nuk është fitues, dhe shpall faktin e moskandidimit dhe moszgjedhshmërisë për kandidatin përkatës;

iii) përjashton nga përlllogaritja e mandateve kandidatin e propozuar nga zgjedhësit për këshilltar në këshillin e njësisë së qeverisjes vendore përkatëse dhe përlllogarit mandatet, duke përjashtuar votat e marra prej tij;

iv) shpall fitues nga lista shumemërore kandidatin vijues në renditje dhe në përputhje me kuotën gjinore, si dhe shpall faktin e moskandidimit dhe moszgjedhshmërisë për kandidatin përkatës;

ç) shpall pavlefshmërinë e mandatit kur kushtet e moskandidimit dhe moszgjedhshmërisë verifikohen pas shpalljes së rezultatit të zgjedhjeve, në përputhje me Kodin Zgjedhor dhe para fillimit të ushtrimit të mandatit nga personi i shpallur i zgjedhur në kundërshtim me këtë nen, si dhe shpall mandatin, në përputhje me Kodin Zgjedhor;

d) shpall pavlefshmërinë e mandatit dhe përfundimin e parakohshëm të mandatit kur kushtet e moskandidimit dhe moszgjedhshmërisë verifikohen pas fillimit të ushtrimit të mandatit nga personi përkatës, si dhe shpall mandatin në përputhje me këtë Kod, si dhe njofton Kryetarin e Kuvendit, në rastin e pavlefshmërisë së mandatit të deputetit, apo Kryeministrin, në rastin e kryetarit të bashkisë apo të këshilltarit bashkiak.

2. Kur deputeti mban në të njëjtën kohë postin e anëtarit të Këshillit të Ministrave, Kryeministri i propozon Presidentit, brenda 48 orëve, shkarkimin e ministrit.

3. Në rast se kushtet e pavlefshmërisë së mandatit verifikohen për Kryeministrin, ai i paraqet Kuvendit mocion besimi, brenda 48 orëve, në përputhje me nenin 104 të Kushtetutës, dhe Kuvendi miraton shkarkimin e tij nga detyra.

4. Në rast se anëtari i Këshillit të Ministrave nuk ka mandat deputeti, konstatimi i kushteve për moszgjedhshmëri dhe ushtrim të funksionit publik, sipas nenit 2, të këtij ligji, zbatohen, sipas rastit, pika 2 ose 3 e këtij neni.

5. Për personat që plotësojnë kushtet shkronjës “a”, të pikës 2, të nenit 2, të këtij ligji, ndalimi që zbatohet për ta është vetëm pezullimi i ushtrimit të funksionit, me përjashtim të rasteve të parashikuara në pikën 1, të nenit 16, të këtij ligji. Pezullimi zgjat përgjatë gjithë periudhës që ekzistojnë rrethanat për të cilat zbatohet ky ndalim. Pezullimi mbaron kur personi shpallet i pafajshëm. Kur personi dënohet me vendim përfundimtar të formës së prerë, ndaj tij zbatohet dispozitat përkatëse të këtij ligji, sipas llojit të veprës apo dënimit.

6. Në rastet kur organet e ngarkuara nga Kushtetuta apo ligji për konstatimin e mbarimit apo pavlefshmërisë së mandatit, ose shkarkimin nga detyra të funksionarit të lartë publik, nuk veprojnë brenda 10 ditëve nga përfundimi i rezultateve të verifikimit, me kërkesë të 1/5 së deputetëve të Kuvendit, çështja i përcillet për shqyrtim Gjykatës Kushtetuese, e cila vendos konstatimin e mbarimit apo pavlefshmërisë së



mandatit, ose shkarkimin nga detyra të funksionarit të lartë publik, kur plotësohen kushtet dhe rrethanat, sipas këtij ligji.

#### Neni 11

### **Verifikimi i kushteve të ndalimit në rastin e krijimit të vakancave në Kuvend ose në këshillin bashkiak**

1. Vetëdeklarimi dhe verifikimi i të dhënave, në përputhje me këtë ligj, kryhet edhe për çdo kandidat të listave shumëmbrore apo kandidat të propozuar nga zgjedhësit për zgjedhjet pararendëse për Kuvendin apo këshillin bashkiak përkatës, kur, për shkak vakance në Kuvend apo në këshillin bashkiak, kandidatit i takon të marrë mandatin për vendin vakant, sipas Kodit Zgjedhor.

2. Për kandidatët e listave shumëmbrore, për të cilët kryhet verifikimi, sipas pikës 1, të këtij neni, kur verifikohen kushtet e moszgjedhshmërisë, sipas këtij ligji, KQZ-ja shpall faktin e moszgjedhshmërisë së personit përkatës dhe procedon me kandidatin vijues, në përputhje me rregullat e përcaktuara në Kodin Zgjedhor.

#### Neni 12

### **Procedura për zbatimin e ndalimit për zgjedhësit**

1. Kur një shtetas dënohet me vendim përfundimtar të formës së prerë për një nga veprat e parashikuara nga shkronjat “a” dhe “b” të nenit 2 të këtij ligji, gjykata e rrethit gjyqësor që ka marrë vendimin i dërgon një kopje të vendimit Drejtorisë së Përgjithshme të Gjendjes Civile e cila merr masa për pezullimin e së drejtës së votës dhe ngrirjen e rekordit zgjedhor të shtetasit në bazën e të dhënave të Regjistrit Kombëtar të Gjendjes Civile. Ky pezullim zgjat deri në përfundim të afatit të përcaktuar në nenin 4, pika 8, të këtij ligji. Me mbarimin e afatit të pezullimit, shërbimi i gjendjes civile e heq pezullimin kryesisht.

2. Me qëllim njoftimin e personit të dënuar në lidhje me pezullimin e së drejtës së votës, vendimi i dënimit përmban në dispozitivin e tij edhe faktin e pezullimit, sipas këtij neni. Mospërfshirja e këtij ndalimi në dispozitivin e vendimit nuk përbën shkak për pavlefshmërinë e pezullimit. Në çdo rast, shërbimi i gjendjes civile merr masa për njoftimin e shtetasit, në lidhje me

ekzekutimin e pezullimit si edhe për mbarimin e pezullimit.

3. Gjatë kësaj periudhe, rekordi zgjedhor i shtetasit përkatës nuk përfshihet në listën e zgjedhësve.

4. Ministria përgjegjëse për shërbimin e gjendjes civile nxjerr aktet nënligjore në zbatim të kësaj pike, në përputhje me afatin e përcaktuar në nenin 16, pika 5, të këtij ligji.

#### Neni 13

### **Verifikimi i kushteve të ndalimit për funksionarët publikë të emëruar**

1. Në rast të konstatimit të kushteve për zbatimin e ndalimeve të parashikuara nga ky ligj për kategoritë e tjera, përjashtuar Presidentin e Republikës, deputetët, anëtarët e Këshillit të Ministrave, kryetarët e bashkive dhe këshilltarët bashkiakë, organi kompetent, sipas këtij ligji, për verifikimin, shpall publikisht rezultatit e verifikimit. Në këtë rast, mandati apo funksioni përfundon menjëherë për shkak të ligjit.

2. Në rastin e organeve kushtetuese apo të krijuara me ligj, organi kompetent për verifikimin merr masa për publikimin e rezultatit të verifikimit dhe përfundimin e mandatit apo detyrës në numrin më të parë të Fletores Zyrtare.

3. Në rastet e ndryshme nga ato të parashikuara nga pika 2 e këtij neni, organi kompetent merr masa për njoftimin e personit, të cilit i përfundon detyra, dhe ndjek procedurat për zbatimin e masave të përcaktuara nga ky ligj.

#### Neni 14

### **Pezullimi dhe përfundimi i ushtrimit të funksionit publik për funksionarët në detyrë**

1. Ndalimet e këtij ligji zbatohen ndaj të gjitha kategorive të zyrtarëve, të cilët, në momentin e hyrjes në fuqi të këtij ligji, mbajnë një mandat apo një detyrë publike sipas përcaktimeve të këtij ligji nëse faktet apo rrethanat që përbëjnë kusht për zbatimin e këtij ligji kanë ndodhur përpara marrjes së funksionit publik. Konstatimi i kushteve të përcaktuara si ndalim nga ky ligj passjell përfundimin e ushtrimit të funksionit publik.

2. Periudha zbatimit të ndalimit përcaktohet në përputhje me neni 4 të këtij ligji.

3. Llogaritja e periudhës së ndalimit fillon nga data e fillimit të detyrës apo e mandatit në



vazhdim dhe shtrihet në periudhën që i paraprin kësaj date.

4. Në rast se në përfundim të verifikimit, sipas këtij ligji, konstatohen kushtet e shkronjës “a”, të pikës 2, të nenit 2, të këtij ligji, personi, të cilit i është konstatuar kushti ndalues, pezullohet nga ushtrimi i funksionit për efekt të ligjit. Gjatë periudhës së pezullimit, personit i njihet 50 përqind e pagës, si dhe periudha e verifikimit njihet si vjetërsi pune.

5. Gjatë periudhës së pezullimit, në rastin e organeve kolegjiale, personi nuk llogaritet për efekt kuorumi për vlefshmërinë e mbledhjes, vendimmarrjes apo formimin e çdo lloji shumice të nevojshme për vendimmarrje.

6. Periudha e pezullimit është 12 muaj nga momenti i fillimit të verifikimit. Në rastin e deputetëve dhe drejtuesve apo anëtarëve të institucioneve kushtetuese, pezullimi është 6 muaj.

7. Përjashtim nga pezullimi bëjnë anëtarët e Këshillit të Ministrave.

8. Pezullimi i pushon efektet e tij në fund të periudhës së përcaktuar nga pika 6 e këtij neni, kur shpallen rezultatet e verifikimit, sipas këtij ligji, apo kur shtetasi shpallet i pafajshëm edhe me vendim jopërfundimtar. Në rast se për personin përkatës është e nevojshme kryerja e verifikimeve jashtë Republikës së Shqipërisë dhe ky verifikim nuk është përfunduar deri në fund të afatit fillestar të pezullimit, pezullimi zgjatet automatikisht me 6 muaj të tjerë për të gjitha kategoritë e subjekteve të këtij ligji.

9. Organi epror, kur është e mundur, merr masa për zëvendësimin e përkohshëm të funksionarit të pezulluar.

10. Për kryetarët e bashkive që pezullohen sipas këtij ligji, Këshilli i Ministrave mund të vendosë në përputhje me nenin 115 të Kushtetutës, shkarkimin e tyre, kryesisht ose me kërkesë të subjekteve që kanë të drejtë të kërkojnë verifikimin, sipas këtij ligji.

11. Të zgjedhurve në këshillat e organeve të pushtetit vendor dhe të pezulluar, sipas këtij ligji, këshilli përkatës mund të vendosë t’u heqë mandatin, në përputhje me legjislacionin për pushtetin vendor.

#### Neni 15

### Trajtimi i funksionarëve publikë aktualë

1. Funksionarët publikë që janë subjekt i këtij ligji, sipas neneve 2 dhe 3, të këtij ligji, që janë aktualisht në detyrë, kryejnë vetëdeklarimin dhe e depozitojnë pranë organit kompetent, sipas këtij ligji, brenda 2 muajve nga miratimi i formularit të vetëdeklarimit nga Kuvendi. Verifikimi për herë të parë bëhet në përputhje me rregullat dhe procedurat për verifikim, të përcaktuara në këtë ligj.

2. Në rast refuzimi për të përmbushur detyrimet e parashikuara nga ky ligj lidhur me integritetin, personi trajtohet sikur të ketë rezultuar në një nga rrethanat që përbën kusht për ndalim e zgjedhjes apo emërimit të tij në funksionin publik. Ndaj tij zbatohet masa e parashikuara në pikën 4 të këtij neni.

3. Nëse provohet se ekzistojnë rrethanat për ndalimin e zgjedhjes apo emërimit, zbatohen procedurat e nevojshme kushtetuese apo ligjore për mbarimin e mandatit apo shkarkimin nga detyra.

4. Në rastet kur organet e ngarkuara nga Kushtetuta apo ligji për konstatimin e mbarimit apo pavlefshmërisë së mandatit, ose shkarkimin nga detyra të funksionarit të lartë publik, nuk veprojnë brenda 10 ditëve nga përfundimi i rezultateve të verifikimit, me kërkesë të 1/5 së deputetëve të Kuvendit, çështja i përcillet për shqyrtim Gjykatës Kushtetuese, e cila vendos konstatimin e mbarimit apo pavlefshmërisë së mandatit, ose shkarkimin nga detyra të funksionarit të lartë publik, kur plotësohen kushtet dhe rrethanat, sipas këtij ligji.

#### Neni 16

### Dispozita kalimtare dhe të fundit

1. Për shtetasit, për të cilët konstatohen kushtet e shkronjës “a”, të pikës 2, të nenit 2, të këtij ligji, zbatohet ndalimi për kandidim, zgjedhje apo ushtrim të funksioneve për një periudhë 10 vjet nga hyrja në fuqi e këtij ligji. Me kalimin kësaj periudhe, për shtetasit, për të cilët konstatohen kushtet e mësipërme, zbatohet vetëm pezullimi i ushtrimit të detyrës, i parashikuar nga pika 5, e nenit 10, të këtij ligji.

2. Organet kompetente për marrjen e kërkesës për verifikim dhe zbatimin e ndalimeve të këtij



ligji, brenda 15 ditëve nga miratimi i formularit të vetëdeklarimit, publikojnë në faqen web të institucionit versionin elektronik të formularit të vetëdeklarimit. Ky format duhet të jetë i aksesueshëm lirisht nga publiku dhe i disponueshëm për printim.

3. Ky ligj nuk ndikon në ndjekjen penale, gjykimin, dënimin dhe gjendjen gjyqësore të shtetasve. Kufizimet e vendosura nga ky ligj bëhen në përputhje me nenin 17 të Kushtetutës për një interes publik, nuk shuajnë thelbin e të drejtave dhe nuk përbëjnë dënim penal apo administrativ.

4. Dispozitat e këtij ligji janë të barasvlershme me dispozitat e Kodit Zgjedhor, ligjit për nëpunësin civil dhe ligjet që rregullojnë organizimin dhe funksionimin e organeve që përfshihen nga veprimi i këtij ligji. Në rast konflikti midis normave, dispozitat e këtij ligji kanë përparësi.

5. Aktet nënligjore për zbatimin e këtij ligji miratohen nga organet kompetente jo më vonë se 2 muaj nga hyrja në fuqi e këtij ligji.

Neni 17

#### Hyrja në fuqi

Ky ligj hyn në fuqi 15 ditë pas botimit në Fletoren Zyrtare.

Miratuar në datën 17.12.2015

**Shpallur me dekretin nr. 9374, datë 18.12.2015 të Presidentit të Republikës së Shqipërisë, Bujar Nishani**

#### VENDIM Nr. 102/2015

### PËR MOSMIRATIMIN E PROJEKTLIGJIT “PËR LEJIMIN E HETIMIT TË PAVARUR NDËRKOMBËTAR MBI AKUZAT PUBLIKE TË NGRITURA MBI ÇËSHTJEN “CEZ SHPËRNDARJE SH. A.””

Në mbështetje të neneve 78 e 83, pika 1, të Kushtetutës dhe të neneve 38, pika 6, e 55 të Rregullores së Kuvendit,

KUVENDI  
I REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË

VENDOSI:

I. Mosmiratimin e projektligjit “Për lejimin e hetimit të pavarur ndërkombëtar mbi akuzat publike të ngritura mbi çështjen “CEZ Shpërndarje sh. a.””

II. Ky vendim hyn në fuqi menjëherë.

KRYETARI  
Ilir Meta

Miratuar në datën 5.12.2015

#### VENDIM Nr. 103/2015

### PËR ZGJEDHJEN E ZONJËS EDLIRA JORGAQI ANËTARE E KOMISIONIT QENDROR TË ZGJEDHJEVE

Në mbështetje të nenit 78, të Kushtetutës, neneve 12, 13, 14 dhe 19, të ligjit nr. 10 019, datë 29.12.2008, “Kodi Zgjedhor i Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar, dhe të nenit 111 të Rregullores së Kuvendit, me propozimin e Grupit Parlamentar të Partisë Socialiste,

KUVENDI  
I REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË

VENDOSI:

I. Zonja Edlira Jorgaqi zgjidhet anëtare e Komisionit Qendror të Zgjedhjeve me mandat të plotë 6-vjeçar.

II. Ky vendim hyn në fuqi menjëherë.

KRYETARI  
Ilir Meta

Miratuar në datën 5.12.2015

#### VENDIM Nr. 104/2015

### PËR ZGJEDHJEN E ZOTIT KLEMENT ZGURI ANËTAR I KOMISIONIT QENDROR TË ZGJEDHJEVE

Në mbështetje të nenit 78, të Kushtetutës, neneve 12, 13, 14 dhe 19, të ligjit nr. 10 019, datë 29.12.2008, “Kodi Zgjedhor i Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar, dhe të nenit 111 të Rregullores së Kuvendit, me propozimin e Grupit Parlamentar të Partisë Republikane,





KUVENDI  
I REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË

VENDOSI:

I. Zoti Klement Zguri zgjidhet anëtar i Komisionit Qendror të Zgjedhjeve me mandat të plotë 6-vjeçar.

II. Ky vendim hyn në fuqi menjëherë.

KRYETARI  
**Ilir Meta**

Miraturar në datën 5.12.2015

|  |                 |
|--|-----------------|
|  | Formati 61x86/8 |
|--|-----------------|

Shtypshkronja e Qendrës së Botimeve Zyrtare  
Tiranë, 2015

Adresa:  
Bulevardi “Gjergj Fishta”  
pas ish-Ekspozitës “Shqipëria Sot”  
Tel: 042427005, 04 2427006

Çmimi 252 lekë