

VENDIM
Nr. 52, datë 22.4.2026

NË EMËR TË REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË

Gjykata Kushtetuese e Republikës së Shqipërisë, e përbërë nga:

Fiona Papajorgji,	kryetare;
Marsida Xhaferllari,	anëtare;
Sonila Bejtja,	anëtare;
Sandër Beci,	anëtar;
Genti Ibrahim, i,	anëtar;
Marjana Semini,	anëtare,

me sekretare Farisia Idrizaj, në datën 22.4.2026, mori në shqyrtim në seancë plenare mbi bazë të dokumenteve çështjen nr. 18 (S) 2025 të Regjistrat Themeltar, që u përket:

KËRKUES: Sokol Lila, përfaqësuar nga avokati Andi Çuhadari, me prokurë të posaçme.

SUBJEKT I INTERESUAR: Shoqëria “Devoll Hydropower” sh.a., përfaqësuar nga avokati Ilir Johollari, me autorizim.

OBJEKTI: Shfuqizimi i vendimit nr. 00-2025-749 (107), datë 26.2.2025, të Kolegjit Civil të Gjykatës së Lartë, si i papajtueshëm me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë.

BAZA LIGJORE: Nenet 4, 17, 18, 33, 41, 42, 49, 131, pika 1, shkronja “f”, 134, pikat 1, shkronja “i” dhe 2, si dhe 142, pika 1, të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë (*Kushtetuta*); nenet 6 e 13, të Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut (*KEDNJ*) dhe neni 1, i Protokollit nr. 1 të saj; ligji nr. 8577, datë 10.2.2000, “Për organizimin dhe funksionimin e Gjykatës Kushtetuese”, i ndryshuar (*Ligji Organik i Gjykatës*).

GJYKATA KUSHTETUESE,

pasi dëgjoi relatorin e çështjes Marjana Semini, mori në shqyrtim pretendimet me shkrim të kërkuetit Sokol Lila (*kërkuesi*), i cili ka kërkuar pranimin e kërkesës, prapësimet me shkrim të subjektit të interesuar, shoqërisë “Devoll Hydropower” sh.a. (*punëdhënësi*), që ka kërkuar rrëzimin e kërkesës, si dhe diskutoi çështjen në tërësi,

VËREN:

I

Rrethanat e çështjes

1. Kërkuesi ka qenë i punësuar si specialist në sektorin e shpronësimeve të punëdhënësit. Marrëdhënia e punës është rregulluar me kontratën individuale të datës 1.3.2010, me afat të pacaktuar, pas kalimit të periudhës 3-mujore të përcaktuar si kohë prove, dhe ka vijuar normalisht deri në datën 5.11.2013, kur kërkuesi është thirrur në takim nga punëdhënësi, pas dyshimeve për rrjedhje të informacionit konfidencial, lidhur me një tender të papërfunduar të punëdhënësit, datë kur edhe është pezulluar nga detyra. Gjatë dy takimeve të kësaj date kërkuesi, fillimisht, ka mohuar përfshirjen e tij në çështje, ndërsa, më pas, i pyetur nëse njihte njërën prej shoqërive ofertuese ose nëse ndonjë i njohur i tij kishte marrëdhënie me këtë shoqëri, ka pranuar se ka kërkuar informacion për rezultatet e tenderit për llogari të një të afërmi të tij. Në të njëjtën datë ai është njoftuar për shqyrtimin e marrëdhënies së punësimit në takimin e radhës që do të mbahej më 11.11.2013.

2. Në përfundim të takimit të datës 11.11.2013, kërkuesi është njoftuar me shkrim nga punëdhënësi se, bazuar në nenin 153 të Kodit të Punës (*KP*), marrëdhënia e tij e punës zgjidhej

në mënyrë të menjëhershme, për shkak të shkeljes së detyrimit të besnikërisë dhe ndershmërisë, sipas parashikimeve të KP-së dhe Kodit të Sjelljes. Me aktin për njoftimin e zgjidhjes së kontratës së punës, kërkuesi është njoftuar edhe se do t'i likuidohej paga për punën e bërë deri në atë datë, si dhe do të përfitonte pagën e 2 muajve punë për afatin e njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën e 15 ditëve për pushimet vjetore të pamarrë.

3. Në datën 27.11.2013, punëdhënësi i ka paguar kërkuesit pagën e 7 ditëve punë e pagën për 15 ditë pushime vjetore të pamarrë, në datën 24.12.2013, pagën mujore neto për muajin dhjetor, ndërsa në datën 31.1.2014, pagën mujore neto për muajin janar. Më pas, e ka pajisur atë me librezën e punës, në të cilën është pasqyruar si periudhë punësimi 1.3.2010–31.1.2014.

4. Duke mos qenë dakord me zgjidhjen e kontratës së punës, kërkuesi i është drejtuar Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë me kërkesëpadi, duke kërkuar detyrimin e punëdhënësit ta dëmshpërblejë me: i. pagën e 1 viti punë për zgjidhjen e kontratës pa shkaqe të arsyeshme, në mënyrë të menjëhershme dhe të pajustificuar; ii. pagën e 2 muajve për vjetërsinë në punë; iii. pagën e 2 muajve për mosrespektimin e procedurës së zgjidhjes së kontratës së punës, sipas dispozitave përkatëse të KP-së.

5. Fillimisht, padia është regjistruar në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë dhe pas shpalljes së moskompetencës lëndore të kësaj gjykate i është dërguar për kompetencë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë. Kjo e fundit, me vendimin nr. 7583, datë 1.7.2014, ka pranuar padinë, duke detyruar punëdhënësin t'i paguajë kërkuesit: i. dëmshpërblimin prej 12 muajsh pagë, për shkak të zgjidhjes së menjëhershme e të pajustificuar të kontratës së punës; ii. dëmshpërblimin prej 2 muajsh pagë për mosrespektim të procedurës së zgjidhjes së saj; iii. shpërblimin për vjetërsi në punë në masën e 1 muaji e gjysmë pagë. Po ashtu, me vendim të së njëjtës datë, gjykata ka lëshuar urdhrin e ekzekutimit të vendimit të saj.

6. Në lidhje me çështjen, gjykata e shkallës së parë ka vlerësuar se zgjidhja e kontratës së punës ishte bërë nga punëdhënësi: 1. Pa shkaqe të justifikuara, pasi pyetja e kolegëve për momentin e publikimit të rezultateve të tenderit nuk ndalohej nga udhëzimi i punëdhënësit për tenderimin ose kontrata e punës. Për më tepër, edhe sipas rregullave të tenderimit të institucioneve publike, informacioni për datën e daljes së rezultatit të një tenderi nuk ka natyrë sensitive ose konfidenciale. 2. Në shkelje të procedurës, pasi e kishte zgjidhur kontratën në mënyrë të menjëhershme ditën kur kishte zhvilluar takimin, ndërkohë që duhej ta kishte bërë së paku 48 orë më pas. 3. Në shkelje të afatit të njoftimit, pasi për muajin nëntor duhej t'i kishte paguar kërkuesit pagën e plotë e jo vetëm 7 ditë pune. Më pas, pjesën tjetër të ditëve të punës të muajit duhej t'ia kishte paguar si leje vjetore, ku kjo e fundit përbënte të drejtë më vete. Kërkuesi duhej të kishte përfituar pagën e plotë për periudhën 11.11.2013–31.1.2014, pasi afati i njoftimit përfundonte në datën 11.1.2014 e, sipas nenit 143 të KP-së, zgjatej deri më 31.1.2014. Megjithatë, edhe pse parimisht i takonte dëmshpërblim për këtë shkak, në kushtet kur nuk e kishte kërkuar, kërkuesi nuk e përfitonte atë. Ndërsa pagesa e pushimeve vjetore të pamarrë i duhej paguar veçmas, si shtesë mbi pagën e muajve nëntor 2013, dhjetor 2013 e janar 2014. 4. Konform nenit 145 të KP-së, kërkuesi përfitonte edhe shpërblimin për vjetërsi në punë, pasi marrëdhënia e punës kishte zgjatur mbi tre vjet. Kundër këtij vendimi ka paraqitur ankim subjekti i interesuar.

7. Gjykata e Apelit Tiranë, referuar edhe vendimit unifikues nr. 19, datë 15.11.2007 (*vendimi unifikues nr. 19/2007*), të Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë, me vendimin nr. 971, datë 25.4.2016, ka lënë në fuqi vendimin e gjykatës së rrethit për sa i përket detyrimit të subjektit të interesuar për t'i paguar kërkuesit pagën e 1.5 muajve punë si shpërblim për vjetërsi në punë, ndërsa e ka ndryshuar atë, duke rrëzuar padinë për pjesën tjetër.

8. Sipas gjykatës së apelit: 1. Në rastin konkret bëhej fjalë për zgjidhje normale të kontratës së punës, në respektim të afatit të njoftimit dhe procedurës. Punëdhënësi e kishte paguar kërkuesin si për periudhën e afatit të njoftimit, ashtu edhe për pushimet vjetore të pamarrë. Heqja dorë e punëdhënësit nga e drejta për t'i kërkuar punëmarrësit ofrimin e punës gjatë afatit të njoftimit nuk përbën zgjidhje të menjëhershme të kontratës, ndaj disponimi i gjykatës së

rrethit që dëmshpërblente kërkuuesin me 12 paga mujore për këtë shkak përbënte zbatim të gabuar të ligjit, ashtu si dhe arsyetimi i saj që zgjaste edhe me 20 ditë të tjera afatin e njoftimit. Diskutimi nëse kjo zgjidhje ishte ose jo e justifikuar në kuptim të nenit 153 të KP-së, ishte i pavend, për sa kohë që KP-ja nuk ndalonte zgjidhjen e kontratës së punës nga njëra palë, me kusht që të respektohej afati i njoftimit. Kërkuesi kishte përfituar rregullisht pagesën përkatëse për periudhën e këtij afati. 2. Edhe konkluzioni i gjykatës së rrethit për mosrespektimin e procedurës përbënte interpretim të gabuar të KP-së, pasi kërkuesi ishte njoftuar me shkrim dhe ishte thirrur në takim të paktën 72 orë përpara zgjidhjes së kontratës, duke iu dhënë mundësia të shprehej. Afati prej 48 orësh i parashikuar nga kjo dispozitë ishte lejues dhe jo detyrues për punëdhënësin, në kuptimin që ai nuk ishte i detyruar të merrte vendimin për zgjidhjen e kontratës jo më parë se 48 orë nga takimi dhe nuk ndalohej ta merret këtë vendim edhe gjatë këtij afati, qoftë edhe menjëherë pas takimit të zhvilluar me punëmarrësin.

9. Me vendimin nr. 00-2025-749 (107), datë 26.2.2025, bazuar edhe në vendimin e tij njësoj nr. 00-2023-5686 (724), datë 12.12.2023 (*vendimi njësoj nr. 724/2023*), e nenet 485, shkronjat “b” dhe “e”, të Kodit të Procedurës Civile (KPC), Kolegji Civil i Gjykatës së Lartë ka prishur vendimin e gjykatës së apelit, duke lënë në fuqi vendimin e gjykatës së rrethit për sa i takon dëmshpërblimit për mosrespektimin e procedurës (*2 muaj pagë*), ndërsa ka lënë në fuqi vendimin e gjykatës së apelit për pjesën tjetër (*1.5 muaj pagë për vjetërsinë në punë*).

10. Sipas Kolegjit Civil: 1. Referuar librezës së punës e vërtetimit përkatës bankar, zgjidhja e kontratës nuk mund të konsiderohej e menjëhershme, pasi, në respektim të afatit të njoftimit, punëdhënësi e kishte përfunduar marrëdhënien e punës në datën 31.1.2014, duke paguar kërkuuesin gjatë këtij afati. Për rrjedhojë, në këtë pjesë, disponimi i gjykatës së shkallës së parë, që i jepte kërkuesis dëmshpërblim në masën e 12 muajve punë, përbënte zbatim të gabuar të ligjit. 2. Në interpretim të shprehjes “*sipas rastit*” në nenin 143, pika 3, të KP-së, si dhe duke mbajtur në konsideratë qëndrimin njësoj të Gjykatës së Lartë në vendimin nr. 742/2023, me “respektim të afatit të njoftimit” do të kuptohej respektimi i afatit kohor kalendarik, i cili mund të zgjatej deri në fund të muajit ose të javës vetëm në rastet kur kjo parashikohej në kontratën e punës. Ndaj, në këtë pjesë, vendimi i gjykatës së apelit, sipas së cilës afati i njoftimit nuk mund të zgjatej deri në fund të muajit nëntor, përbënte interpretim të saktë të kësaj dispozite. 3. Ashtu siç gjykata e shkallës së parë kishte arsyetuar, punëdhënësi nuk kishte marrë parasysh afatin detyrues prej 48-orësh deri në një javë pas takimit për reflektimin mbi rezultatet e takimit dhe vijimin ose jo me zgjidhjen e kontratës. Kërkuesi ishte njoftuar për zgjidhjen e kontratës së punës në të njëjtën datë kur ishte zhvilluar takimi. Ndaj, për sa i përket procedurës, arsyetimi i gjykatës së apelit, sipas të cilit ky afat nuk ishte detyrues, por lejues për punëdhënësin, nuk pasqyronte frymën e ligjit.

11. Në datën 19.6.2025, kërkuesi i është drejtuar Gjykatës Kushtetuese (*Gjykata*) me ankim kushtetues individual, i cili pas plotësimit, sipas parashikimeve të nenit 27 të Ligjit Organik të Gjykatës, është regjistruar në datën 25.6.2025. Në datën 24.9.2025, Kolegji i Gjykatës ka vendosur kalimin e çështjes për shqyrtim në seancë plenare mbi bazë të dokumenteve, ndërsa në datat 31.7.2025 dhe 20.4.2026, Mbledhja e Gjyqtarëve të Gjykatës ka vendosur pranimin e kërkesave të dy gjyqtarëve kushtetues për heqjen dorë nga gjykimi i çështjes dhe rrëzimin e kërkesës së një tjetër gjyqtari.

II

Pretendimet në Gjykatën Kushtetuese

12. **Kërkuesi**, në mënyrë të përmbledhur, ka pretenduar se i është cenuar *e drejta për proces të rregullt ligjor*, e garantuar nga neni 42 i Kushtetutës, në aspekt të:

12.1 *Parimit të sigurisë juridike* në drejtim të *pritsshmërive të ligjshme*, pasi Gjykata e Lartë ka zbatuar në mënyrë të gabuar nenet 141 e 143 të KP-së, ka keqinterpretuar vendimin e saj unifikues nr. 19/2007, e vendimin njësoj nr. 724/2023, lidhur me respektimin nga punëdhënësi

të afatit të njoftimit dhe pagesën formale të dëmshpërblimit, si rrjedhojë e mosrespektimit të këtij afati, në cenim edhe të *parimit të barazisë përpara ligjit*, të garantuar nga neni 18 i Kushtetutës. Sipas vendimit njësores, në rastin e zgjidhjes së kontratës me afat të pacaktuar nga punëdhënësi, pagesa e dëmshpërblimit që korrespondon me pagat e afatit të njoftimit nuk e zëvendëson detyrimin e punëdhënësit për të vazhduar marrëdhënien e punës deri në përfundim të këtij afati, pavarësisht së drejtës së tij për të mos e zënë me punë punëmarrësin gjatë kësaj periudhe.

12.2 *Standardit të arsyetimit të vendimit gjyqësor*, pasi Gjykata e Lartë nuk ka arsyetuar nëse marrëdhënia e punës ka vazhduar gjatë periudhës nëntor 2013–janar 2014, nëse ai është lejuar të paraqitet në vendin e punës e të ushtrojë detyrat e tij gjatë kësaj periudhe dhe nëse parapagesa e dy muajve pagë është bërë nga punëdhënësi për përmbushjen në dukje të afatit të njoftimit. Arsyetimi i kësaj gjykate se punëdhënësi ka respektuar afatin e njoftimit dhe zgjidhja nuk mund të cilësohet si e menjëhershme përbën zbatim të gabuar të vendimit unifikues e vendimit njësores. Po kështu, Gjykata e Lartë nuk ka arsyetuar për shkaqet e lënies në fuqi të vendimit të gjykatës së apelit, në pjesën që kjo e fundit ka rrëzuar padinë për dëmshpërblimin me 12 muaj pagë mujore dhe ka disponuar në themel, duke cenuar pjesërisht vendimin e gjykatës së apelit dhe lënë në fuqi pjesërisht vendimin e gjykatës së rrethit.

13. *Subjekti i interesuar, shoqëria “Devoll Hydropower” sh.a.*, ka prapësuar:

13.1 Pretendimet e kërkuarit për cenimin e *parimit të sigurisë juridike* në drejtim të *pritsmërive të ligjshme* janë të pabazuara. Në kundërshtim nga sa ai pretendon, Gjykata e Lartë nuk ka devijuar nga interpretimet e saj njësores e nuk ka keqzbatuar dispozitat e KP-së. Kërkuarit i janë paguar rregullisht pagat për muajt nëntor–dhjetor 2013 e janar 2014 dhe në librezën e tij të punës është shënuar si datë e përfundimit të marrëdhënies së punës 31.1.2014, çka do të thotë se zgjidhja e kontratës nuk ka qenë me efekt të menjëhershëm, por është respektuar afati i njoftimit. Kërkuari ka pretenduar zgjidhjen e menjëhershme të kontratës së punës e shpërblimin e dëmit, edhe pse ka përfutur rregullisht pagën deri në përfundim të afatit të njoftimit. Po kështu, ai pretendon parapagimin formal të dy muajve pagë, ndërkohë që vërtetimi bankar tregon se ato nuk i janë parapaguar, por i kanë kaluar si pagë mujore për muajt përkatës deri në fund të afatit të njoftimit.

13.2 Pretendimet për cenimin e *standardit të arsyetimit të vendimit gjyqësor* janë të pabazuara, pasi vendimi i kundërshtuar e plotëson këtë standard. Gjykata e Lartë ka arsyetuar në mënyrë të qartë, koherente e logjike për afatin e fillimit e përfundimit të marrëdhënies së punësimit dhe se realizimi i punës deri në fund të afatit të njoftimit përbën një detyrim të punëmarrësit dhe jo një të drejtë të tij. Vendimi i kësaj gjykate është i drejtë e logjik edhe në zgjidhjen e elementeve ligjore të mënyrës së llogaritjes së afatit të njoftimit dhe natyrën “detyruese” e jo “lejuese” të afatit 48-orësh nga takimi për njoftimin e zgjidhjes së kontratës së punës.

III

Vlerësimi i Gjykatës Kushtetuese

A. Për legjitimitimin e kërkuarit

14. Çështja e legjitimitimit (*locus standi*) është një ndër aspektet kryesore që lidhet me nisjen e një procesi kushtetues. Sipas neneve 131, pika 1, shkronja “f” dhe 134, pikat 1, shkronja “i” dhe 2, të Kushtetutës, si dhe nenit 71 të Ligjit Organik të Gjykatës, çdo individ, person fizik ose juridik, subjekt i së drejtës private dhe publike, mund të vërë në lëvizje Gjykatën për gjykimin përfundimtar të ankesave kundër çdo akti të pushtetit publik ose vendimi gjyqësor që cenon të drejtat dhe liritë themelore të garantuara në Kushtetutë. Ankimi kushtetues individual, në çdo rast, duhet të plotësojë kriteret kumulative të nenit 71/a të Ligjit Organik të Gjykatës, që lidhen me shterimin e mjeteve juridike, afatin e paraqitjes së kërkesës, pasojat negative të pësura në mënyrë të drejtpërdrejtë e reale dhe mundësinë për rivendosjen e së drejtës së shkelur.

15. Kërkuesi, si individ, legjitimohet *ratione personae*, bazuar në nenet 131, pika 1, shkronja “f” dhe 134, pikat 1, shkronja “i”, dhe 2, të Kushtetutës, pasi ka qenë palë në gjykimin për të cilin janë dhënë vendimet gjyqësore, objekt kundërshtimi në Gjykatë, për rrjedhojë ka interes të drejtpërdrejtë për vënien në lëvizje të këtij gjykimi. Po kështu, ai plotëson edhe kriterin e *shterimit të mjeteve juridike efektive*, sipas nenit 131, pika 1, shkronja “f”, të Kushtetutës, pasi në ankimin kushtetues individual ka ngritur pretendime për procesin gjyqësor të zhvilluar në Gjykatën e Lartë, për të cilin nuk ka mjet tjetër juridik në dispozicion për mbrojtjen e të drejtave të tij kushtetuese përveç ankimit kushtetues individual. Kërkuesi legjitimohet edhe *ratione temporis*, sipas nenit 71/a, pika 1, shkronja “b”, të Ligjit Organik të Gjykatës, pasi vendimi i kundërshtuar i Gjykatës së Lartë mban datën 26.2.2025, ndërsa ankimi kushtetues individual është paraqitur në datën 19.6.2025, pra brenda afatit ligjor 4-mujor.

16. Për sa i përket legjitimitetit *ratione materiae*, Gjykata vëren se kërkuesi ka pretenduar cenimin e *së drejtës për proces të rregullt ligjor në drejtim të parimit të sigurisë juridike dhe standardit të arsyetimit të vendimit gjyqësor*, si dhe të parimit të barazisë përpara ligjit, të garantuara respektivisht nga nenet 42, 4, 142 dhe 18 të Kushtetutës. Duke pasur parasysh argumentet në themel të tyre, të cilat parashtrohen në drejtim të moszbatimit nga Gjykata e Lartë të vendimit unifikues e vendimit njësuës të saj, si dhe mënyrës sesi, në mbështetje të këtyre vendimeve e dispozitave të KP-së, ajo ka disponuar për çështjen, Gjykata do t’i analizojë ato në vijim së bashku në kuadër të standardit të arsyetimit të vendimit gjyqësor të lidhur me parimin e sigurisë juridike.

B. Për themelin e pretendimeve

B.1 Për cenimin e standardit të arsyetimit të vendimit gjyqësor të lidhur me parimin e sigurisë juridike

17. Kërkuesi ka pretenduar se Gjykata e Lartë ka zbatuar në mënyrë të gabuar dispozitat e KP-së e ka keqinterpretuar vendimet e saj unifikues e njësuës lidhur me respektimin nga punëdhënësi të afatit të njoftimit. Ajo nuk ka arsyetuar nëse marrëdhënia e punës ka vazhduar gjatë periudhës nëntor 2013–janar 2014, nëse ai është lejuar të ushtrojë detyrat e tij gjatë kësaj periudhe dhe nëse parapagesa e dy pagave mujore është bërë nga punëdhënësi për përmbushjen në dukje të afatit të njoftimit. Po sipas kërkuesit, Gjykata e Lartë nuk ka arsyetuar edhe për shkaqet e lënies në fuqi të vendimit të gjykatës së apelit, në pjesën që kjo e fundit ka rrëzuar padinë për dëmshpërblimin me 12 muaj pagë, si rrjedhojë e zgjidhjes pa shkaqe të marrëdhënies së punës. Vendimi i saj është konfuz për sa i përket vlerësimit se zgjidhja e kontratës nuk është bërë me efekt të menjëhershëm dhe se është respektuar afati i njoftimit. Nga njëra anë, ajo ka referuar vendimin njësuës, sipas të cilit ky afat nuk konsiderohet i respektuar nëse punëdhënësi paguan shumën korresponduese në formë dëmshpërblimi, ndërsa, nga ana tjetër, ka arsyetuar se në rastin e tij afati i njoftimit është respektuar (*Për më tepër, shih paragrafin 12.1 të këtij vendimi*).

18. Subjekti i interesuar, shoqëria “Devoll Hydropower” sh.a., i ka prapësuar si të pabazuara pretendimet e kërkuesit, me argumentin se Gjykata e Lartë nuk ka keqinterpretuar dispozitat e KP-së ose vendimet e saj unifikuese e njësuëse. Kërkuesi ka përfutur rregullisht pagën deri në datën 31.1.2014 të përfundimit të afatit të njoftimit, çka tregon se zgjidhja e kontratës së punës nuk është bërë me efekt të menjëhershëm. Pagat e periudhës së njoftimit nuk i kanë kaluar si dëmshpërblim, por si pagesë mujore deri në përfundimin e afatit të njoftimit. Vendimi i Gjykatës së Lartë është i drejtë e logjik, si për sa i përket arsyetimit se realizimi i punës deri në fund të afatit të njoftimit përbën detyrim dhe jo të drejtë të punëmarrësit, ashtu dhe zgjidhjes së elementeve ligjore të mënyrës së llogaritjes së afatit të njoftimit dhe natyrës “detyruese” dhe jo “lejuese” të afatit 48-orësh nga takimi për njoftimin e zgjidhjes së kontratës së punës (*Për më tepër, shih paragrafët 13.1 dhe 13.2 të këtij vendimi*).

19. Gjykata në jurisprudencën e saj ka pranuar se e drejta për proces të rregullt ligjor përfshin edhe të drejtën për të pasur një vendim gjyqësor të arsyetuar, që i garantohet individit nga nenet 42 dhe 142, pika 1, të Kushtetutës. Funkcioni i një vendimi të arsyetuar është t’u tregojë palëve

që ato janë dëgjuar, si dhe u jep mundësinë atyre ta kundërshtojnë atë. Vendimi gjyqësor, në çdo rast, duhet të jetë logjik, i rregullt në formë dhe i qartë në përmbajtje (*shih vendimet nr. 70, datë 15.10.2024; nr. 23, datë 4.4.2024; nr. 67, datë 10.11.2017, të Gjykatës Kushtetuese*). Për sa u përket vendimeve të dhëna nga Gjykata e Lartë në dhomën e këshillimit, Gjykata ka vlerësuar se nga pikëpamja kushtetuese, vetëm kur janë të pranishme pretendime që kanë të bëjnë me shkeljen e parimeve themelore të procesit gjyqësor, si dhe kur këto pretendime gjejnë pasqyrim në materialet e çështjes, atëherë vendimi i kolegjit për mospranimin e rekursit vë në dyshim të drejtën për proces të rregullt ligjor (*shih vendimet nr. 56, datë 10.10.2025; nr. 5, datë 29.1.2025; nr. 22, datë 6.6.2011, të Gjykatës Kushtetuese*).

20. Po kështu, në funksion të garantimit të parimit të sigurisë juridike, Gjykata ka theksuar se respektimi i vendimeve njësuere ose unifikuese të Gjykatës së Lartë krijon pritshmëri të ligjshme për palët lidhur me interpretimin dhe zbatimin e ligjit. Përmes të tilla vendimeve, Gjykata e Lartë vendos standarde detyruese, të cilat duhen respektuar nga gjykatat e juridiksionit të zakonshëm. Në rastet kur gjykatat nuk analizojnë çështjen konform këtyre vendimeve, ato cenojnë parimin e sigurisë juridike të kërkuesit për zbatimin e ligjit në harmoni me praktikën gjyqësore (*shih vendimet nr. 77, datë 2.12.2025; nr. 47, datë 11.6.2024; nr. 26 datë 9.4.2024, të Gjykatës Kushtetuese*).

21. Në kuadër të parimit të sigurisë juridike, Gjykata vë në dukje se, sipas vendimit unifikues nr. 19/2007, për të pasur zgjidhje të kontratës duhet të plotësohen dy kushte dhe konkretisht: i. shprehja e vullnetit të njëres palë për zgjidhjen e kontratës; ii. respektimi i afatit të njoftimit të zgjidhjes dhe përfundimit të kontratës. Ligji ka lënë në dorë të palëve zgjidhjen e kontratës vetëm me kushtin e respektimit të afatit të njoftimit, pra palët të njoftohen përpara zgjidhjes përfundimtare të kontratës, me qëllim që të kenë mundësi të marrin masa për rregullimin e situatës së tyre personale. Gjatë afatit të njoftimit kontrata e punës është në fuqi, pavarësisht faktit që njëra palë ka bërë të ditur zgjidhjen e saj, dhe ajo përfundon me përfundimin e afatit të njoftimit. Po kështu, sipas nenit 143, pika 4, të KP-së, zgjidhja e kontratës pa respektuar afatin e njoftimit trajtohet si zgjidhje me efekt të menjëhershëm dhe gjen rregullim në nenet 153–156 të këtij kodi. Kjo zgjidhje mund të lejohet përjashtimisht për shkaqe të justifikuara, sipas nenit 153 të KP-së. Në këto raste, pala që ka zgjidhur kontratën nuk ndëshkohet, pavarësisht mosrespektimit të afatit.

22. Gjykata vëren gjithashtu se, sipas vendimit njësuar nr. 724/2023, në rastin e zgjidhjes nga punëdhënësi të kontratës së punës me kohëzgjatje të pacaktuar, afati i njoftimit nuk konsiderohet i respektuar, në kuptim të neneve 141 dhe 143 të KP-së, kur punëdhënësi i paguan punëmarrësit paraprakisht, në formë dëmshpërblimi, shumën korresponduese të pagave të këtij afati. Ky dëmshpërblim nuk zëvendëson dhe as nuk shuan detyrimin ligjor të punëdhënësit për të vijuar marrëdhënien juridike të punës me punëmarrësin deri në fund të afatit të njoftimit, pavarësisht së drejtës së tij për të mos e zënë me punë punëmarrësin gjatë kësaj periudhe, sipas nenit 129 të KP-së. Po ashtu, në rastet e zgjidhjes së njëanshme të kontratës së punës nga punëdhënësi pas përfundimit të afatit të njoftimit, kërkesat e neneve 141 e 143 të KP-së nuk mund të konsiderohen të respektuara nëse punëdhënësi, në përputhje me të drejtën për të mos e zënë me punë punëmarrësin, i parapaguan këtij të fundit totalin e pagave që i korrespondojnë afatit të njoftimit dhe njëkohësisht, duke mos pranuar shërbimet e punëmarrësit për kohën që zgjat ky afat, e konsideron të përfunduar këtë marrëdhënie pune, duke i dorëzuar punëmarrësit librezën e punës, ku pasqyrohet si datë e përfundimit të marrëdhënies së punës një datë e mëparshme nga data e përfundimit të afatit të njoftimit.

23. Në këndvështrim të standardeve të mësipërme, në rastin konkret Gjykata do të analizojë: nëse Gjykata e Lartë ka interpretuar e zbatuar drejt dispozitat e KP-së dhe vendimin njësuar e vendimin unifikues të saj lidhur me detyrimin e punëdhënësit për respektimin e afatit të njoftimit; nëse ajo ka mbajtur në konsideratë qëndrimin e vet njësuar se kur zgjidhja e kontratës do të konsiderohet e menjëhershme; nëse vendimi i saj paraqet gabime faktike ose ligjore që cenojnë standardin e arsyetimit të vendimit gjyqësor në drejtim të së drejtës së kërkuesit për t'u

dëgjuar për pretendimet e ngritura në rekurs; nëse ky standard është cenuar si rrjedhojë e vendimmarrjes së Gjykatës së Lartë për prishjen e vendimit të gjykatës së apelit për një pjesë të pretendimeve e lënien e tij në fuqi për pjesën tjetër.

24. Në parantezë, Gjykata eidenton se KP-ja, sipas përmbajtjes në fuqi në momentin e zgjidhjes së marrëdhënies së punës objekt shqyrtimi, ka parashikuar se kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit (*neni 141*). Në rastet kur punëmarrësi ka punuar për një periudhë 2 deri në 5 vjet, ky afat është 2 muaj (*neni 143, pika 1*) dhe mund të zgjatet, sipas rastit, deri në fund të javës ose të muajit (*neni 143, pika 3*). Kur njëra nga palët e zgjidh kontratën pa respektuar këtë afat, zgjidhja trajtohet si me efekt të menjëhershëm (*neni 143, pika 4*). Kur punëdhënësi mendon të zgjidhë kontratën e punës, ai duhet të njoftojë me shkrim punëmarrësin të paktën 72 orë para takimit e të bisedojë me të dhe gjatë kësaj bisede i parashtrohet punëmarrësit arsyet e vendimit duke i dhënë mundësi për t'u shprehur lidhur me to. Zgjidhja njoftohet me shkrim, brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit. Kjo procedurë zbatohet edhe në rastet e zgjidhjes së menjëhershme të kontratës (*neni 144, pikat 1–4*). Megjithatë, punëdhënësi e punëmarrësi, në çdo kohë, mund të zgjidhin menjëherë kontratën për shkaqe të justifikuara. Vlerësohen si shkaqe të justifikuara të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, të kërkohet vazhdimi i marrëdhënies së punës (*neni 153, pikat 1 e 2*).

25. Po kështu, KP-ja ka parashikuar pavlefshmërinë e kontratës së punës të zgjidhur pa shkaqe të arsyeshme dhe detyrimin e punëdhënësit t'i japë punëmarrësit në këtë rast një dëmshpërblim deri në një vit pagë, që i shtohet pagës që ai duhet të marrë gjatë afatit të njoftimit. (*neni 146, pika 3*). Po sipas këtij kodi, punëdhënësi që nuk respekton procedurën e përcaktuar në nenin 144 detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim prej dy muajsh pagë, që i shtohet dëmshpërblimeve të tjera të mundshme (*neni 144, pika 5*). Ndërsa, në rastet e zgjidhjes së menjëhershme të pajustificuar të kontratës së punës nga punëdhënësi, punëmarrësi ka të drejtën e pagës që do të kishte fituar, nëse marrëdhëniet e punës do të kishin përfunduar në fund të afatit të njoftimit të parashikuar në ligj ose me kontratë (*neni 155, pika 1*). Në këto raste gjykata, duke vlerësuar të gjitha rrethanat, vendos detyrimin e punëdhënësit ndaj punëmarrësit me një dëmshpërblim jo më shumë se paga e një viti pune (*neni 155, pika 3*). Në çdo rast, kur kontrata është zgjidhur nga punëdhënësi dhe marrëdhëniet e punës kanë zgjatur jo më pak se tre vjet, punëmarrësi përfiton gjithashtu edhe shpërblimin për vjetërsinë në punë (*neni 145*).

26. Në këndvështrim të sa më sipër, në rastin në shqyrtim, Gjykata vëren se kërkuesi është thirrur në takime nga punëdhënësi fillimisht për qëllime të të pyeturit lidhur me mundësinë e nxjerrjes së informacionit konfidencial, ndërsa 6 ditë më pas për shqyrtimin e marrëdhënies së punësimit, kur edhe është njoftuar me shkrim për përfundimin në mënyrë të menjëhershme të kontratës së punës, përfitimin e pagës për ditët e punës të kryera deri në atë moment, përfitimin e pagës së 2 muajve punë në kuadër të afatit të njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës, si dhe pagesën e ditëve të pamarra të pushimeve vjetore. Në vijim, ai ka përfituar rregullisht pagën e 7 ditëve punë, pagën e pushimeve të pamarra, si dhe pagën e muajve dhjetor 2013 e janar 2014, ndërsa është pajisur me librezën e punës, në të cilën është pasqyruar si përfundim i marrëdhënies së punës data 31.1.2014. Duke mos qenë dakord me zgjidhjen e kontratës së punës, kërkuesi i është drejtuar Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë me kërkesëpadi ndaj punëdhënësit, duke kërkuar dëmshpërblim për zgjidhjen e kontratës pa shkaqe të arsyeshme, në mënyrë të menjëhershme dhe të pajustificuar, vjetërsinë në punë dhe mosrespektimin e procedurës në zgjidhjen e saj.

27. Gjykata e rrethit ka pranuar kërkesën, me arsyetimin se zgjidhja e kontratës ishte bërë në mënyrë të menjëhershme, pa shkaqe të arsyeshme e në shkelje të afatit të njoftimit dhe procedurës dhe kërkuesi përfitonte dëmshpërblim për këto shkelje, me përjashtim të dëmshpërblimit për shkeljen e afatit të njoftimit, të cilin nuk e kishte kërkuar. Sipas gjykatës, shkaqet e parashtruara nga punëdhënësi për zgjidhjen e kontratës së punës ishin të pajustificuara, pasi nuk ishin parashikuar si të tilla në rregullat e punës së punëdhënësit. Po

kështu, punëdhënësi kishte përfunduar marrëdhënien e punësimit në të njëjtën ditë që kishte thirrur kërkuesin në takim, ndërsa nuk e kishte paguar atë për periudhën e plotë të afatit të njoftimit (*shih paragrafët 5–6 të vendimit*). Ky disponim i gjykatës së rrethit është vlerësuar në interpretim të gabuar të ligjit nga gjykata e apelit, sipas së cilës kontrata nuk ishte zgjedhur në mënyrë të menjëhershme, por në përfundim të afatit të njoftimit, gjatë të cilit kërkuesi kishte përfituar pagën e plotë, dhe fakti që punëdhënësi nuk e kishte zënë atë me punë përgjatë këtij afati, nuk përbënte zgjidhje të menjëhershme të kontratës. Po kështu, gjykata e apelit ka vlerësuar respektimin nga punëdhënësi të procedurës së njoftimit të zgjidhjes së kontratës, me argumentin se afati 48 orësh i parashikuar nga neni 144 i KP-së nuk përbënte detyrim të punëdhënësit që duhej respektuar me çdo kusht (*shih paragrafët 7–8 të vendimit*). Ndërsa, Gjykata e Lartë ka çmuar të drejtë qëndrimin e gjykatës së apelit lidhur me respektimin nga punëdhënësi të afatit të njoftimit dhe zgjidhjen jo të menjëhershme të kontratës së punës, referuar faktit se kërkuesi ishte paguar gjatë kësaj periudhe, kurse e ka vlerësuar atë në zbatim jo të drejtë të ligjit për sa i përket respektimit nga punëdhënësi të detyrimit për njoftimin me shkrim të punëmarrësit të paktën 72 orë përpara takimit, me qëllim garantimin e së drejtës së tij për t'u dëgjuar, si dhe për njoftimin e tij me shkrim për zgjidhjen e kontratës brenda një afati nga 48 orë deri në një javë pas takimit, duke lënë në fuqi në këtë pjesë vendimin e gjykatës së rrethit (*shih paragrafët 9–10 të këtij vendimi*).

28. Në analizë të vendimmarrjeve të mësipërme, Gjykata vëren se Gjykata e Lartë ka prishur pjesërisht vendimin e gjykatës së apelit dhe lënë në fuqi pjesërisht vendimin e gjykatës së rrethit për një pjesë të pretendimeve të parashtruara nga kërkuesi në rekurs dhe lënien në fuqi të vendimit të asaj gjykate (apelit) për pjesën tjetër të pretendimeve, duke disponuar përfundimisht, në zbatim të nenit 485, shkronjat “b” dhe “e”, të KPC-së, njohjen e së drejtës së kërkuesit për dëmshpërblim me 2 muaj pagë për mosrespektimin e procedurës dhe 1.5 muaj pagë për vjetërsinë në punë.

29. Nga ana tjetër, Gjykata evidenton se thelbi i pretendimeve të ngritura nga kërkuesi në rekurs lidhej me përcaktimin nëse, në këndvështrim të neneve 141 dhe 143 të KP-së, në rastin e tij marrëdhënia e punës ishte zgjidhur në mënyrë të menjëhershme apo në respektim të afatit të njoftimit. Në këtë drejtim, Gjykata vë në dukje se, ndërsa në kohën e gjykimin të çështjes nga gjykata e apelit praktika gjyqësore nuk ishte elaboruar në drejtim të kushteve që duheshin mbajtur në konsideratë për qëllime të respektimit të afatit të njoftimit, në kohën e shqyrtimit të çështjes nga Gjykata e Lartë, vendimi njësues nr. 724/2023 kishte rregulluar praktikën gjyqësore në lidhje me këtë aspekt procedural. Në çështjen në shqyrtim, pavarësisht referimit në vendimin e saj njësues, Gjykata e Lartë ka konkluduar për zgjidhjen normale të kontratës së punës, në respektim nga punëdhënësi të afatit të njoftimit, duke e mbështetur këtë në faktin se kërkuesi kishte përfituar pagesat përkatëse për periudhën nëntor 2013–janar 2014 dhe se në librezën e tij të punës ishte pasqyruar data 31.1.2014, si datë e përfundimit të marrëdhënies së punës, ndërkohë që nuk rezulton të ketë analizuar njoftimin me shkrim të punëdhënësit, të datës 11.11.2013, që zgjidhte me efekt të menjëhershëm kontratën e punës. Në këtë situatë, në vlerësimin e Gjykatës, Gjykata e Lartë nuk rezulton të ketë zhvilluar një analizë të plotë të rrethanave të çështjes në përputhje me kriteret e vendosura nga praktika e saj njësuese, e detyrueshme për t'u zbatuar (*shih paragrafin 20 të vendimit*), duke mos u dhënë përgjigje të gjitha pretendimeve të parashtruara nga kërkuesi në rekurs, në cenim të së drejtës së tij për t'u dëgjuar.

30. Për sa më sipër, nisur nga natyra kushtetuese e pretendimeve të ngritura nga kërkuesi në rekurs, të cilat kanë të bëjnë me të drejtën kushtetuese për punë, të garantuar nga neni 49 i Kushtetutës, Gjykata vlerëson se Gjykata e Lartë duhej të arsyetonte nëse në rrethanat e çështjes konkrete, në raport me qëndrimin e saj njësues zgjidhja e kontratës së punës ishte bërë ose jo në mënyrë të menjëhershme dhe nëse pretendimi i kërkuesit se afati i njoftimit ishte respektuar vetëm formalisht nga punëdhënësi ishte ose jo i bazuar. Në këtë drejtim, Gjykata rithekson se raporti ndërmjet juridiksionit kushtetues dhe juridiksionit të gjykatave të zakonshme udhëhiqet

nga parimi i *subsidiaritetit*. Respektimi i të drejtave kushtetuese, ku përfshihet edhe parimi i sigurisë juridike në drejtim të pritshmërive të ligjshme, është funksion edhe i gjykatave të zakonshme, veçanërisht i Gjykatës së Lartë. Roli i kësaj gjykate, si gjykatë e ligjit, është i një natyre të pazëvendësueshme, pasi ajo i ka të gjitha mjetet dhe kompetencat për ta ushtruar këtë rol aktiv, duke garantuar, në radhë të parë, respektimin e standardeve kushtetuese në procesin gjyqësor dhe duke ndikuar efektivisht edhe në vendimmarrjen e gjykatave më të ulëta (*shih vendimet nr. 25, datë 5.3.2026; nr. 11, datë 16.4.2018, të Gjykatës Kushtetuese*).

31. Në përfundim, Gjykata çmon se pretendimet e kërkuarit për cenimin e standardit të arsytimit të vendimit gjyqësor të lidhur me parimin e sigurisë juridike në drejtim të pritshmërive të ligjshme janë të bazuara, sipas arsytimit të këtij vendimi, ndaj kërkesa pranohet.

PËR KËTO ARSYE,

Gjykata Kushtetuese, në mbështetje të neneve 131, pika 1, shkronja “f” dhe 134, pika 1, shkronja “i”, të Kushtetutës, si dhe neneve 72 e vijues, të ligjit nr. 8577, datë 10.2.2000, “Për organizimin dhe funksionimin e Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar, njëzëri,

VENDOSI:

1. Pranimin e kërkesës.
 2. Shfuqizimin e vendimit nr. 00-2025-749 (107), datë 26.2.2025, të Kolegjit Civil të Gjykatës së Lartë, si të papajtueshëm me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë.
 3. Dërgimin e çështjes për shqyrtim në Gjykatën e Lartë.
- Ky vendim është përfundimtar dhe hyn në fuqi ditën e botimit në Fletoren Zyrtare.

Marrë më 22.4.2026.

Shpallur më 18.6.2026.

Kryetare: Fiona Papajorgji

Anëtarë: Sonila Bejtja, Marsida Xhaferllari, Marjana Semini, Genti Ibrahim, Sandër Beci