



www.qbz.gov.al

FLETORJA ZYRTARE E REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË



Botim i Qendrës së Botimeve Zyrtare

Viti: 2024 – Numri: 131

Tiranë – E mërkurë, 31 korrik 2024

PËRMBAJTJA

	Faqe
Ligj nr. 63/2024, datën 27.6.2024	Për disa shtesa dhe ndryshime në ligjin nr. 65/2014, “Për Agjencinë e Inteligjencës dhe Sigurisë së Mbrojtjes”..... 16013
Dekret i Presidentit nr. 253, datë 23.7.2024	Për lejimin e lënies së shtetësisë shqiptare..... 16017
Dekret i Presidentit nr. 254, datë 23.7.2024	Për lejimin e lënies së shtetësisë shqiptare..... 16017
Dekret i Presidentit nr. 255, datë 23.7.2024	Për lejimin e lënies së shtetësisë shqiptare..... 16017
Dekret i Presidentit nr. 256, datë 23.7.2024	Për dhënie të shtetësisë shqiptare..... 16018
Dekret i Presidentit nr. 257, datë 23.7.2024	Për dhënie të shtetësisë shqiptare..... 16018
Udhëzim i ministrit të Arsimit dhe Sportit nr. 16, datë 22.7.2024	Për organizimin dhe funksionimin e sistemit të zhvillimit të vazhdueshëm profesional të punonjësve arsimorë..... 16018
Udhëzim i ministrit të Arsimit dhe Sportit nr. 17, datë 22.7.2024	Për kriteret dhe procedurat e kualifikimit të punonjësve arsimorë..... 16030
Udhëzim i ministrit të Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural nr. 21, datë 18.7.2024	Për rregullat për masat e veçanta të kontrollit për çrrënjosjen dhe parandalimin e përhapjes së <i>Globodera Pallida</i> (Gurit) <i>Behrens</i> dhe <i>Globodera Rostochiensis</i> (<i>Wollenweber</i>) <i>Behrens</i> 16046
Urdhër i ministrit të Infrastrukturës dhe Energjisë nr. 150, datë 17.7.2024	Për delegim kompetence..... 16055
Urdhër i ministrit të Infrastrukturës dhe Energjisë nr. 152, datë 17.7.2024	Për delegim kompetence..... 16055

Urdhër i ministrit të Infrastrukturës dhe Energjisë nr. 153, datë 18.7.2024	Për delegim kompetence.....	16056
Urdhër i ministrit të Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural nr. 560, datë 23.7.2024	Për disa masa mbrojtëse ndaj sëmundjes së murtajës afrikane të derrave të shfaqur në shtetin e Bosnjë-Hercegovinës.....	16056
Njoftim i Ministrisë për Evropën dhe Punët e Jashtme nr. 11193, datë 24.7.2024	Mbi hyrjen në fuqi të një marrëveshjeje ndërkombëtare	16059
Njoftim i Ministrisë për Evropën dhe Punët e Jashtme nr. 11194, datë 24.7.2024	Mbi hyrjen në fuqi të marrëveshjes ndërkombëtare	16060
Vendim i Kolegjit Civil të Gjykatës së Lartë nr. 00-2023-5686 (724), datë 12.12.2023	Me objekt: 1. Detyrimin e të paditurit të më shpërblejë me 12 (dymbëdhjetë) paga mujore për zgjidhje të menjëhershme të pajustificuar të kontratës së punës. 2. Dëmshpërblimin me pagën e 2 (dy) muajve për mosrespektim të procedurës së zgjidhjes së kontratës së punës. 3. Dëmshpërblimin me pagën e 3 (tre) muajve për mosrespektim të afatit të njoftimit të zgjidhjes së kontratës së punës. 4. Shpërblimin për vjetërsi në punë.	16060
Vendim i Këshillit të Lartë të Prokurorisë nr. 112, datë 9.7.2024	Për bashkimin e procedimeve disiplinore, në rastet kur një prokuror dhe një gjyqtar janë të përfshirë në të njëjtën shkelje disiplinore.....	16093



LIGJ
Nr. 63/2024

PËR DISA SHTESA DHE NDRYSHIME
NË LIGJIN NR. 65/2014, “PËR
AGJENCINË E INTELIGJENCËS DHE
SIGURISË SË MBROJTJES”

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. 65/2014 “Për Agjencinë e Inteligjencës dhe Sigurisë së Mbrojtjes” bëhen këto shtesa dhe ndryshime:

Neni 1

Në pikën 2 të nenit 3 pas fjalëve “ose cenojnë” shtohen fjalët “ministrinë që mbulon fushën e mbrojtjes, strukturat në varësi të saj dhe”.

Neni 2

Kudo në tekstin e ligjit emërtimi “Ministri i Mbrojtjes” zëvendësohet me fjalët “ministri përgjegjës për mbrojtjen” dhe emërtimi “Ministria e Mbrojtjes” zëvendësohet me fjalët “ministra që mbulon fushën e mbrojtjes”.

Neni 3

Shkronja “a” e nenit 11 ndryshohet si më poshtë:
a) të ketë përvojë pune jo më pak se 5 vjet në pozicione drejtuese në struktura të inteligjencës ushtarake ose në Shtabin e Përgjithshëm të Forcave të Armatosura, në komandat e forcave, përfaqësitë apo në shtabet e NATO-s”.

Neni 4

Neni 12 ndryshohet si më poshtë:

“Neni 12

Zëvendësudrejtori i përgjithshëm i Agjencisë së Inteligjencës dhe Sigurisë së Mbrojtjes

1. Zëvendësudrejtori i përgjithshëm i Agjencisë së Inteligjencës dhe Sigurisë së Mbrojtjes emërohet, lirohet ose shkarkohet nga detyra, në përputhje me dispozitat e legjislacionit në fuqi për marrëdhëniet e punës, nga ministri që mbulon fushën e mbrojtjes, me propozim të drejtorit të përgjithshëm të Agjencisë së Inteligjencës dhe Sigurisë së Mbrojtjes.”

2. Zëvendësudrejtori i përgjithshëm i Agjencisë së Inteligjencës dhe Sigurisë së Mbrojtjes është civil.

3. Zëvendësudrejtori i përgjithshëm ka këto përgjegjësi:

a) ndjek, zbaton dhe raporton detyrat e lëna nga drejtori i përgjithshëm;

b) ndihmon drejtorin e përgjithshëm në kryerjen e funksioneve sipas fushës së veprimtarisë që mbulon;

c) koordinon punën ndërmjet strukturave operacionale grumbulluese;

ç) ndjek zbatimin e procedurave standarde të plotësimit të kushteve dhe të kriterëve të sigurisë së personelit;

d) drejton dhe ushtron kontroll të drejtpërdrejtë mbi punonjësit, sipas fushës së përgjegjësisë;

dh) kryen detyra administrative, përfshirë planifikimin, organizimin, mbikëqyrjen dhe menaxhimin e veprimtarisë së Agjencisë së Inteligjencës dhe Sigurisë së Mbrojtjes;

e) kryen me delegim të drejtorit të përgjithshëm detyrat e drejtorit të përgjithshëm në mungesë të tij;

ë) zëvendëson drejtorin e përgjithshëm në rast mungese në detyrë për një periudhë të pandërprerë, jo më shumë se gjashtë muaj;

f) kryen çdo detyrë tjetër të ngarkuar nga akte ligjore dhe nënlige.”.

Neni 5

Pika 1 e nenit 17 ndryshohet si më poshtë:

“1. Agjencia e Inteligjencës dhe Sigurisë së Mbrojtjes, në përmbushje të misionit të saj, përdor dhe shfrytëzon për grumbullim informacioni disiplinat grumbulluese të inteligjencës, të cilat janë mënyra dhe sisteme të përdorura për të vëzhguar, kuptuar e regjistruar apo për të përçuar informacion



mbi kushte, situata, kërcënime, mundësi dhe ngjarje”.

Neni 6

Në nenin 18 bëhen këto ndryshime:

1. Pika 1 ndryshohet si më poshtë:

“1. Agjencia e Inteligjencës dhe Sigurisë së Mbrojtjes, gjatë ushtrimit të veprimtarisë së saj, siguron informacionin e nevojshëm nëpërmjet metodave, mënyrave, sistemeve apo bazave të të dhënave në nivel kombëtar e ndërkombëtar.”.

2. Pika 2 shfuqizohet.

3. Pas pikës 4 shtohen pikat 5, 6 dhe 7 me këtë përmbajtje:

“5. Agjencia e Inteligjencës dhe Sigurisë së Mbrojtjes përdor dhe shfrytëzon sistemin *edpshtrr* vetëm për leximin e të dhënave të nevojshme, si dhe vetëm për përmbushjen e nevojës për informacionin që kërkohet prej saj, kur ky informacion është i nevojshëm për të përmbushur funksionet e saj. Mënyra e përdorimit dhe procedurat specifike përcaktohen me udhëzim të përbashkët ndërmjet drejtorit të përgjithshëm të Agjencisë së Inteligjencës dhe Sigurisë së Mbrojtjes dhe drejtorit të përgjithshëm të Transportit Rrugor, me propozim të drejtorit të përgjithshëm të Agjencisë së Inteligjencës dhe Sigurisë së Mbrojtjes, ku specifikohen masat organizative dhe teknike, në pajtueshmëri me rregullat për mbrojtjen e të dhënave personale, sipas legjislacionit në fuqi.

6. Agjencia e Inteligjencës dhe Sigurisë së Mbrojtjes përdor dhe shfrytëzon bazat e të dhënave të sistemit TIMS vetëm për leximin e të dhënave të nevojshme, si dhe vetëm për përmbushjen e nevojës për informacionin që kërkohet prej saj, kur ky informacion është i nevojshëm për të përmbushur funksionet e saj. Mënyrat e përdorimit dhe procedurat specifike përcaktohen me udhëzim të përbashkët ndërmjet drejtorit të përgjithshëm të Agjencisë së Inteligjencës dhe Sigurisë së Mbrojtjes dhe drejtorit të përgjithshëm të Policisë së Shtetit, me propozim të drejtorit të përgjithshëm të Agjencisë së Inteligjencës dhe Sigurisë së Mbrojtjes, ku specifikohen masat organizative e teknike, në pajtueshmëri me rregullat për mbrojtjen e të dhënave personale, sipas legjislacionit në fuqi.

7. Agjencia e Inteligjencës dhe Sigurisë së Mbrojtjes përdor dhe shfrytëzon bazat e të dhënave të Regjistrit Kombëtar të Gjendjes Civile vetëm për

leximin e të dhënave të nevojshme, si dhe vetëm për përmbushjen e nevojës për informacionin që kërkohet prej saj, kur ky informacion është i nevojshëm për të përmbushur funksionet e saj. Mënyrat e përdorimit dhe procedurat specifike përcaktohen me udhëzim të përbashkët ndërmjet drejtorit të përgjithshëm të Agjencisë së Inteligjencës dhe Sigurisë së Mbrojtjes dhe drejtorit të përgjithshëm të Gjendjes Civile, me propozim të drejtorit të përgjithshëm të Agjencisë së Inteligjencës dhe Sigurisë së Mbrojtjes, ku specifikohen masat organizative e teknike, në pajtueshmëri me rregullat për mbrojtjen e të dhënave personale, sipas legjislacionit në fuqi.”.

Neni 7

Pas pikës 1 të nenit 20 shtohet pika 1/1 me këtë përmbajtje:

“1/1. Agjencia e Inteligjencës dhe Sigurisë së Mbrojtjes pranon donacione nga vendet anëtare dhe agjencitë e NATO-s, persona fizikë e juridikë, vendas apo të huaj, me përjashtim të personave që janë në konflikt interesi me veprimtarinë e agjencisë. Donacionet në vlerë monetare bëhen pjesë e fondit për veprimtari specifike operative të Agjencisë së Inteligjencës dhe Sigurisë së Mbrojtjes.”.

Neni 8

Pika 5 e nenit 28 ndryshohet si më poshtë:

“5. Punonjësi i Agjencisë së Inteligjencës dhe Sigurisë së Mbrojtjes, sipas përcaktimeve në rregulloren e brendshme të funksionimit të Agjencisë së Inteligjencës dhe Sigurisë së Mbrojtjes, i nënshtrohet procesit të arsimimit, trajnimit dhe kualifikimit pranë Shërbimit Informativ të Shtetit apo në institucionet arsimore ushtarake dhe civile, brenda dhe jashtë vendit.”.

Neni 9

Pikat 2 dhe 3 të nenit 29 ndryshohen si më poshtë:

“2. Funksione të nivelit të lartë drejtues janë:

a) drejtor i përgjithshëm;

b) zëvendësdrejtor i përgjithshëm.

3. Funksion i nivelit të mesëm drejtues është drejtor drejtorie.”.



Neni 10

Në pikën 3 të nenit 31 fjalët “në dy gazeta me qarkullim të madh kombëtar” zëvendësohen me fjalët “në faqen zyrtare të ministrisë që mbulon fushën e mbrojtjes”.

Neni 11

Në pikat 2 dhe 3 të nenit 32 bëhen ndryshimet si më poshtë:

1. Në pikën 2 të nenit 32 shtohet shkronja “c” me këtë përmbajtje:

“c) çdo formë tjetër të përshtatshme të verifikimit të aftësive brenda fushës së përgjegjësisë dhe veprimit të Agjencisë së Inteligjencës dhe Sigurisë së Mbrojtjes.”.

2. Në fillim të paragrafit të dytë të pikës 3 shtohen fjalët “Format e tjera të përshtatshme të verifikimit,”

Neni 12

Në pikën 1 të nenit 33 bëhen këto ndryshime:

1. Në fjalinë e parë hiqen fjalët “ushtarak dhe”;

2. Fjala e dytë ndryshon si më poshtë:

“Gjatë kësaj periudhe punonjësi është nën kujdesin e eporit, vlerësohet nga ky i fundit, si dhe duhet të kryejë trajnime familjarizuese dhe profesionale pranë strukturës përgjegjëse për trajnimet në Agjencinë e Inteligjencës dhe Sigurisë së Mbrojtjes, me objekt njohjen me procedurat e punës në këtë agjenci.”.

Neni 13

Në nenin 34 bëhen ndryshimet dhe shtesat si më poshtë:

1. Në fund të pikës 2 hiqen fjalët “me propozim të komisionit të testimit”.

2. Pas pikës 2 të nenit 34 shtohen pikat 3, 4, 5 dhe 6 me këtë përmbajtje:

“3. Marrëdhënia e punës së punonjësit të Agjencisë së Inteligjencës dhe Sigurisë së Mbrojtjes përfundon për shkak të lirimimit në rastet kur:

a) jep dorëheqjen nga detyra;

b) përfundon kontratën e punës;

c) vdes apo kur merr formë të prerë vendimi për deklarimin e vdekjes së tij;

ç) humbet shtetësinë shqiptare apo merr formë të prerë vendimi i gjykatës për kufizimin apo heqjen e zotësisë për të vepruar;

d) deklarohet i paaftë për punë nga komisioni kompetent mjekësor, sipas ligjit;

dh) plotësohet mosha për pensionin e plotë të pleqërisë;

e) nuk pajiset ose i hiqet certifikata e sigurisë;

ë) nuk ekziston më pozicioni i punës për shkak të mbylljes apo ristrukturimit të institucionit;

f) konstatohet pavlefshmëria e aktit të emërimit;

g) nuk pranon të emërohet në një detyrë tjetër;

gj) përfundon kontratën e punës;

h) ka konflikt interesi me detyrën që kryen;

4. Marrëdhënia e punës së punonjësit të Agjencisë së Inteligjencës dhe Sigurisë së Mbrojtjes përfundon për shkak të shkarkimit nga detyra në këto raste:

a) pas dy vlerësimeve “jokënaqshëm” të rezultateve në punë;

b) kur mungon në detyrë pa arsye për më shumë se 30 ditë rresht;

c) dënohet me vendim gjyqësor të formës së prerë për kryerjen e një vepre penale;

ç) kryen shkelje të rënda disiplinore;

d) kryen akte dhe sjellje, që diskreditojnë rëndë pozitën e figurën e tij dhe të institucionit.

5. Punonjësi ushtarak i Agjencisë së Inteligjencës dhe Sigurisë së Mbrojtjes nxirret në rezervë apo në lirim nga shërbimi ushtarak, sipas legjislacionit në fuqi për gradat dhe karrierën ushtarake në Forcat e Armatosura të Republikës së Shqipërisë.

6. Punonjësi i Agjencisë së Inteligjencës dhe Sigurisë së Mbrojtjes, në momentin që lirohet ose shkarkohet nga detyra, dorëzon menjëherë detyrën.”.

Neni 14

Në pikën 3 të nenit 37 shkronjat “b” dhe “c” ndryshojnë si më poshtë:

“b) jo më pak se 3 vjet, kur është drejtues i nivelit të ulët;

c) jo më pak se 4 vjet, kur është drejtues i nivelit të mesëm.”.

Neni 15

Neni 40 shfuqizohet.



Neni 16

Pas nenit 48 shtohet neni 48/1 me këtë përmbajtje:

“Neni 48/1

Ndalimi i ushtrimit të veprimtarive të dyta

Punonjësi i Agjencisë së Inteligjencës dhe Sigurisë së Mbrojtjes nuk mund të punësohet ose të kryejë veprimtari tjetër publike ose private, me përjashtim të mësimdhënies. Përpara se punonjësi të kryejë veprimtari mësimdhënieje, duhet të marrë më parë miratimin me shkrim të drejtorit të përgjithshëm të Agjencisë.”.

Neni 17

Pika 2 e nenit 49 ndryshohet si më poshtë:

“2. Elementet përbërëse të pagës bruto mujore të punonjësve civilë të Agjencisë së Inteligjencës dhe Sigurisë së Mbrojtjes janë të njëjta me elementet përbërëse të pagës bruto mujore të të punësuarve në institucionet në varësi të ministrive. Vlerat për secilin element përcaktohen me vendim të Këshillit të Ministrave, sipas legjislacionit në fuqi për kompetencat për caktimin e pagave të të punësuarve në institucionet e administratës publike.”.

Neni 18

Në pikën 2 të nenit 54 fjalët “në masën e gjysmës së pagës mujore” zëvendësohen me fjalët “në masën e një page mujore”.

Neni 19

Në nenin 61 bëhen këto shtesa:

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

“Rregullat për mënyrën e raportimit të shkeljes disiplinore dhe ngritja e komisionit disiplinor përcaktohen në rregulloren e disiplinës së Agjencisë së Inteligjencës dhe Sigurisë së Mbrojtjes miratuar nga ministri që mbulon fushën e Mbrojtjes.”.

2. Pas pikës 3 shtohet pika 3/1 me këtë përmbajtje:

“3/1. Masat disiplinore jepen si më poshtë:

a) për shkronjat “a” dhe “b” të nenit 60 nga drejtori i përgjithshëm i Agjencisë së Inteligjencës dhe Sigurisë së Mbrojtjes;

b) për shkronjat “c” dhe “ç” të nenit 60 nga autoriteti, i cili ka emëruar punonjësën në detyrë.”.

Neni 20

Në nenin 65 bëhen ndryshimet si më poshtë:

1. Në pikën 1 fjalët “10 ditëve” zëvendësohen me fjalët “30 ditëve kalendarike”;

2. Në pikën 2 fjalët “30 ditëve” zëvendësohen me fjalët “45 ditëve kalendarike”.

Neni 21

Nxjerrja dhe miratimi i akteve nënligjore

1. Ngarkohet ministri përgjegjës për mbrojtjen që brenda 6 muajve të nxjerrë aktin nënligjor në zbatim të nenit 19 të këtij ligji.

2. Ngarkohen drejtori i përgjithshëm i Agjencisë së Inteligjencës dhe Sigurisë së Mbrojtjes dhe drejtori i përgjithshëm i Transportit Rrugor që brenda 6 muajve të nxjerrin udhëzimin e përbashkët në zbatim të pikës 5 të nenit 6 të këtij ligji.

3. Ngarkohen drejtori i përgjithshëm i Agjencisë së Inteligjencës dhe Sigurisë së Mbrojtjes dhe drejtori i përgjithshëm i Policisë së Shtetit që brenda 6 muajve të nxjerrin udhëzimin e përbashkët në zbatim të pikës 6 të nenit 6 të këtij ligji.

4. Ngarkohen drejtori i përgjithshëm i Agjencisë së Inteligjencës dhe Sigurisë së Mbrojtjes dhe drejtori i përgjithshëm i gjendjes Civile që brenda 6 muajve të nxjerrin udhëzimin e përbashkët në zbatim të pikës 7 të nenit 6 të këtij ligji.

Neni 22

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

KRYETARE
Lindita Nikolla

Miratuar në datën 27.6.2024.

**DEKRET****Nr. 253, datë 23.7.2024****PËR LEJIMIN E LËNIES SË
SHTETËSISË SHQIPTARE**

Në mbështetje të nenit 92, shkronjës “c”, nenit 93 të Kushtetutës, neneve 13, 14, 20 e në vijim të ligjit nr. 113/2020, “Për shtetësinë”, i ndryshuar, me propozim të Ministrisë së Brendshme,

DEKRETOJ:

Neni 1

U lejohet lënia e shtetësisë shqiptare, me kërkesë të tyre, shtetasve:

1. Amar Ervin Tusha
2. Ervin Rexhep Tusha
3. Azra Ervin Tusha
4. Jasmina Ervin Tusha
5. Desara Ervin Tusha
6. Alban Novruz Tymi
7. Brigjilda Paulin Meshkalla
8. Brayan Alban Tymi

Neni 2

Ky dekret hyn në fuqi menjëherë dhe botohet në Fletoren Zyrtare.

PRESIDENT I REPUBLIKËS
SË SHQIPËRISË
Bajram Begaj

DEKRET**Nr. 254, datë 23.7.2024****PËR LEJIMIN E LËNIES SË
SHTETËSISË SHQIPTARE**

Në mbështetje të nenit 92, shkronjës “c”, nenit 93 të Kushtetutës, neneve 13, 14, 20 e në vijim të ligjit nr. 113/2020, “Për shtetësinë”, i ndryshuar, me propozim të Ministrisë së Brendshme,

DEKRETOJ:

Neni 1

U lejohet lënia e shtetësisë shqiptare, me kërkesë të tyre, shtetasve:

1. Aiwei Elvis Jinbo Chen
2. Brunilda Ismail Kullalli
3. Mariglen Bajram Gjilani
4. Keit Mariglen Gjilani
5. Aleksandar Gajko Matanović
6. Roland Zija Korreshi

Neni 2

Ky dekret hyn në fuqi menjëherë dhe botohet në Fletoren Zyrtare.

PRESIDENT I REPUBLIKËS
SË SHQIPËRISË
Bajram Begaj

DEKRET**Nr. 255, datë 23.7.2024****PËR LEJIMIN E LËNIES SË
SHTETËSISË SHQIPTARE**

Në mbështetje të nenit 92, shkronjës “c”, nenit 93 të Kushtetutës, neneve 13, 20 e në vijim të ligjit nr. 113/2020, “Për shtetësinë”, i ndryshuar, me propozim të Ministrisë së Brendshme,

DEKRETOJ:

Neni 1

U lejohet lënia e shtetësisë shqiptare, me kërkesë të tyre, shtetasve:

1. Andi Stavro Labi
2. Andonis Shpëtim Çaushti
3. Nada Petro Josimović (Janković)
4. Gjergj Angjelin Shtjefni
5. Bedrije Çlirim Dumi

Neni 2

Ky dekret hyn në fuqi menjëherë dhe botohet në Fletoren Zyrtare.

PRESIDENT I REPUBLIKËS
SË SHQIPËRISË
Bajram Begaj



DEKRET
Nr. 256, datë 23.7.2024

PËR DHËNIE TË SHTETËSISË
SHQIPTARE

Në mbështetje të nenit 92, shkronjës “c”, nenit 93 të Kushtetutës; neneve 6, 20 e në vijim të ligjit nr. 113/2020, “Për shtetësinë”, i ndryshuar, me propozim të ministrit të Brendshëm,

DEKRETOJ:

Neni 1

Dhënien e shtetësisë shqiptare, me kërkesë të tyre, shtetasve:

1. Kastriot Tahsim Bajraktari
2. Iftiman Ruzhdi Omaj
3. Drin Agim Haraçia
4. Lulzim Qazim Nezaj
5. Përparim Lutfi Çejku
6. Drilon Hasan Ukshini

Neni 2

Ky dekret hyn në fuqi menjëherë dhe botohet në Fletoren Zyrtare.

PRESIDENT I REPUBLIKËS
SË SHQIPËRISË
Bajram Begaj

DEKRET
Nr. 257, datë 23.7.2024

PËR DHËNIE TË SHTETËSISË
SHQIPTARE

Në mbështetje të nenit 92, shkronjës “c”, nenit 93 të Kushtetutës; neneve 6, 20 e në vijim të ligjit nr. 113/2020, “Për shtetësinë”, i ndryshuar, me propozim të ministrit të Brendshëm,

DEKRETOJ:

Neni 1

Dhënien e shtetësisë shqiptare, me kërkesë të tyre, shtetasve:

1. Arbend Bahri Drishti
2. Edmond Bahri Drishti
3. Dren Bashkim Kusari
4. Bashkim Rufat Hoxhaj
5. Shyrete Ryzhdi Kurtaj (Omaj)
6. Alban Bali Çoçaj
7. Ilirjana Musa Haraçia (Efendija)

Neni 2

Ky dekret hyn në fuqi menjëherë dhe botohet në Fletoren Zyrtare.

PRESIDENT I REPUBLIKËS
SË SHQIPËRISË
Bajram Begaj

UDHËZIM
Nr. 16, datë 22.7.2024

PËR ORGANIZIMIN DHE
FUNKSIONIMIN E SISTEMIT TË
ZHVILLIMIT TË VAZHDUESHËM
PROFESIONAL TË PUNONJËSVE
ARSIMORË

Në mbështetje të nenit 102 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë dhe të nenit 58 të ligjit nr. 69/2012, “Për sistemin arsimor parauniversitar në Republikën e Shqipërisë”, të ndryshuar; të urdhrit nr. 565, datë 5.10.2023, të ministrit të Arsimit dhe Sportit, “Për delegimin e kompetencave dhe caktimin e detyrave të zëvendësministrit të Arsimit dhe Sportit znj. Nina Guga”, i ndryshuar,

UDHËZOJ:

KREU I

Neni 1
Përkufizime

Në këtë udhëzim, termat e mëposhtëm kanë këto kuptime:

1. Institucion arsimor është kopshti ose shkolla në arsimin parauniversitar (përfshirë edhe shkollat profesionale).
2. Drejtues është drejtori ose nëndrejtori.
3. Punonjës arsimor është drejtori, nëndrejtori, mësues koordinator i sigurimit të cilësisë,



kryemësuesi, mësuesi (përfshirë edhe mësuesi i kulturës së përgjithshme të arsimit profesional), mësuesi ndihmës.

4. Ofrues të aktiviteteve të zhvillimit të vazhdueshëm profesional (ZHVP-së) të punonjësve arsimorë janë subjekte që kanë objekt veprimtarie zhvillimin e vazhdueshëm profesional të punonjësve arsimorë.

5. Aktivitete të zhvillimit të vazhdueshëm profesional janë të gjitha aktivitetet, të cilat kanë për qëllim të përmbushin nevojat e punonjësve arsimorë për plotësimin e përgjegjësive dhe të detyrimeve të tyre profesionale.

Neni 2

Qëllimi i zhvillimit të vazhdueshëm profesional

Qëllimi i zhvillimit të vazhdueshëm profesional të punonjësve arsimorë në institucionet arsimore parauniversitare është përditësimi i njohurive dhe zhvillimi i kompetencave të tyre profesionale, në mënyrë që t'u sigurojnë të gjithë nxënësve shërbim arsimor cilësor.

Neni 3

Llojet e aktiviteteve të zhvillimit të vazhdueshëm profesional të punonjësve arsimorë

1. Aktivitetet e zhvillimit të vazhdueshëm profesional të punonjësve arsimorë janë:

- a) të akredituara;
- b) të njohura me kredite.

2. Aktivitetet e zhvillimit të vazhdueshëm profesional akreditohen dhe njihen me kredite nga Agjencia e Sigurimit të Cilësisë së Arsimit Parauniversitar (ASCAP).

3. Aktivitetet e zhvillimit të vazhdueshëm profesional janë:

- a) Në nivel ndërkombëtar dhe kombëtar, si:
 - i. trajnimet;
 - ii. mikrokredencialet;
 - iii. konferencat, botimet;
 - iv. seminarët;
 - v. *workshop*-et;
 - vi. çmimet fituese në konkurse, olimpiada, kampionate.
- b) Në nivel vendor, si:
 - i. rrjetet profesionale;

ii. zhvillimi i brendshëm profesional.

4. Përkufizimet e llojeve të aktiviteteve të zhvillimit të vazhdueshëm profesional të mësuesit pasqyrohen në shtojcën nr. 1, bashkëlidhur këtij udhëzimi dhe pjesë përbërëse e tij.

5. Të gjitha aktivitetet e zhvillimit të vazhdueshëm profesional vlerësohen me kreditë, të cilat pasqyrohen në shtojcën nr. 2, bashkëlidhur këtij udhëzimi dhe pjesë përbërëse e tij.

Neni 4

Ofruesit e aktiviteteve të zhvillimit të vazhdueshëm profesional të punonjësve arsimorë

1. Aktivitetet e zhvillimit të vazhdueshëm profesional ofrohen nga:

- a) institucionet e arsimit të lartë.
- b) organizatat jofitimprurëse dhe subjektet e tjera që në statutin e tyre kanë objekt zhvillimin e vazhdueshëm profesional të punonjësve arsimorë.
- c) Agjencia e Sigurimit të Cilësisë së Arsimit Parauniversitar (ASCAP).
- ç) Qendra e Shërbimeve Arsimore (QSHA).
- d) Agjencia Kombëtare e Arsimit Parauniversitar (AKAP).
- dh) njësitë arsimore vendore (NJAV me rrjetet profesionale).

Neni 5

Format e aktiviteteve të zhvillimit të vazhdueshëm profesional

Ofruesit e aktiviteteve për zhvillim të vazhdueshëm profesional mund t'i zhvillojnë aktivitetet në këto forma:

a) aktivitete të drejtpërdrejta, kur ofruesi zhvillon seanca të drejtpërdrejta me pjesëmarrësit në aktivitet;

b) aktivitete të kombinuara, kur ofruesi i aktivitetit zhvillon seanca të drejtpërdrejta me pjesëmarrësit dhe seanca *online*. Përmbajtja e aktivitetit është e vendosur në faqen zyrtare të internetit të ofruesit;

c) aktivitete *online*, kur ofruesi i aktivitetit për zhvillim të vazhdueshëm profesional vendos përmbajtjen e aktivitetit në internet dhe e zhvillon atë *online*.



Neni 6

Kreditet për zhvillimin e vazhdueshëm profesional

1. Punonjësit arsimorë kanë detyrimin të trajnohen të paktën 3 ditë në vit.

2. 3 ditë trajnimi nënkuptojnë 10 kredite¹ nga aktivitetet e zhvillimit të vazhdueshëm profesional në vit.

3. 80% e krediteve (8 kredite) duhet të jenë nga aktivitetet e zhvillimit të vazhdueshëm profesional të akredituara nga ASCAP-i në nivel kombëtar dhe 20% e krediteve (2 kredite) duhet të jenë nga aktivitete të zhvillimit të vazhdueshëm profesional të organizuara nga rrjetet profesionale.

4. Të paktën 50% e krediteve (5 kredite) në aktivitetet e zhvillimit të vazhdueshëm profesional duhet të jenë të lidhura me aspekte metodologjike të zbatuara në fushën/profilin që mbulon.

5. Të paktën 70% e krediteve (7 kredite) në aktivitetet e zhvillimit të vazhdueshëm profesional duhet të jenë në aktivitete të drejtpërdrejta.

6. Tarifa për 8 kredite nuk duhet të jetë më e lartë se tarifa minimale e një krediti për ciklin e dytë të studimeve në fushën e mësuesisë, në institucionet publike të arsimit të lartë. Pagesa dokumentohet me faturat përkatëse.

7. Konvertimi i krediteve të përfituara përpara vitit shkollor 2024–2025, është:

a) 0.5 kredit llogaritet 5 kredite me sistemin e ri të krediteve;

b) 1 kredit llogaritet 10 kredite me sistemin e ri të krediteve, e kështu me radhë.

Neni 7

Identifikimi i nevojave për zhvillim profesional

1. Në zbatim të politikave arsimore, të përcaktuara nga ministria përgjegjëse për arsimin, ASCAP-i organizon në nivel kombëtar, çdo katër vjet, identifikimin e nevojave për zhvillim e vazhdueshëm profesional të punonjësve arsimorë dhe harton raportin kombëtar mbi nevojat për zhvillim profesional të punonjësve arsimorë.

¹ Punonjësit arsimorë kryejnë, si më parë, të njëjtën sasi orësh për trajnime dhe aktivitete të zhvillimit të vazhdueshëm profesional, të llogaritura me sistemin e ri të krediteve të përcaktuar në shtojcën 2.

2. Rekomandime për zhvillimin e vazhdueshëm profesional të punonjësve arsimorë paraqesin edhe institucionet e mëposhtme:

a) ASCAP-i, duke u bazuar në risitë kurrikulare dhe në raportet e vlerësimit të cilësisë së institucioneve arsimore;

b) AKAP-i, duke u bazuar në vlerësimet e jashtme të institucioneve arsimore;

c) QSHA-ja, duke u bazuar në analizat e provimeve kombëtare dhe në testimet ndërkombëtare;

ç) Ofruesit e aktiviteteve për zhvillim profesional, me nismën e tyre.

3. ASCAP-i përgatit dokumentin “Shpallja e interesit për aktivitete të zhvillimit të vazhduar profesional”, bazuar në:

a) standardet profesionale të mësuesit;

b) nevojat për zhvillim profesional, të identifikuar në raportin kombëtar të identifikimit të nevojave për trajnim të punonjësve arsimorë;

c) rekomandimet e parashikuara në pikën 2 të këtij neni.

Neni 8

Portofoli i zhvillimit të vazhdueshëm profesional të punonjësit arsimor

1. Portofoli i zhvillimit të vazhdueshëm profesional i punonjësit arsimor (në vijim “portofoli”) përfshin dokumente dhe dëshmi që shfaqin arritjet, përvojat, aftësitë dhe kontributet e tij profesionale, si mësues/drejtues. Përmbajtja e portofolit të punonjësit arsimor mund të përditësohet në varësi të qëllimit, kontekstit dhe kërkesave për kategori kualifikimi, role dhe përgjegjësi si mësues, role dhe përgjegjësi si drejtues.

2. Portofoli i punonjësit arsimor përmban:

a) diplomën e arsimit të lartë, licencën e ushtrimit të profesionit, certifikatat/dëshmitë e tjera përkatëse që demonstrojnë ushtrimin e profesionit të mësuesit, vitet e punës në arsim, profilin ku punon etj.;

b) certifikata me kredite, vërtetimet për pjesëmarrje në aktivitete të zhvillimit të vazhdueshëm profesional të akredituara etj.;



c) certifikata kualifikimi sipas kategorive përkatëse;

ç) dëshmi nga njësia arsimore vendore ose institucioni arsimor për pjesëmarrje në rrjete profesionale etj.;

d) dëshmi për çmimet e marra në konkurse, kampionate sportive dhe olimpiada, të cilat nxjerrin në pah kontributet dhe arritjet e mësuesit për përgatitjen e nxënësve në nivel kombëtar;

dh) dëshmi për çmime për projekte inovative kombëtare dhe ndërkombëtare për mësuesit, projekte të integritetit të teknologjisë, të përdorimit të burimeve digjitale etj.;

e) vlerësimin vjetor të performancës së punonjësit arsimor;

ë) vlerësimin e orës mësimore/projektit kurrikular nga vlerësues i jashtëm.

3. Portofoli i punonjësit arsimor për të dhënat e formimit universitar, licencën, vitet e punës, kategoritë e kualifikimit, vlerësimi nga vlerësues të jashtëm, plotësohet nga njësia arsimore vendore.

4. Portofoli i mësuesit, i mësuesit koordinator për sigurimin e cilësisë, për aktivitetet e zhvillimit të vazhdueshëm profesional, plotësohet individualisht dhe konfirmohet nga drejtori i institucionit arsimor.

5. Vlerësimi i performancës së punonjësit arsimor dhe të mësuesit koordinator për sigurimin e cilësisë plotësohet nga drejtori i institucionit arsimor.

6. Portofoli i drejtorit të institucionit arsimor për aktivitetet e zhvillimit të vazhdueshëm profesional plotësohet individualisht dhe konfirmohet nga njësia arsimore vendore.

7. Vlerësimi i performancës së drejtorit të institucionit arsimor plotësohet nga njësia arsimore vendore.

KREU II PORTALI PËR ZHVILLIMIN E VAZHDUESHËM PROFESIONAL TË PUNONJËSVE ARSIMORË

Neni 9 **Portali i zhvillimit të vazhdueshëm profesional**

1. Institucioni përgjegjës për administrimin e portalit të zhvillimit të vazhdueshëm profesional të punonjësve arsimorë është Rrjeti Akademik Shqiptar (RASH).

2. Për aktivitetet e ZHVP-së, RASH-i ka për detyrë të krijojë këto funksionalitete:

a) aplikimin në portal të dokumentacionit përkatës për akreditimin e aktiviteteve të zhvillimit profesional nga ofruesit e këtyre aktiviteteve;

b) publikimin në portal të listës së ofruesve dhe të aktiviteteve të akredituara për zhvillimin profesional të punonjësve arsimorë;

c) regjistrimin në portal nga ofruesi, të aktiviteteve të akredituara për zhvillim profesional;

ç) publikimin në portal të kalendarit të aktiviteteve të akredituara të zhvillimit të vazhdueshëm profesional nga ofruesi në nivel kombëtar dhe vendor;

d) regjistrimin në portal të punonjësve arsimorë pjesëmarrës në aktivitete të akredituara të zhvillimit të vazhdueshëm profesional;

dh) hedhjen e vlerësimit në portal të punonjësve arsimorë, pjesëmarrës në aktivitete të akredituara të zhvillimit të vazhdueshëm profesional;

e) menaxhimin e skedës profesionale të mësuesit;

f) krijimin e mundësisë për vlerësimin *online* nga punonjësit arsimorë, të organizimit të aktivitetit të zhvillimit profesional, të cilësisë së trajnerit/drejtesit të aktivitetit;

g) publikimin e njoftimeve nga Komisioni të Akreditimit të Aktiviteteve të ZHVP-së, lidhur me aktivitetet e ZHVP-së.

3. Për raportimin, RASH ka për detyrë:

a) raportimin mujor në ASCAP, për statistika të ndryshme, në lidhje me aktivitetet e zhvillimit të vazhdueshëm profesional të punonjësve arsimorë, të rrjeteve profesionale etj.;

b) raportimin vjetor në ASCAP, në lidhje me aktivitetet e zhvillimit të vazhdueshëm profesional të punonjësve arsimorë, të rrjeteve profesionale etj.

4. Bordi i RASH-it përcakton tarifën vjetore të shërbimit për ofruesit e aktiviteteve të zhvillimit të vazhdueshëm profesional, për përdorimin e portalit. Tarifa vjetore bëhet publike në portal ku ofruesit shkarkojnë mandatpagesën.

KREU III SHPALLJA E INTERESIT PËR AKTIVITETET E ZHVILLIMIT TË VAZHDUESHËM PROFESIONAL

Neni 10 **Shpallja e interesit për aktivitete të zhvillimit të vazhdueshëm profesional**

1. ASCAP-i publikon në faqen zyrtare dhe në portalin e zhvillimit të vazhdueshëm profesional,



dokumentin “Shpallja e interesit për aktivitete të zhvillimit të vazhdueshëm profesional”.

2. Në çdo periudhë të vitit kalendarik, ASCAP-i shpall interesin për tematika të tjera të aktiviteteve të zhvillimit të vazhdueshëm profesional, sipas risive të reformave në arsimin parauniversitar.

Neni 11

Aplikimi i ofruesve të aktiviteteve për zhvillimin e vazhdueshëm profesional

1. Ofruesit e aktiviteteve për zhvillim të vazhdueshëm profesional, bazuar në dokumentin e shpalljes së interesit, aplikojnë në ASCAP.

2. Ofruesit e aktiviteteve për zhvillim të vazhdueshëm profesional që nënshkruajnë marrëveshje bashkëpunimi me ministrinë përgjegjëse për arsimin për kryerjen e aktiviteteve të zhvillimit të vazhdueshëm profesional, mund të hyjnë në proces për të akredituar këto aktivitete, duke u bazuar në datën e marrëveshjes së tyre.

3. Procesi i aplikimit të ofruesve për zhvillim të vazhdueshëm profesional për të akredituar aktivitete, përshkruhet në udhëzuesin e akreditimit, të miratuar nga drejtori i përgjithshëm i ASCAP-it.

KREU IV

AKREDITIMI I AKTIVITETEVE TË ZHVILLIMIT TË VAZHDUESHËM PROFESIONAL

Neni 12

Akreditimi i aktiviteteve të zhvillimit të vazhdueshëm profesional

1. Akreditimi i aktiviteteve të zhvillimit të vazhdueshëm profesional kryhet nga ASCAP-i.

2. Procedurat e akreditimit dhe të njohjes së aktiviteteve të zhvillimit të vazhdueshëm profesional përcaktohen në udhëzuesin e posaçëm, të miratuar nga drejtori i përgjithshëm i ASCAP-it.

3. Kreditet e aktiviteteve të zhvillimit të vazhdueshëm profesional përcaktohen nga kriteret që përshkruhen në këtë udhëzim.

KREU V

PLOTËSIMI I KËRKESAVE PËR AKTIVITETE TË ZHVILLIMIT TË VAZHDUESHËM PROFESIONAL NGA PUNONJËSIT ARSIMORË

Neni 13

Njoftimi për organizimin e aktiviteteve të zhvillimit të vazhdueshëm profesional

1. Ofruesit e aktiviteteve për zhvillim profesional regjistrohen në portal.

2. Ofruesi i aktivitetit për zhvillim profesional publikon në portalin e ZHVP-së, të paktën shtatë ditë para organizimit të aktivitetit, këto të dhëna:

- a) emrin e ofruesit;
- b) të dhënat e kontaktit;
- c) mjedisin (mjediset), adresën, platformën (nëse aktiviteti është *online*), ku ofruesi ofron aktivitetin, të përshkruara me saktësi;
- ç) datat që ofruesi ofron aktivitetin;
- d) temat dhe rezultatet e pritshme të aktivitetit;
- dh) numrin e krediteve për aktivitetin;
- e) trajnerin/drejtuesin që do të zhvillojë aktivitetin;
- ë) tarifën e aktivitetit (nëse është me pagesë).

3. Në rast se nuk plotësohet njëra prej rubrikave të mësipërme, aplikimi i ofruesit do të refuzohet nga portali.

4. Brenda dhjetë ditëve nga përfundimi i çdo aktiviteti, ofruesi i aktivitetit për zhvillim profesional hedh në portal, vlerësimet e punonjësve arsimorë (në rastet kur aktiviteti është trajnim).

5. Ofruesit e aktiviteteve për zhvillim të vazhdueshëm profesional mund të njoftojnë AKAP-in, DRAP-et dhe njësitë vendore arsimore (NJAV) për organizimin e aktiviteteve të zhvillimit të vazhdueshëm profesional.

6. Nëse ofruesi i aktiviteteve për zhvillim të vazhdueshëm profesional nuk do të zhvillojë aktivitetin në datën, vendin/mjedisin dhe orën e përcaktuar në portal, ose do t'i ndryshojë ato, duhet të njoftojë në ASCAP, 5 ditë para datës së aktivitetit të parashikuar në portal, për zëvendësimin e datës së aktivitetit për arsyen e mosrealizimit të aktivitetit, për të marrë miratimin për ndryshimet përkatëse.

7. Ofruesi i aktiviteteve për zhvillim të vazhdueshëm profesional nuk mund të ndryshojë trajnerin/ët/drejtuesin e aktivitetit, me të cilët ka akredituar aktivitetin.



Neni 14

Përzgjedhja e aktiviteteve të zhvillimit të vazhdueshëm profesional nga punonjësi arsimor

1. Punonjësi arsimor përzgjedh aktivitetet e akredituara të zhvillimit të vazhdueshëm profesional, të publikuara në portal sipas këtij udhëzimi.

2. Titullari, punonjësit e AKAP-it, DRAP-ve, ZVAP-ve dhe drejtuesit e institucionit arsimor parauniversitar, e kanë të ndaluar që të ndikojnë te punonjësi arsimor në përzgjedhjen e ofruesit të aktiviteteve për zhvillim të vazhdueshëm profesional.

3. Për programet kombëtare të zhvillimit të vazhdueshëm profesional të miratuara nga MAS-i, pjesëmarrja e mësuesve të arsimit parauniversitar është e detyruar.

4. Ofruesit e aktiviteteve për zhvillim të vazhdueshëm profesional njoftojnë në portal për datën, vendin/mjedisin dhe orën e zhvillimit të aktiviteteve.

5. Zhvillimi i aktiviteteve të zhvillimit të vazhdueshëm profesional bëhet pa cenuar procesin mësimor.

KREU VI

ORGANIZIMI I AKTIVITETEVE TË ZHVILLIMIT TË VAZHDUESHËM PROFESIONAL

Neni 15

Organizimi i aktiviteteve të zhvillimit të vazhdueshëm profesional

1. Ofruesit organizojnë aktivitete për zhvillimin e vazhdueshëm profesional me punonjësit arsimorë, sipas formës së akreditimit.

2. Numri i pjesëmarrësve për aktivitetet të zhvillimit të vazhdueshëm profesional përcaktohet në shtojcën 1.

3. Pjesëmarrësit në aktivitete të zhvillimit të vazhdueshëm profesional njoftojnë në ASCAP, në rast mosrespektim nga ofruesi, të datës, vendit/mjedisit dhe orarit të seancave trajnuese.

Neni 16

Vlerësimi i pjesëmarrësve në aktivitete të zhvillimit të vazhdueshëm profesional

1. Ofruesi i aktivitetit për zhvillim të vazhdueshëm profesional jep certifikatë/dëshmi/vërtetim me kredite, bazuar:

a) në përmbajtjen e punimeve që ka kryer pjesëmarrësi;

b) në ndjekjen e orëve të aktivitetit (jo më pak se 90% të orëve të përcaktuara për aktivitet).

2. Ofruesi i aktiviteteve për zhvillim të vazhdueshëm profesional vlerëson pjesëmarrësit nëpërmjet prezantimeve, projekteve, testeve, prezencës etj., në varësi të llojit dhe të specifikave të aktivitetit.

Neni 17

Certifikimi

1. Certifikata/dëshmia/vërtetimi i jepet punonjësit arsimor nga ofruesi i aktivitetit të zhvillimit të vazhdueshëm profesional me firmën dhe vulën e titullarit të ofruesit.

2. Certifikata/dëshmia lëshohet në rast se punonjësi arsimor ka përmbushur të paktën 75% të kritereve të vlerësimit, sipas llojit dhe specifikave të aktivitetit.

3. Në certifikatë/dëshmi shënohen lloji dhe emërtimi i aktivitetit, numri i vendimit të akreditimit (në rast se është i akredituar), data e zhvillimit të aktivitetit, temat kryesore të aktivitetit, numri i ditëve/orëve, numri përkatës i krediteve.

4. Punonjësi arsimor i certifikuar për një aktivitet plotëson në portofolin e ZHVP-së së punonjësit arsimor, të dhënat për aktivitetin, të cilat konfirmohen nga drejtuesi i institucionit arsimor.

5. Drejtori i institucionit arsimor që është certifikuar për një aktivitet, plotëson portofolin e tij, i cili konfirmohet nga njësia arsimore vendore.

6. Drejtorja e institucionit arsimor, njësia arsimore vendore, drejtoritë rajonale të arsimit parauniversitar dhe AKAP-i përditësojnë çdo vit shkollor në regjistrin e tyre, listën e të gjithë punonjësve arsimorë të certifikuar për aktivitetet e ZHVP-së dhe e dërgojnë në ASCAP.

7. Ofruesi i aktivitetit për zhvillim të vazhdueshëm profesional mban në regjistrin e tij, listën e të gjithë punonjësve arsimorë të certifikuar.



KREU VII
MONITORIMI DHE VLERËSIMI I
AKTIVITETEVE TË ZHVILLIMIT TË
VAZHduESHËM PROFESIONAL

Neni 18

**Monitorimi dhe vlerësimi i aktiviteteve të
zhvillimit të vazhdueshëm profesional**

1. Monitorimi dhe vlerësimi i aktiviteteve të zhvillimit të vazhdueshëm profesional realizohet me kampionim nga ASCAP-i, bazuar në njoftimet e aktiviteteve të publikuara në portalin e ZHVP-së.

2. Udhëzuesi për monitorimin dhe për vlerësimin e ofruesit të aktivitetit për zhvillim të vazhdueshëm profesional miratohet nga drejtori i përgjithshëm i ASCAP-it.

3. Raporti vjetor i monitorimit dërgohet në ministrinë përgjegjëse për arsimin.

Neni 19

Masat administrative

1. Grupet e monitorimit dhe të vlerësimit i propozojnë drejtorit të përgjithshëm të ASCAP-it, masa administrative për shkelje të këtij udhëzimi.

2. Drejtori i përgjithshëm i ASCAP-it merr masa administrative ndaj ofruesve që organizojnë aktivitete të zhvillimit të vazhdueshëm profesional (të akredituara ose të njohura me kredite), kur ofruesi:

a) kryen shkelje të këtij udhëzimi;

b) paraqet të dhëna të pasakta në dokumentacionin e aplikimit ose në faqen e saj në internet.

3. Sipas llojeve të shkeljes, grupet e monitorimit dhe të vlerësimit propozojnë për masë si më poshtë:

a) Paralajmërim për pezullim të veprimtarisë së ofruesit të aktivitetit për zhvillim të vazhdueshëm profesional (ofruesi paralajmërohet vetëm një herë gjatë një periudhe katërvjeçare), në rast se ofruesi:

i. ka numër të punonjësve arsimorë, pjesëmarrës në aktivitete të zhvillimit të vazhdueshëm profesional, më të lartë sesa parashikon ky udhëzim;

ii. nuk publikon në portalin e ZHVP-së numrin e punonjësve arsimorë që kanë fituar certifikatën (ose dëshminë) për çdo aktivitet, si dhe nuk ka hedhur në portalin e ZHVP-së vlerësimin e të trajnuarve për aktivitetin përkatës, brenda afateve të parashikuara në këtë udhëzim;

iii. nuk zhvillon aktivitetin në datën dhe në orën e përcaktuar në portalin e ZHVP-së, në rast se nuk ka paraqitur tek ASCAP-i kërkesë për ndryshim;

iv. nuk njofton në portalin e ZHVP-së dhe në ASCAP për ndryshimet që mund të bëjnë në kalendarin e aktiviteteve;

v. nuk respekton orët e përcaktuara për zhvillimin e aktivitetit përkatës, siç parashikohet në këtë udhëzim;

vi. ka zëvendësuar ose shtuar trajnerë/drejtues të tjerë përveç trajnerëve/drejtuesve të akredituar (ose publikuar);

vii. nuk ka plotësuar brenda afatit të parashikuar në portalin e ZHVP-së, të gjitha të dhënat sipas rubrikave të përcaktuara në portalin e ZHVP-së, siç parashikohet në këtë udhëzim.

b) Pezullim i veprimtarisë së agjencisë për zhvillim të vazhdueshëm profesional nga aktivitetet e zhvillimit të vazhdueshëm profesional për 2 vite kalendarike, në rast se ofruesi i aktivitetit për zhvillim të vazhdueshëm profesional:

i. nuk e zhvillon aktivitetin nga trajnerët/organizatorët e akredituar;

ii. nuk disponon materialet për organizimin e aktivitetit të zhvillimit të vazhdueshëm profesional (p.sh.: programin e aktivitetit, modulën e trajnimit, vlerësimet, CV-të e trajnerëve/organizatorëve, literaturën dhe materiale të tjera të përdorura gjatë aktivitetit);

iii. nuk ka llogaritur pagesën për kreditet, sipas tarifës së përcaktuar në këtë udhëzim;

iv. nuk disponon listëprezencat origjinale me nënshkrimet e pjesëmarrësve;

v. ka certifikuar pjesëmarrësit në aktivitet pa plotësuar kriteret e përcaktuara në këtë udhëzim (si p.sh.: portofoli, frekuentimi, pikët e vlerësimit etj.);

vi. ka trajner/drejtues që zhvillon aktivitetin, pa respektuar normat e sjelljes dhe rregullat e etikës;

vii. nuk ka pajisur me certifikatën përkatëse pjesëmarrësit e certifikuar për aktivitetin përkatës;

viii. përsërit më shumë se një herë shkeljet e parashikuara në shkronjën “a” të këtij neni.

c) Heqja e së drejtës së ofruesit të aktivitetit për zhvillim të vazhdueshëm profesional për të gjitha aktivitetet e akredituara dhe të njohura me kredite, në rast se:

i. nuk i pajis pjesëmarrësit me faturë TVSH-je për pagesën e aktivitetit ose në rast se pagesa nuk kryhet nëpërmjet llogarisë bankare të agjencisë përkatëse (kur aktiviteti është me pagesë);



ii. ka regjistrin fizik të pjesëmarrësve të certifikuar që nuk përputhet me numrin e pjesëmarrësve të certifikuar nga ofruesi në portalin e ZHVP-së për secilin aktivitet;

iii. zhvillon aktivitete të zhvillimit të vazhdueshëm profesional që kanë përmbajtje që nuk përkon me temën e publikuar nga ofruesi;

iv. jep certifikata/dëshmi me kredite pa zhvilluar aktivitetet përkatëse;

v. përsërit më shumë se një herë, një nga shkeljet e parashikuara në germën “b” të këtij neni.

4. Grupet e monitorimit dhe të vlerësimit, me qëllim dokumentimin e shkeljes/ve për të cilën do të propozohen masa administrative, duhet të mbledhin prova shkruese, të dokumentuara nga ofruesi i aktiviteteve për zhvillim profesional apo nga punonjësit arsimorë.

5. ASCAP-i përditëson të dhënat për masat administrative, të vendosura ndaj ofruesve të aktiviteteve për zhvillim të vazhdueshëm profesional dhe ofruesit përkatës.

KREU VIII RRJETET PROFESIONALE

Neni 20

Rrjetet profesionale

1. Rrjeti profesional ngrihet në nivel njësie arsimore vendore (NJAV) dhe ka për qëllim zhvillimin e vazhdueshëm profesional të punonjësve të institucioneve arsimore përmes informimit, këshillimit, trajnimit, shkëmbimit të përvojave dhe të mendimeve të anëtarëve të tij, për tematika të punës së tyre të përditshme.

2. Në një rrjet profesional bëjnë pjesë:

- a) drejtues të shkollave;
- b) mësues koordinator për sigurimin e cilësisë;
- c) mësues të arsimit fillor;
- d) mësues të një lënde në një nivel arsimor;
- e) mësues të së njëjtës fushë të nxëni në një nivel arsimor;
- dh) mësues kujdestarë;
- e) mësuesit ndihmës;
- ë) mësues të klasave kolektive;
- f) punonjës të shërbimit psikosocial;
- g) etj.²

² Llojet e rrjeteve profesionale përcaktohen në varësi të nevojave apo të prioriteteve lokale, përparësive të

Neni 21

Takimet e rrjetit profesional

1. Plani i aktiviteteve të rrjetit dorëzohet në njësinë arsimore vendore përkatëse dhe publikohet në portal.

2. AKAP-i dërgon në ASCAP planet e aktiviteteve të rrjeteve profesionale.

3. Në çdo takim të rrjetit profesional shtjellohet një temë për praktikën e punës së përditshme, e cila planifikohet nga drejtuesi i rrjetit në bashkëpunim me anëtarët e tij.

4. Gjatë një viti shkollor, sipas rolit të tij, një rrjet mund të takohet disa herë, por jo më pak se një herë në muaj.

5. Në varësi të tematikave të rrjetit, shpeshtësia e takimeve përcaktohet nga njësia arsimore vendore.

6. Takimet e një rrjeti zhvillohen në mjediset e një institucioni arsimor ose mund të organizohen *online* në portal nëpërmjet forumeve, në rast të distancave të largëta.

7. Takimet e rrjeteve profesionale zhvillohen pa cenuar procesin mësimor.

Neni 22

Detyra të njësisë arsimore vendore (NJAV) në funksion të rrjeteve profesionale

1. NJAV-ja organizon rrjetet profesionale sipas përparësive të saj.

2. NJAV-ja monitoron zbatimin e planit të aktiviteteve, zhvillimin e takimeve të rrjeteve, sipas kalendarit përkatës dhe vlerëson cilësinë e zhvillimit të tyre.

3. Titullari i NJAV-së cakton specialistë të këtij institucioni për të organizuar, monitoruar dhe vlerësuar rrjete të caktuara.

4. Specialistë të NJAV-së hartojnë raportin e vlerësimit për rrjetin e monitoruar, listën e pjesëmarrësve dhe i dorëzojnë nga një kopje të vlerësimit drejtuesit të rrjetit dhe titullarit të NJAV-së.

5. AKAP-i dërgon në ASCAP, raportet e vlerësimit të rrjeteve profesionale dhe listën e pjesëmarrësve për çdo takim, sipas formatit të ASCAP-it.

zhvillimeve arsimore në periudha të caktuara, si dhe të burimeve dhe kapaciteteve në nivel ZVAP-je.



6. Specialistët që mbulojnë veprimtarinë e rrjeteve, organizojnë një herë në tre muaj takime me drejtuesit e tyre për të shkëmbyer mendime për përmirësimin e cilësisë së veprimtarisë së rrjeteve.

7. ASCAP-i jep dëshminë me kredite për drejtuesin e rrjetit dhe pjesëmarrësit në rrjetin profesional, sipas kriterëve të përcaktuara në udhëzuesin e akreditimit.

Neni 23

Kriteret për drejtuesin e rrjetit profesional

1. Drejtuesi i rrjetit profesional duhet:

- a) të ketë punuar të paktën 5 vjet si mësues;
- b) të ketë vlerësimin “Shumë mirë” në kategorinë përkatëse të kualifikimit;
- c) të jetë vlerësuar “Shkëlqyeshëm” ose “Shumë mirë” në aktivitetet e zhvillimit të vazhdueshëm profesional, nëse ka marrë pjesë në to.

2. Drejtuesi i rrjetit zëvendësohet me kërkesën e anëtarëve të rrjetit ose nga NJAV-ja, në rast të mosplotësimit të detyrave të tij, të përcaktuara në këtë udhëzim.

3. Drejtuesi i rrjetit njeh mirë legjislacionin që ka të bëjë drejtpërdrejt me veprimtarinë e rrjeteve profesionale.

4. Drejtuesi i rrjetit duhet të ketë:

- a) ide novatore dhe aftësi krijuese profesionale;
- b) aftësi drejtuese dhe menaxhuese të seancave/takimeve informuese, këshilluese apo trajnuese me anëtarët e rrjetit;
- c) qëndrim etik dhe aftësi komunikuese me kolegët;
- ç) korrektesë në kryerjen e detyrave si anëtar i personelit të institucionit arsimor;
- d) gatishmëri për të bashkëpunuar me kolegët;
- dh) aftësi profesionale të transmetimit të saktë dhe të qartë të informacionit shkencor dhe didaktik te kolegët.

Neni 24

Përgjegjësitë e drejtuesit të rrjetit profesional

1. Drejtuesi i rrjetit profesional ka këto përgjegjësi:

- a) harton në bashkëpunim me anëtarët e tjerë planin vjetor të veprimtarisë së rrjetit;
- b) publikon kalendarin e aktiviteteve në portal;
- c) zhvillon takime cilësore të rrjetit, nëpërmjet organizmit të përgatitjes paraprake të anëtarëve të rrjetit;

ç) organizon dhe drejton takimet e rrjetit me një tematikë të caktuar sipas kalendarit;

d) realizon takime të rrjetit dhe përcjell informacionet që merr nga institucione, si: MAS-i, ASCAP-i, QSHA-ja, AKAP-i etj.;

dh) plotëson listën e pjesëmarrjes në portal;

e) mban listëprezencën me nënshkrimin e çdo pjesëmarrësi dhe e dorëzon te specialisti përkatës i NJAV-së për secilin aktivitet të organizuar;

ë) përgatit raport të shkurtër për çdo takim, i cili përmban edhe foto të takimit përkatës për qëllim dokumentimi), si dhe raport vjetor të veprimtarisë së rrjetit dhe i dorëzon te specialisti përkatës i NJAV-së, të cilat ruhen për një vit shkollor.

2. Drejtuesi i rrjetit luan edhe rolin e trajnerit për tematika të ndryshme në rrjetin që ai drejton.

Neni 25

Përzgjedhja e drejtuesit të rrjetit profesional

1. Në takimin e parë të rrjetit profesional, anëtarët propozojnë dy kandidatë për drejtues të rrjetit.

2. Bazuar në kriteret për drejtues rrjeti, titullari i NJAV-së cakton njërin prej tyre si drejtues të rrjetit përkatës.

3. Drejtuesi i rrjetit drejton dhe organizon veprimtaritë e rrjetit për një periudhë katërvjeçare, me të drejtë rizgjedhjeje.

4. Nëse drejtuesi i rrjetit jep dorëheqjen ose nuk përmbush përgjegjësitë e përkrahura në nenin 24 të këtij udhëzimi, zëvendësohet nga titullari i NJAV-së me një anëtar tjetër të rrjetit.

KREU IX

ZHVILLIMI PROFESIONAL NË NIVEL INSTITUCIONI ARSIMOR

Neni 26

Mësuesi koordinator i sigurimit të cilësisë

1. Mësuesi koordinator i sigurimit të cilësisë (më poshtë “mësuesi koordinator”) është punonjës në institucionin arsimor, përgjegjës për të siguruar që mësimdhënia dhe të nxënësit të jenë cilësore dhe që të gjithë nxënësit të mbështeten sipas nevojave të tyre.

2. Mësuesi koordinator punon në bashkëpunim me stafin drejtues, mësuesit, nxënësit dhe komunitetin e gjerë të arsimit për të mbështetur



mësimdhënien dhe të nxënët në institucionin arsimor parauniversitar.

3. Mësuesi koordinator planifikon dhe realizon veprimtari në mbështetje të ngritjes së kapaciteteve të brendshme dhe të rritjes së cilësisë së institucionit arsimor.

4. Veprimtaria e mësuesit koordinator është në mbështetje të vizionit, misionit, objektivave dhe vlerave të institucionit arsimor. Ai mund të kryejë kërkime, të analizojë të dhëna, të ndihmojë vendimmarrjen duke u bazuar në arritjet e nxënësve dhe të planifikojë veprimtari për përmirësimin e tyre.

Neni 27

Përgjegjësitë e mësuesit koordinator

1. Përgjegjësitë e mësuesit koordinator për zhvillimin e vazhdueshëm profesional të mësuesve janë:

a) njeh programin kombëtar të zhvillimit të vazhdueshëm profesional të mësuesve dhe i nxit ata të jenë pjesë e këtij programi;

b) analizon rregullisht nevojat për zhvillimin e vazhdueshëm profesional të stafit mësimor, duke u bazuar në rezultatet e nxënësve, në rezultatet e kualifikimit të mësuesve, në rezultatet e provimeve kombëtare dhe të vlerësimeve ndërkombëtare etj.;

c) i propozon drejtorit të shkollës nisma të reja për zhvillimin e brendshëm të stafit mësimor;

ç) harton në bashkëpunim me stafin drejtues planin e aktiviteteve për zhvillimin e vazhdueshëm profesional dhe të sigurimit të cilësisë;

d) koordinon procesin e zbatimit të planit të zhvillimit të vazhduar profesional, duke nxitur edhe shkëmbimin e përvojave të mësuesve me njëri-tjetrin;

dh) krijon mundësi për të gjithë mësuesit të marrin pjesë në aktivitete të zhvillimit të vazhdueshëm profesional, duke siguruar numrin e nevojshëm të krediteve vjetore për çdo mësues;

e) ofron udhëzime, mbështetje dhe inkurajim për mësuesit e rinj dhe, veçanërisht, për ata që akoma nuk kanë fituar akoma kategorinë “Mësues i kualifikuar”;

ë) vëzhgon mësuesit në procesin mësimor për efektivitetin e aktiviteteve të zhvillimit të vazhdueshëm profesional në procesin mësimor dhe i inkurajon ata të përdorin aftësitë e fituara gjatë veprimtarive të ZHVP-së;

f) mbështet mësuesin kandidat për procesin e kualifikimit, në lidhje me planifikimin dhe zhvillimin e orës mësimore të hapur dhe/ose orës së projektit kurrikular;

g) merr pjesë dhe vlerëson orën mësimore të hapur dhe/ose orën e projektit kurrikular të realizuar nga mësuesi kandidat për procesin e kualifikimit;

h) mbështet stafin drejtues në aplikimin dhe në menaxhimin e projekteve që mund të ketë shkolla.

2. Përgjegjësitë e mësuesit koordinator për sigurimin e cilësisë dhe përmirësimin e arritjeve të nxënësve janë:

a) mbështet dhe monitoron punën e mësuesve për të gjitha llojet dhe mënyrat e vlerësimit të nxënësve;

b) mbështet stafin drejtues në analizën rezultateve të nxënësve sipas periudhave mësimore dhe vjetore për të mbështetur dhe nxitur përparimin e tyre;

c) mbështet dhe ndjek zbatimin e planeve për përmirësimin e rezultateve të nxënësve, përgatitjen e tyre për provimet kombëtare, vlerësimet ndërkombëtare, olimpiadat, konkurset etj.;

ç) mbështet stafin drejtues për analizën e rezultateve të nxënësve në provime kombëtare, vlerësimet ndërkombëtare, olimpiada, konkurse etj.;

d) bën rekomandime në drejtorinë e shkollës që nxënësit të marrin mbështetje të mjaftueshme për provimet kombëtare, vlerësimet ndërkombëtare, olimpiadat, konkurset etj., siç janë këshillimi, orë mësimore shtesë, konsultime, testime përgatitore etj.;

dh) mbështet stafin drejtues për zhvillimin e procesit të vetëvlerësimit të shkollës.

3. Përgjegjësitë e mësuesit koordinator për planifikimin dhe zhvillimin e kurrikulës në institucionin arsimor janë:

a) koordinon punën në bashkëpunim me kryetarët e ekipeve lëndore për hartimin e planeve lëndore;

b) udhëzon mësuesit në bashkëpunim me kryetarët e ekipeve lëndore për përdorimin e materialeve mësimore dhe metodologjive bashkëkohore (përfshirë qasjen STEM dhe përdorimin e TIK-ut), kriteret e hartimit të testeve, planifikimin dhe zhvillimin e projekteve lëndore dhe ndërlëndore, analizën e arritjeve të nxënësve etj.;

c) harton një kalendar në bashkëpunim me mësuesit për vëzhgimin e orëve mësimore të



mësuesit, me qëllim identifikimin e nevojave për zhvillim profesional, mbështetjen dhe promovimin e praktikave pozitive në shkollë.

ç) vëzhgon orë mësimore të mësuesit dhe ofron rekomandime për përmirësimin e cilësisë së tyre;

d) mbështet zbatimin e risive kurrikulare në shkollë dhe propozon me shkrim përmirësime të kurrikulës dhe të teksteve shkollore, të cilat i dorëzon në përfundim të vitit shkollor në drejtorinë e shkollës;

dh) koordinon punën për planifikimin dhe zhvillimin e kurrikulës në bazë shkolle, në përputhje me nevojat dhe interesat e nxënësve, si dhe bazuar në kontekstin e shkollës;

e) propozon ide inovatore në organizimin e aktiviteteve shkollore, me synimin për t'iu përgjigjur nevojave të nxënësve dhe pritshmërive të prindërve dhe të komunitetit.

4. Përgjegjësitë për raportimin e mësuesit koordinator janë:

a) raporton me shkrim në drejtorinë e shkollës, në lidhje me përgjegjësitë e tij: për zhvillimin e vazhdueshëm profesional të stafit mësimor, për përmirësimin e arritjeve të nxënësve, për planifikimin dhe zbatimin e kurrikulës;

b) merr pjesë në mbledhjet e drejtorisë dhe bën sugjerime në lidhje me përmirësimin e procesit mësimor dhe me zhvillimin profesional të mësuesve;

c) takohet rregullisht me drejtuesit e ekipeve lëndore;

ç) merr pjesë në takimet e rrjetit profesional të mësuesve koordinatorë në nivel njësie arsimore vendore;

d) merr pjesë në seancat informuese dhe trajnimet e organizuara nga ASCAP-i;

dh) merr informacione nga ASCAP-i për të gjitha udhëzimet dhe materialet mbështetëse që i shërbejnë funksionimit të roleve dhe të përgjegjësisë së tij;

e) harton një raport vjetor për veprimtaritë e realizuara si mësues koordinator, me gjetje dhe rekomandime konkrete për përmirësimin e cilësisë së stafit dhe të procesit mësimor.

Neni 28

Detyra të drejtuesit të institucionit arsimor

Drejtuesi i IA-së:

a) monitoron zhvillimin e punës së mësuesit koordinator si dhe zbatimin e planit vjetor të tij;

b) vlerëson performancën e tij dhe gjykon për vijimin e zbatimit të këtij për vitin pasardhës.

Neni 29

Detyra të Agjencisë së Sigurimit të Cilësisë së Arsimit Parauniversitar

ASCAP-i kryen këto detyra në lidhje me mësuesin koordinator:

a) harton udhëzues dhe materiale mbështetëse për rolin dhe përgjegjësitë e mësuesit koordinator;

b) realizon seanca informuese dhe aktivitete të zhvillimit të vazhdueshëm profesional për ngritjen e kapaciteteve të mësuesve koordinatorë, lidhur me zbatimin e përgjegjësisë së tyre;

c) monitoron dhe vlerëson zbatimin e planit të aktiviteteve për zhvillimin e vazhdueshëm profesional dhe për sigurimin e cilësisë, të realizuar nga mësuesi koordinator.

KREU X

DISPOZITA TË FUNDIT

Neni 30

Dispozita të fundit

1. Udhëzimi nr. 16, datë 28.7.2021, “Për organizimin dhe funksionimin e sistemit të zhvillimit të vazhdueshëm profesional të punonjësve arsimorë”, shfuqizohet.

2. Ngarkohen për zbatimin e këtij udhëzimi, Sekretari i Përgjithshëm në Ministrinë e Arsimit dhe Sportit, Drejtoria e Përgjithshme e Zhvillimit të Arsimit Parauniversitar, Agjencia e Sigurimit të Cilësisë së Arsimit Parauniversitar, Rrjeti Akademik Shqiptar, Qendra e Shërbimeve Arsimore, Agjencia Kombëtare e Arsimit Parauniversitar, drejtoritë rajonale të arsimit parauniversitar, njësitë arsimore vendore dhe ofruesit e aktiviteteve për zhvillim profesional.

Ky udhëzim hyn në fuqi pas botimit në Fletoren Zyrtare.

ZËVENDËSMINISTËR I ARSIMIT
DHE SPORTIT
Nina Guga



SHTOJCA NR. 1 PËRKUFIZIMI PËR LLOJET E AKTIVITETEVE

Aktiviteti	Përkufizimi
Trajnimi	Ky është një aktivitet që zhvillohet në grup me 20–25 persona dhe që ofrohet nga një trajner (ekspert) me përvojë në fushën përkatëse, për të ndihmuar mësuesit të përmirësojnë praktikën e tyre të mësimdhënies, të adresojnë sfidat specifike dhe të arrijnë qëllimet profesionale. Ky aktivitet orientohet kryesisht drejt praktikave, duke gërshtuar përmbajtjen teorike me metoda të tjera pedagogjike. Qëllimi është që pjesëmarrësit të përfitojnë kompetenca që u nevojiten për të kryer në mënyrë cilësore dhe efektive detyrat dhe punën e tyre aktuale. Programi i trajnimit është dokumenti që përbëhet nga dy a më shumë module trajnimi, të cilat i bashkon një tematikë e përbashkët.
Microkredencialet	Mikrokredencialet për zhvillimin profesional të mësuesve janë certifikime të specializuara në një fushë/tematikë të caktuar për të zhvilluar njohuritë dhe aftësitë specifike jashtë programeve formale të diplomimit. Ato ofrojnë një mënyrë fleksibël, të pavarur dhe të personalizuar. Ato mund të ofrohen nga institucione e arsimit të lartë, Agjencia e Sigurimit të Cilësisë së Arsimit Parauniversitar (ASCAP), agjencitë për aktivitete të ZHVVP-së.
Konferenca	Ky është një aktivitet 1–2-ditor që mbahet mbi një temë të caktuar në fushën e edukimit dhe që zakonisht ofrohet nga institucione profesionistësh, ku ekspertë të fushës prezantojnë disa tema ose studime të reja. Qëllimi i konferencës është të informojë audiencën profesionale mbi të rejat e shkencës, inovacionit dhe teknologjisë në fushën e edukimit.
Seminari	Ky është një aktivitet i strukturuar që realizohet me një grup me 15–20 persona. Në seminar, mësuesit marrin pjesë në diskutime, prezantime të studimeve të ndryshme, debate të fokusuara në tema specifike që lidhen me fushën e edukimit.
Workshop-i	Një sesion ndërveprues i një grupi të vogël (5–10 persona) me orientim drejt zgjidhjes së problemeve. Mësuesit përfshihen aktivisht në diskutime, angazhohen në aktivitete praktike, të ndihmuar nga eksperti/trajneri. Ata mësojnë duke provuar, gabuar, reflektuar vetë ose me ndihmën e të tjerëve.

SHTOJCA NR. 2 KREDITET SIPAS LLOJEVE TË ZHVILLIMIT TË VAZHDUESHËM PROFESIONAL

Nr.	Emërtimi i aktivitetit	Kreditet (orët)
Aktivitete të zhvillimit të vazhdueshëm profesional në nivel ndërkombëtar		
1.	Pjesëmarrje në trajnime/seminare/workshope/mikrokredenciale ndërkombëtare	1 orë = 1,5 kredit
2.	Roli në cilësinë e trajnerit në trajnime/seminare/workshope/mikrokredenciale ndërkombëtare	1 orë = 3 kredite
3.	Pjesëmarrje në konferencë ndërkombëtare	1 orë = 1,5 kredit
4.	Referim në konferencë ndërkombëtare	1 orë = 3 kredite
5.	Botim në revistë ndërkombëtare	Autor i parë = 8 orë = 8 kredite; autor i dytë etj. = 4 orë = 4 kredite
6.	Përgatitja e nxënësve fitues në konkurse, olimpiada ndërkombëtare.	Vendi i parë: 8 orë = 8 kredite Vendi i dytë: 6 orë = 6 kredite Vendi i tretë: 5 orë = 5 kredite
Aktivitete të zhvillimit të vazhdueshëm profesional në nivel kombëtar		
7.	Pjesëmarrje në trajnime/seminare/workshope/mikrokredenciale kombëtare	1 orë = 1 kredit
8.	Roli në cilësinë e trajnerit në trajnime/seminare/workshope/mikrokredenciale kombëtare	1 orë = 2 kredite
9.	Pjesëmarrje në konferencë kombëtare (maksimumi 4 orë)	1 orë = 1 kredit
10.	Referim në konferencë kombëtare (maksimumi 4 orë)	1 orë = 2 kredit
11.	Botim në revistë kombëtare, tekste jashtëshkollore në profilin përkatës.	Autor i parë = 6 orë = 6 kredite; autor i dytë etj. = 3 orë = 3 kredite
12.	Përgatitja e nxënësve fitues në konkurse, olimpiada kombëtare	Vendi i parë: 6 orë = 6 kredite Vendi i dytë: 4 orë = 4 kredite Vendi i tretë: 3 orë = 3 kredite



13.	Bashkëpunëtorë për hartimin e kurrikulës dhe materialeve mbështetëse për mësuesit, vlerësues të teksteve shkollore, provimeve kombëtare, moduleve/programeve të aktiviteteve të ZHVP-së	3 kredite
Aktivitete të zhvillimit të vazhdueshëm profesional në nivel njësie arsimore vendore		
14.	Pjesëmarrje dhe kontribute në takime të rrjetit profesional (maksimumi 8 takime të rrjetit profesional nga 1 orë secili)	2 orë = 0.5 kredite
15.	Drejtimi i rrjetit profesional (8 takime të rrjetit profesional nga 1 orë secili)	2 orë = 1 kredit
16.	Referim në rrjetin profesional (përveç drejtuesit të rrjetit nga 1 orë secili)	2 orë = 0.5 kredite

UDHËZIM

Nr. 17, datë 22.7.2024

PËR KRITERET DHE PROCEDURAT E KUALIFIKIMIT TË PUNONJËSVE ARSIMORË

Në mbështetje të nenit 102, të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë dhe të nenit 59, të ligjit nr. 69/2012, “Për sistemin arsimor parauniversitar në Republikën e Shqipërisë”, të ndryshuar, dhe të urdhrit nr. 565, datë 5.10.2023, të ministrit të Arsimit dhe Sportit, “Për delegimin e kompetencave dhe caktimin e detyrave të zëvendësministrit të Arsimit dhe Sportit znj. Nina Guga”, i ndryshuar,

UDHËZOJ:

KREU I TË PËRGJITHSHME

Neni 1

Dispozita të përgjithshme

1. Kualifikimi i punonjësve arsimorë organizohet në përputhje me kriteret dhe procedurat e përcaktuara në këtë udhëzim.

2. Organizimi i kualifikimit të punonjësve arsimorë udhëhiqet nga parimi i transparencës, meritokracisë dhe barazisë për situata objektive të njëjta.

Neni 2

Organizimi i procesit të kualifikimit

1. Procesi i kualifikimit të punonjësve arsimorë në sistemin arsimor parauniversitar për kandidatët e kategorisë “Mësues i kualifikuar” kryhet nëpërmjet dosjes së zhvillimit profesional të mësuesve,

vlerësimit që realizohet nëpërmjet orës mësimore të hapur dhe vlerësimit me test të informatizuar, sipas lëndëve/profileve dhe niveleve përkatëse.

2. Procesi i kualifikimit të punonjësve arsimorë në sistemin arsimor parauniversitar për kandidatët e kategorisë “Mësues specialist” kryhet nëpërmjet dosjes së zhvillimit profesional të mësuesve, vlerësimit që realizohet nëpërmjet orës mësimore të hapur dhe vlerësimit që realizohet nëpërmjet projektit kurrikular në lëndën/profilin dhe nivelin përkatës.

3. Procesi i kualifikimit të punonjësve arsimorë në sistemin arsimor parauniversitar për kandidatët e kategorisë “Mësues mjeshër” kryhet nëpërmjet dosjes së zhvillimit profesional të mësuesve dhe vlerësimit që realizohet nëpërmjet projektit kurrikular në lëndën/profilin dhe nivelin përkatës.

Neni 3

Kualifikimi për kandidatët e kategorisë “Mësues i kualifikuar”

1. Testimi i informatizuar i kualifikimit të kandidatëve të kategorisë “Mësues i kualifikuar” zhvillohet, administrohet dhe monitorohet nga Qendra e Shërbimeve Arsimore (QSHA).

2. Zhvillimi i orës mësimore të hapur të kandidatëve të kategorisë “Mësues i kualifikuar” organizohet në shkollën përkatëse të kandidatit me një klasë të caktuar.

3. Drejtori i shkollës, në bashkëpunim me mësuesin koordinator të sigurimit të cilësisë dhe ekipin lëndor, harton kalendarin e zhvillimit të orëve mësimore të hapura dhe e miraton atë në ZVAP, sipas afateve të përcaktuara nga MAS-i.

4. Ora mësimore e hapur zhvillohet nga kandidati mësues në prani të drejtorit të institucionit arsimor, mësuesit koordinator të sigurimit të cilësisë, drejtuesit dhe anëtarëve të ekipit lëndorë.



5. Në përfundim, ora mësimore e hapur vlerësohet sipas niveleve të vlerësimit, bazuar në instrumentin e vlerësimit të orës mësimore së hapur sipas shtojcës nr. 1, bashkëlidhur këtij udhëzimi dhe pjesë përbërëse e tij.

6. Rezultati i vlerësimit dorëzohet nga drejtori i institucionit arsimor në ZVAP-në përkatëse.

Neni 4

Kualifikimi për kandidatët e kategorisë “Mësues specialist”

1. Zhvillimi i orës mësimore të hapur të kandidatëve të kategorisë “Mësues specialist” organizohet në shkollën përkatëse të kandidatit me një klasë të caktuar.

2. ZVAP-ja, në bashkëpunim me drejtuesit e rrjeteve profesionale, harton kalendarin e zhvillimit të orëve mësimore të hapura dhe e miraton atë për të gjithë kandidatët sipas afateve të përcaktuara nga MAS-i.

3. Drejtuesi i rrjetit profesional siguron pjesëmarrjen e 1–2 anëtarëve të rrjetit profesional në orën mësimore të hapur të zhvilluar nga kandidati mësues, sipas kalendarit të miratuar nga ZVAP-ja.

4. Ora mësimore e hapur zhvillohet nga kandidati mësues në prani të drejtuesit dhe/ose të 1–2 anëtarëve të rrjetit profesional sipas lëndës/profilit përkatës, drejtuesit të shkollës, mësuesit koordinator të sigurimit të cilësisë.

5. Në përfundim, ora e hapur mësimore vlerësohet sipas niveleve të vlerësimit, bazuar në instrumentin e vlerësimit të orës mësimore të hapur sipas shtojcës nr. 2, bashkëlidhur këtij udhëzimi dhe pjesë përbërëse e tij.

6. Zhvillimi i projektit kurrikular në lëndën/profilin dhe nivelin përkatës për kandidatët e kategorisë së “Mësues specialist” organizohet në shkollën përkatëse të kandidatit me një klasë të caktuar.

7. Drejtori i shkollës në bashkëpunim me mësuesin koordinator të sigurimit të cilësisë dhe ekipin lëndor harton kalendarin e zhvillimit të projekteve kurrikulare dhe e miraton atë në ZVAP, sipas afateve të përcaktuara nga MAS-i.

8. Projekti kurrikular zhvillohet nga kandidati mësues në prani të mësuesit koordinator të sigurimit të cilësisë, drejtuesit dhe anëtarëve të ekipit lëndorë si dhe drejtuesit të shkollës.

9. Në përfundim projekti kurrikular vlerësohet sipas niveleve të vlerësimit, bazuar në instrumentin e vlerësimit të projektit kurrikular sipas shtojcës nr. 3, bashkëlidhur këtij udhëzimi dhe pjesë përbërëse e tij, dhe rezultati dorëzohet në ZVAP-në përkatëse.

Neni 5

Kualifikimi për kandidatët e kategorisë “Mësues mjeshtër”

1. Zhvillimi i projektit kurrikular në lëndën/profilin dhe nivelin përkatës të kandidatëve të kategorisë “Mësues mjeshtër” organizohet në shkollën përkatëse të kandidatit me një klasë të caktuar.

2. ZVAP-ja, në bashkëpunim me drejtuesit e rrjeteve profesionale, harton kalendarin e zhvillimit të projekteve kurrikulare dhe e miraton atë për të gjithë kandidatët sipas afatit të përcaktuar nga MAS-i.

3. Drejtuesi i rrjetit profesional siguron pjesëmarrjen e 1–2 anëtarëve të rrjetit profesional në projektin kurrikular të zhvilluar nga kandidati mësues sipas kalendarit të miratuar nga ZVAP-ja.

4. Projekti kurrikular zhvillohet nga kandidati mësues në prani të drejtuesit të rrjetit profesional, anëtarëve të rrjetit profesional, drejtuesit të shkollës që mbulon lëndën/profilin përkatës, mësuesit koordinator të sigurimit të cilësisë.

5. Në përfundim, projekti kurrikular vlerësohet sipas niveleve të vlerësimit, bazuar në instrumentin e vlerësimit të projektit kurrikular, sipas shtojcës nr. 4 bashkëlidhur këtij udhëzimi dhe pjesë përbërëse e tij.

Neni 6

Kriteret e pranimit për kategoritë e kualifikimit

1. Kandidatët për kualifikim (kandidatët) janë punonjësit e institucioneve arsimore parauniversitare publike dhe private, të cilët kanë diplomë në fushën e mësuesisë ose zotërojnë diploma të arsimit të lartë të ciklit të parë dhe të dytë ose të barasvlershme me to, të ngjashme ose të përafërta me fushën përkatëse të mësimdhënies në arsimin parauniversitar, si dhe kandidatët që japin lëndët e muzikës, të arteve pamore, kërcimit dhe edukimi fizik.



2. Procedurave të kualifikimit u nënshtrohen detyrimisht të gjithë mësuesit, të cilët, deri më 31 dhjetor të vitit paraardhës, plotësojnë kushtet e mëposhtme për vjetërsinë e punës në arsim:

a) Për kategorinë e kualifikimit “Mësues i kualifikuar”:

i. 3 vjet punë si mësues;

ii. *30 kredite zhvillim profesional për tre vjet*. Mësuesi çdo vit duhet të marrë 10 kredite: të paktën 50% e krediteve të ZHVP-së duhet të jenë të lidhura me aspekte metodologjike të zbatuara në fushën/profilin që mbulon; të paktën 70% e krediteve të ZHVP-së duhet të jenë në aktivitete të drejtpërdrejta; 80% e krediteve totale të ZHVP-së duhet të jenë nga aktivitetet e akredituara në nivel kombëtar;

iii. vlerësimin e performancës nga drejtori i shkollës “Mirë” ose “Shumë mirë”.

b) Për kategorinë e kualifikimit “Mësues specialist”:

i. 8 vjet punë si mësues, nga të cilat 5 vjet punë pas fitimit të kategorisë “Mësues i kualifikuar”;

ii. *50 kredite zhvillim profesional për pesë vjet pas fitimit të kategorisë “Mësues i kualifikuar”*. Çdo vit mësuesi duhet të marrë 10 kredite: të paktën 50% e krediteve të ZHVP-së duhet të jenë të lidhura me aspekte metodologjike të zbatuara në fushën/profilin që mbulon; të paktën 70% e krediteve të ZHVP-së duhet të jenë në aktivitete të drejtpërdrejta; 80% e krediteve totale të ZHVP-së duhet të jenë nga aktivitetet e akredituara në nivel kombëtar;

iii. vlerësimin e performancës nga drejtori i shkollës “Mirë” ose “Shumë mirë”.

c) Për kategorinë e kualifikimit “Mësues mjeshtër”.

i. 15 vjet punë si mësues nga të cilat 7 vjet punë pas fitimit të kategorisë “Mësues specialist”;

ii. *70 kredite zhvillim profesional për shtatë vjet pas fitimit të kategorisë “Mësues specialist”*. Çdo vit mësuesi duhet të marrë 10 kredite: të paktën 50% e krediteve të ZHVP-së duhet të jenë të lidhura me aspekte metodologjike të zbatuara në fushën/profilin që mbulon; të paktën 70% e krediteve të ZHVP-së duhet të jenë në aktivitete të drejtpërdrejta; 80% e krediteve totale të ZHVP-së duhet të jenë nga aktivitetet e akredituara në nivel kombëtar;

iii. vlerësimin e performancës nga drejtori i shkollës “Shumë mirë”.

3. Punonjësit arsimorë, të përmendur në pikën 2 të këtij neni, që kanë mospërputhje midis vjetërsisë

së punës në arsim dhe kategorisë së kualifikimit, kualifikohen për kategorinë më të ulët që nuk e kanë fituar ende.

4. Punonjësit e diplomuar në mësuesi që punojnë në ministrinë përgjegjëse për arsimin dhe në institucione të varësisë mund të përfitojnë kategorinë përkatëse të kualifikimit, nëse plotësojnë kriteret e përcaktuara në pikat 1 dhe 2 të këtij neni.

5. Kriteret e pikës 2 të këtij neni zbatohen për të gjithë kandidatët, duke filluar nga viti shkollor 2024–2025.

Neni 7

Parimet bazë të procedurave të vlerësimit me test të informatizuar

Procedura e vlerësimit të kualifikimit bazohet në parimet e mëposhtme:

- ruajtja e fshehtësisë së fondit të pyetjeve;
- korrektesa e kandidatëve në mjedisin e vlerësimit;
- korrektesa e administrimit;
- vlerësimi i standardizuar dhe në kohë reale.

Neni 8

Parimet bazë të procedurave të vlerësimit me orë mësimore të hapur dhe/ose projekt kurrikular

Zhvillimi i orës mësimore e hapur dhe projektit kurrikular bazohet në parimet e mëposhtme:

- krijimtaria;
- risia;
- profesionalizmi;
- gjithëpërfshirja;
- efektiviteti.

Neni 9

Programet orientuese të kualifikimit

1. Programet orientuese të kualifikimit të punonjësve arsimorë hartohen nga ASCAP-i dhe vihen në dispozicion të kandidatëve nga ZVAP-të.

2. Programet orientuese të kualifikimit publikohen edhe në faqen zyrtare elektronike të ASCAP-it.

3. Programi orientues i kualifikimit të punonjësve arsimorë të arsimit parashkollor bazohet në të gjitha programet mësimore të arsimit parashkollor.



4. Programi orientues i kualifikimit të punonjësve arsimorë të arsimit fillor bazohet në të gjitha programet lëndore të arsimit fillor.

5. Programet orientuese të kualifikimit të punonjësve arsimorë të arsimit të mesëm të ulët, të gjimnazit, të shkollave të specializuara, si dhe të mësuesve të kulturës së përgjithshme në arsimin e orientuar, bazohen në të gjitha programet e lëndëve që japin në shkollë.

6. Programet orientuese të kualifikimit të punonjësve arsimorë që japin lëndët profesionale në shkollat artistike, bazohen në programet mësimore për degët e muzikës, artit pamor dhe baletit.

7. Programet orientuese të kualifikimit të punonjësve arsimorë që japin lëndët e kulturës profesionale në shkollat speciale ose për mësuesit ndihmës, hartohen sipas programeve të përgatitura nga ASCAP-i.

8. Mësuesit e arsimit të mesëm të ulët dhe të mesëm të lartë që japin më shumë se një lëndë, do t'i nënshtrohen procesit të kualifikimit për lëndën në të cilën zhvillojnë më shumë orë mësimore vjetore gjatë vitit të kualifikimit. Për raste të veçanta është kompetencë e ZVAP-së të vendosë në cilën lëndë do të kualifikohet mësuesi.

KREU II

DETYRAT E INSTITUCIONEVE PËRGJEGJËSE DHE TË KANDIDATËVE

Neni 10

Detyrat dhe kompetencat e Agjencisë së Sigurimit të Cilësisë së Arsimit Parauniversitar

Agjencia e Sigurimit të Cilësisë së Arsimit Parauniversitar kryen detyrat e mëposhtme:

a) harton dhe publikon në faqen zyrtare të saj programet orientuese për kualifikimin sipas profileve përkatëse, të cilat përmbajnë orientime rreth njohurive dhe aftësive bazë që duhet të zotërojë mësuesi për vlerësimin e kualifikimit për kandidatët e kategorisë “Mësues i kualifikuar”, orientime rreth formatit të orës mësimore të hapur dhe formatit të projektit kurrikular për kandidatët e kategorisë “Mësues specialist” dhe kategorisë “Mësues mjeshtër”, referencat e literaturës që përbëhen nga akte ligjore e nënligjore dhe udhëzues të institucioneve të varësisë së Ministrisë së Arsimit dhe Sportit. Pjesa tjetër e literaturës përzgjidhet nga mësuesit që do të marrin pjesë në kualifikim;

b) cakton hartuesit e fondit të pyetjeve me alternativa, që do të përdoret për çdo testim sipas profileve dhe cikleve përkatëse;

c) realizon seanca informuese me specialistët e ZVAP-ve, DRAP-ve, drejtues të rrjeteve profesionale, drejtues të institucioneve arsimore parauniversitare lidhur me kriteret e vlerësimit të orëve të hapura, të projekteve kurrikulare;

ç) realizon seanca informuese me hartuesit e fondit të pyetjeve me alternativa;

d) merr në dorëzim zyrtarisht me procesverbal nga hartuesit e fondeve të pyetjeve, fondin me alternativa të çdo profili, për të cilin do të zhvillohet testimi;

dh) organizon fondin e pyetjeve nëpërmjet koordinatorit të profilit lëndor përkatës, i cili vlerëson dhe miraton saktësimin e përmbajtjes së fondit të pyetjeve, sipas kriterëve të përcaktuara nga QSHA-ja;

e) dorëzon zyrtarisht me procesverbal në QSHA fondin përfundimtar të pyetjeve me alternativa të miratuara për çdo profil lëndor, në format elektronik;

ë) përcakton strukturën përmbajtjesore të testit dhe e dorëzon zyrtarisht në QSHA;

f) monitoron procesin e zhvillimit të orëve mësimore të hapura dhe projekteve kurrikulare në bashkëpunim me AKAP-in, me DRAP-të dhe me ZVAP-të;

g) përpunon të dhënat përfundimtare të ardhur nga AKAP-i për të gjithë kandidatët pjesëmarrës në procesin e kualifikimit të punonjësve arsimorë me vlerësimet përkatëse;

gj) harton raportin vjetor të kualifikimit të punonjësve arsimorë dhe ia paraqet ministrit përgjegjës për arsimin.

Neni 11

Detyrat dhe kompetencat e Qendrës së Shërbimeve Arsimore

Qendra e Shërbimeve Arsimore, lidhur me zhvillimin e testimit të informatizuar, kryen detyrat e mëposhtme:

a) merr në dorëzim fondin e pyetjeve për çdo profil testimi të miratuar nga ASCAP-i;

b) merr në dorëzim strukturën e testit që do të zhvillohet për kandidatët për çdo profil testimi;

c) digjitalizon fondin e pyetjeve për çdo profil testimi të informatizuar;



c) harton dhe publikon kalendarin e organizimit të testimit të informatizuar, sipas profileve dhe e dërgon në MAS, në ASCAP dhe në AKAP;

d) publikon listat e kandidatëve sipas profilin, datës dhe orarit të caktuar për zhvillimin e testimit;

dh) verifikon identitetin e kandidatëve pjesëmarrës në testimin e informatizuar përmes dokumenteve përkatëse (pasaportë biometrike/kartë identiteti);

e) zbaton procedurat e zhvillimit të testimit përmes teknologjisë digjitale;

ë) siguron kushte të përshtatshme në sallat e përcaktuara për zhvillimin e testimit të informatizuar përmes teknologjisë digjitale;

f) siguron kushte të përshtatshme për kandidatët me aftësi të kufizuara fizike;

g) mban procesverbale për çdo vendimarrje gjatë procedurave të zhvillimit të testimit të informatizuar, deri në shpalljen e rezultateve;

gj) harton raportin statistikor lidhur me rezultatet e testimit të informatizuar dhe ia paraqet ministrit të Arsimit dhe Sportit;

h) harton dhe ruan të gjithë dokumentacionin shkresor, që ka lidhje me testimin e informatizuar.

Neni 12

Detyrat dhe përgjegjësitë e Agjencisë Kombëtare të Arsimit Parauniversitar

Agjencia Kombëtare e Arsimit Parauniversitar kryen detyrat e mëposhtme:

a) verifikon dhe monitoron saktësinë e aplikimeve të paraqitura nga kandidatët për procesin e kualifikimit të kryer nga ZVAP-ja përkatëse;

b) verifikon dhe monitoron vlerësimin e kriterëve të kandidatëve për të hyrë në procesin e kualifikimit të kryer nga ZVAP-ja përkatëse;

c) monitoron vlerësimin e dosjes së mësuesit të kryer nga ZVAP-ja përkatëse;

ç) monitoron procesin e zhvillimit të orëve të hapura dhe projekteve kurrikulare në bashkëpunim me ASCAP-in, me DRAP-et dhe me ZVAP-et.

d) dërgon në ASCAP të dhënat përfundimtare për të gjithë kandidatët në procesin e kualifikimit të punonjësve arsimorë me vlerësimet përkatëse.

Neni 13

Detyrat e Drejtorisë Rajonale të Arsimit Parauniversitar

Drejtoria Rajonale e Arsimit Parauniversitar kryen detyrat e mëposhtme:

a) verifikon dhe monitoron plotësinë dhe saktësinë e aplikimeve të paraqitura nga kandidatët për procesin e kualifikimit;

b) verifikon dhe monitoron procesin e vlerësimit të kriterëve të kandidatëve për të hyrë në procesin e kualifikimit të kryer nga ZVAP-ja përkatëse;

c) monitoron vlerësimin e dosjes së mësuesit të kryer nga ZVAP-ja përkatëse;

ç) monitoron procesin e zhvillimit të orëve të hapura dhe projekteve kurrikulare në bashkëpunim me ASCAP-in, me AKAP-in dhe me ZVAP-të;

d) dërgon zyrtarisht në AKAP në formë elektronike dhe me shkresë zyrtare rezultatet e vlerësimeve të orëve të hapura mësimore dhe të projekteve kurrikulare, sipas formatit të ASCAP-it;

dh) organizon seminare rreth rezultateve të kualifikimit në DRAP;

e) përmirëson planin e zhvillimit profesional të punonjësve arsimorë mbështetur në rezultatet e vlerësimeve;

ë) dërgon në AKAP të dhënat përfundimtare për të gjithë kandidatët në procesin e kualifikimit të punonjësve arsimorë me vlerësimet përkatëse.

Neni 14

Detyrat e Zyrës Vendore të Arsimit Parauniversitar

Zyra Vendore e Arsimit Parauniversitar kryen detyrat e mëposhtme:

a) informon kandidatët për procedurat dhe rregullat e procesit të kualifikimit;

b) njofton kandidatët që të paraqesin kërkesën për kualifikim në dosjen e mësuesit;

c) shqyrton dhe miraton kërkesat e paraqitura;

ç) vlerëson dosjet e kandidatëve nga komisione të ngritura në ZVAP;

d) njofton secilin kandidat dhe drejtorinë e shkollës përkatëse për vlerësimin e dosjet sipas kalendarit të dërguar nga QSHA-ja;

dh) njofton secilin kandidat për datën, mjedisin, orën e zhvillimit të testimit të informatizuar për kandidatët e kategorisë “Mësues i kualifikuar”, sipas kalendarit të përcaktuar nga QSHA-ja;



e) njofton në bashkëpunim me drejtuesin e rrjetit profesional secilin kandidat për datën e zhvillimit të orës mësimore të hapur për kandidatët e kategorisë “Mësues specialist” dhe të projekteve kurrikulare për kandidatët e kategorisë “Mësues mjeshtër”;

ë) siguron pjesëmarrjen në orën mësimore të hapur ose në projektin kurrikular të drejtuesit dhe anëtarëve të rrjetit profesional;

f) përgatit instrumentin përkatës për vlerësimin e orës mësimore të hapur ose të projektit kurrikular, i cili plotësohet dhe nënshkruhet nga përfaqësuesi i ZVAP-së, drejtuesi i rrjetit profesional dhe drejtuesi i shkollës përkatëse, si dhe firmoset nga mësuesi kandidat;

g) përgatit instrumentin përkatës për vlerësimin e orës së hapur mësimore dhe/ose të projektit kurrikular, i cili plotësohet dhe nënshkruhet nga mësuesi koordinator i sigurimit të cilësisë/kryetar i ekipit lëndor dhe drejtuesi i institucionit arsimor përkatës, si dhe firmoset nga mësuesi kandidat;

gj) mbledh të gjitha vlerësimet për orët mësimore të hapura dhe projektet kurrikulare të zhvilluara nga kandidatët e kategorisë “Mësues mjeshtër”, kategorisë “Mësues specialist”, kategorisë “Mësues i kualifikuar” dhe i ruan ato sipas legjislacionit në fuqi;

h) monitoron procesin e zhvillimit të orëve të hapura dhe të projekteve kurrikulare në bashkëpunim me ASCAP-in, me AKAP-in dhe DRAP-të;

i) plotëson databazën e rezultateve të vlerësimeve të orëve të hapura mësimore dhe të projekteve kurrikulare, sipas formatit të ASCAP-it;

j) dërgon zyrtarisht në DRAP në formë elektronike dhe me shkresë zyrtare rezultatet e vlerësimeve të orëve të hapura mësimore dhe projekteve kurrikulare, sipas formatit të ASCAP-it;

k) hedh në dosjen e mësuesit të dhënat e reja të kualifikimit të mësuesit.

Neni 15

Detyrat dhe përgjegjësitë e kandidatit të kategorisë “Mësues i kualifikuar” për zhvillimin e testimit të informatizuar

1. Ditën e zhvillimit të testimit të informatizuar, kandidati duhet të respektojë rregullat e mëposhtme:

a) të jetë i pajisur me dokument identifikimi (kartë identiteti ose pasaportë biometrike);

b) të paraqitet së paku 30 minuta përpara fillimit të testimit;

c) të mos mbajë dhe të mos përdorë telefonin celular dhe mjete të tjera të komunikimit gjatë zhvillimit të vlerësimit, pasi kjo përbën kriter skualifikimi;

ç) të mos pijë duhan dhe të mos konsumojë ushqime në mjediset e vlerësimit;

d) të mos komunikojë me njëri-tjetrin gjatë zhvillimit të testimit të informatizuar.

2. Nëse një kandidat nuk paraqitet ose tërhiqet përpara hyrjes në sallën e testimit, testimi nuk vlerësohet si i kryer.

3. Tërheqja nga testimi i informatizuar nuk mund të kryhet pas hyrjes në sallën e testimit.

4. Kandidati që del nga salla e testimit të informatizuar, nuk rihyn në sallë deri në përfundim të tij.

Neni 16

Detyrat dhe përgjegjësitë e kandidatit për zhvillimin e orëve të hapura mësimore dhe projekteve kurrikulare

1. Kandidati realizon orën mësimore të hapur ose projektin kurrikular vetëm në ditën e përcaktuar në kalendarin e ZVAP-së ose të institucionit arsimor, duke respektuar orarin përkatës.

2. Kandidati planifikon orën mësimore të hapur ose projektin kurrikular në bashkëpunim me mësuesin koordinator për sigurimin e cilësisë/drejtuesin e ekipit lëndor.

3. Për zhvillimin e orës mësimore të hapur ose të projektit kurrikular, kandidati duhet të ketë parasysh:

a) të përgatisë paraprakisht planifikimin e orës mësimore të hapur ose të projektit kurrikular dhe t’ua vërë në dispozicion pjesëmarrësve;

b) të vërë në dijeni, drejtorinë e institucionit arsimor për klasën me të cilën do të zhvillojë orën mësimore të hapur ose projektin kurrikular;

c) të përgatisë paraprakisht mjedisin e klasës ku do të zhvillohet ora mësimore e hapur ose projekti kurrikular;

ç) të diskutojë me pjesëmarrësit mbi cilësinë dhe efektivitetin e realizimit të orës mësimore të hapur ose të projektit kurrikular.



KREU III DOSJA E KANDIDATIT

Neni 17

Dosja e kandidatit

1. Në dosje, kandidati plotëson të dhënat e tij të zhvillimit profesional dhe ngarkon dokumentet e mëposhtme në sistemin elektronik përkatës, të cilat konfirmohen nga drejtori i institucionit arsimor dhe/ose njësia arsimore vendore, përgjegjëse për arsimin parauniversitar:

a) Diplomë: diplomë e ciklit të dytë master me 60–120 kredite, diplomat e ciklit të tretë “Master ekzekutiv” ose të barasvlershme me to me 60–120 kredite, doktoratë të fituar në fushën e edukimit, e drejtimit të arsimit dhe/ose që lidhet me profilin përkatës.

Diploma e ciklit të dytë nuk përfton pikë nëse vlen si kriter arsimimi për profesionin e mësuesit.

b) Certifikatat me kreditet përkatëse të vlefshme.

c) Dëshmi të mbrojtjes së gjuhëve të huaja (nëse ka). Gjuha e huaj e mbrojtur në Fakultetin e Gjuhëve të Huaja të Universitetit të Tiranës ose në teste ndërkombëtare, të njohura sipas legjislacionit në fuqi.

ç) Vlerësimi i fundit i drejtorit të shkollës.

2. Komisioni i Vlerësimit të Dosjeve (KVD), i ngritur nga titullari i ZVAP-së, vlerëson me pikë secilin dokument të dosjes profesionale, sipas kriterëve të përcaktuara në shtojcat nr. 5 dhe nr. 6, bashkëlidhur këtij udhëzimi dhe pjesë përbërëse të tij.

3. Kandidati, që nuk i dorëzon dokumentet e kërkuara në shkronjat “b” dhe “ç” të pikës 1 të këtij neni, nuk merr pjesë në procesin e kualifikimit.

KREU IV TESTIMI I INFORMATIZUAR

Neni 18

Llojet e testeve të informatizuara të kualifikimit për kandidatët e kategorisë “Mësues i kualifikuar”

1. Testet e vlerësimit të kualifikimit janë:

a) testi i arsimit parashkollor;

b) testi i arsimit fillor;

c) testi i arsimit të mesëm të ulët për lëndët: gjuhë shqipe, anglisht, frëngjisht, italisht, gjermanisht,

matematikë, fizikë, biologji, kimi, histori, gjeografi, qytetari, TIK, edukim fizik, muzikë, art pamor, si dhe lëndë të tjera specifike brenda planit mësimor, sipas kërkesave nga ZVAP-të;

ç) testi i gjimnazit dhe i kulturës së përgjithshme të shkollave të mesme të orientuara dhe speciale për lëndët: gjuhë shqipe dhe letërsi, anglisht, frëngjisht, gjermanisht, italisht, matematikë, fizikë, biologji, kimi, histori, gjeografi, teknologji informacioni dhe komunikimi, ekonomi, qytetari, sociologji, psikologji, filozofi, edukim fizik, si dhe lëndë të tjera specifike brenda sistemit arsimor, sipas kërkesave nga AKAP-i;

d) testi për specialitetet “Muzikë”, “Art pamor” dhe “Balet” në kulturën profesionale në shkollat e orientuara artistike;

dh) testi i përgjithshëm për mësuesit e kulturës profesionale në shkollat e specializuara ose për mësuesit ndihmës.

2. Një test i vlerësimit të kualifikimit përbëhet nga dy pjesë:

a) pjesa e parë përmban zbatimin e programeve përkatëse lëndore dhe planifikimin e lëndës, mjedisin e të nxëniet, metodologjitë efektive të mësimdhënie-nxënies në përgjithësi dhe të lëndës përkatëse, vlerësimin dhe arritjet e nxënësve, aspekte të etikës, sjelljes dhe komunikimit të mësuesit në institucionin arsimor parauniversitar në mjediset e institucionit, si dhe aspekte të drejtshkrimit të gjuhës shqipe;

b) pjesa e dytë përfshin aspekte të zbatimit të përmbajtjes shkencore të lëndës në situata praktike nga jeta reale.

Neni 19

Hartimi i fondit të pyetjeve

1. ASCAP-i ngre grupe pune për hartimin e fondit të pyetjeve për zhvillimin e testimit të informatizuar për kandidatët e kualifikimit të kategorisë “Mësues i kualifikuar”, sipas profileve të testimit të informatizuar, me përfaqësues mësues dhe specialistë të sistemit arsimor parauniversitar.

2. Fondi i pyetjeve hartohet në bazë të standardeve të përcaktuara nga QSHA-ja dhe pyetjet grupohen, si më poshtë:

a) në pjesë/kapituj sipas grupimeve kryesore të profileve;

b) nivele vështirësie: niveli 1 (i lehtë), niveli 2 (mesatar), niveli 3 (i vështirë).



3. Hartuesit kanë përgjegjësi për saktësinë e pyetjeve të hartuara nga ana e tyre.

Neni 20

Miratimi i fondit të pyetjeve të testimit të informatizuar

Agjencia e Sigurimit të Cilësisë së Arsimit Parauniversitar, në lidhje me fondin e pyetjeve për çdo profil, ndjek procedurat e mëposhtme:

a) merr në dorëzim me procesverbal nga hartuesit, fondet e pyetjeve të testimit të informatizuar dhe i miraton ato;

b) shqyrton fondin e pyetjeve me synimin për përfaqësimin sa më të mirë të njohurive të programit, duke konsideruar:

i. peshën e secilës pjesë të programit që do të përfaqësohet në test dhe përputhshmërinë e pyetjeve me programin orientues të shpallur, si dhe formulimin e saktë të tyre nga ana e përmbajtjes; kur konstatohet se nuk përmbushen këto kushte, ndryshon formulimin e pyetjes duke e bërë atë të vlefshme për fondin e pyetjeve, ose e heq atë;

ii. përcakton vështirësinë e pyetjeve duke bërë ndryshime, nëse e sheh të arsyeshme;

iii. përgjigjet për saktësinë e fondit të pyetjeve dhe të përgjigjeve përkatëse të çdo profili;

c) përcakton raportin në përqindje të përfshirjes së pyetjeve të ndara sipas nivelit të vështirësisë, në përputhje me karakteristikat e programit të informatizuar të QSHA-së;

ç) i dorëzon QSHA-së fondin e miratuar të pyetjeve me alternativat përkatëse ku saktësohet përgjigja e saktë.

Neni 21

Modalitetet e zhvillimit të testimit të informatizuar

1. Për çdo seancë testimi, pyetjet e përzgjedhura nga sistemi në mënyrë automatike janë të njëjta për të gjithë kandidatët pjesëmarrës në testimin e informatizuar.

2. Testimi i informatizuar zgjat 60 (gjashtëdhjetë) minuta dhe zhvillohet në një raund të vetëm. Ai fillon dhe mbaron njëkohësisht për të gjithë kandidatët pjesëmarrës në testim, në ditën dhe orarin e caktuar.

3. Vlerësimi i kandidatëve kryhet në mënyrë automatike nga sistemi kompjuterik në momentin e

përfundimit të testimit. Rezultati i shfaqet kandidatit në monitor dhe printohet në mënyrë automatike nga sistemi së bashku me përgjigjet e dhëna. Çdo kandidat nënshkruan deklaratën sipas formatit që QSHA-ja disponon në sistem me rezultatet e testimit të printuar në përfundim të testimit përkatës.

4. QSHA-ja ka të drejtë që, në rast se evidenton shkelje të rregullave të vlerësimit, të përjashtojë kandidatin që thyen rregullat.

5. Nëse konstatohet se testimi nuk është zhvilluar sipas rregullave, atëherë për kandidatët e kësaj sale, testimi do të vlerësohet si jo i kryer. Vendimi në këtë rast është në kompetencë të QSHA-së.

Neni 22

Vlerësimi i testimit të informatizuar për kandidatët e kategorisë “Mësues i kualifikuar”

1. Teza e testimit të informatizuar përmban pyetje me alternativa, përgjigjet e sakta të të cilave vlerësohen me 100 pikë. Pikët që kandidati fiton nga testimi i informatizuar konvertohen maksimalisht në 40 pikë, duke shumëzuar numrin e pikëve që kandidati ka marrë në testimin e informatizuar me 0.4.

2. Pjesa e parë e testimit të informatizuar përmban 20 pikë dhe pjesa e dytë përmban 20 pikë.

3. Vlerësimi i testimit të informatizuar kalohet me sukses kur kandidati fiton të paktën 60 për qind të pikëve total të testit.

KREU V

ORA MËSIMORE E HAPUR DHE/OSE PROJEKTI KURRIKULAR

Neni 23

Llojet e profileve/lëndëve të orës mësimore të hapur ose të projektit kurrikular

1. Ora mësimore e hapur ose projekti kurrikular për procesin e kualifikimit ndërtohet sipas planifikimit ditor, duke përfshirë risi metodologjike për realizimin e rezultateve të të nxënit, si dhe risi në veprimtaritë e të nxënit.

2. Orët mësimore të hapura ose projektet kurrikulare për procesin e kualifikimit janë:

a) orë mësimore e hapur ose projekt kurrikular për arsimin parashkollor;



b) orë mësimore e hapur ose projekt kurrikular për arsimin fillor;

c) orë mësimore e hapur ose projekt kurrikular për arsimin e mesëm të ulët për lëndët: gjuhë shqipe, anglisht, frëngjisht, italisht, gjermanisht, matematikë, fizikë, biologji, kimi, histori, gjeografi, qytetari, TIK, edukim fizik, muzikë, art pamor, si dhe lëndë të tjera specifike brenda planit mësimor, sipas kërkesave nga ZVAP-ja;

ç) orë mësimore e hapur ose projekt kurrikular për gjimnazin dhe për kulturën e përgjithshme të shkollave të orientuara dhe speciale për lëndët: gjuhë shqipe dhe letërsi, anglisht, frëngjisht, gjermanisht, italisht, matematikë, fizikë, biologji, kimi, histori, gjeografi, teknologji informacioni dhe komunikimi, ekonomi, qytetari, sociologji, psikologji, filozofi, edukim fizik, si dhe lëndë të tjera specifike brenda sistemit arsimor sipas kërkesave nga ZVAP-ja.

d) orë mësimore e hapur ose projekt kurrikular për specialitetet “Muzikë”, “Art pamor” dhe “Balet” në kulturën e orientuar në shkollat artistike.

dh) orë mësimore e hapur ose projekt kurrikular për mësuesit e arsimit special ose për mësuesit ndihmës.

Neni 24

Administrimi i orëve mësimore të hapura ose i projekteve kurrikulare

1. ZVAP-ja dërgon instrumentin e vlerësimit të orës mësimore të hapur ose të projektit kurrikular në drejtorinë e institucionit arsimor.

2. Drejtori i institucionit arsimor i dorëzon instrumentin e vlerësimit të orës mësimore të hapur ose të projektit kurrikular drejtuesit të rrjetit profesional ose mësuesit koordinator për sigurimin e cilësisë/drejtuesit të ekipit lëndor që do të marrë pjesë në orën mësimore të hapur ose projektin kurrikular.

3. Drejtori i institucionit arsimor siguron mjedisin, mjete didaktike apo mjete (nëse ka në dispozicion) në funksion të kërkesave që parashtron kandidati për realizimin e orës mësimore të hapur ose të projektit kurrikular.

4. Drejtori i institucionit arsimor siguron pjesëmarrjen në orën e hapur ose të projektit kurrikular edhe të ekipit lëndor, si dhe/ose të një përfaqësuesi nga këshilli i prindërve të shkollës.

5. Drejtuesi i rrjetit profesional, përfaqësuesi i ZVAP-së dhe drejtuesi i shkollës ose mësuesi

koordinator i sigurimit të cilësisë/kryetar i ekipit lëndor që do të marrë pjesë në orën mësimore të hapur ose në projektin kurrikular, organizojnë diskutimin me pjesëmarrësit lidhur me cilësinë, menaxhimin dhe efektivitetin e realizimit të orës mësimore ose të projektit kurrikular, si dhe plotësojnë e nënshkruajnë vlerësimin në përfundim të kryerjes së saj.

6. Drejtori i institucionit arsimor dorëzon të plotësuar në ZVAP instrumentin e vlerësimit të orës mësimore të hapur ose të projektit kurrikular të zhvilluar nga kandidatët përkatës.

7. Drejtuesit e rrjeteve profesionale, mësuesit koordinator të sigurimit të cilësisë ose kryetarët e ekipeve lëndore përfshijnë në planet vjetore përkatëse pjesëmarrjen në orët mësimore të hapura ose në projektet kurrikulare për procesin e kualifikimit të punonjësve arsimorë.

Neni 25

Vlerësimi i orës mësimore të hapur ose i projektit kurrikular

1. Vlerësimi i orës mësimore të hapur për kandidatët e kategorisë “Mësues i kualifikuar” dhe të kategorisë “Mësues specialist” bëhet sipas niveleve të vlerësimit, bazuar në instrumentet (shtojcat nr. 1 dhe nr. 2) për vlerësimin e orës mësimore me 30 pikë.

2. Vlerësimi i projektit kurrikular për kandidatët e kategorisë “Mësues specialist” bëhet sipas niveleve të vlerësimit, bazuar në instrumentin (shtojca nr. 3) për vlerësimin e projektit kurrikular me 40 pikë.

3. Vlerësimi i projektit kurrikular për kandidatët e kategorisë “Mësues mjeshtër” bëhet sipas niveleve të vlerësimit, bazuar në instrumentin (shtojca nr. 4) për vlerësimin e projektit kurrikular me 70 pikë.

4. Ora mësimore e hapur ose projekti kurrikular konsiderohet i kaluar me sukses kur kandidati fiton të paktën 60 për qind të pikëve të secilit komponent.

5. Vlerësimet për orën e hapur mësimore ose për projektin kurrikular shënohen në kolonën përkatëse të databazës që dërgohet në ASCAP për kandidatët e kualifikimit.



KREU VI PROCESI I KUALIFIKIMIT

Neni 26

Vlerësimi i procesit të kualifikimit për të gjithë kandidatët

1. Vlerësimi përfundimtar për të gjithë kandidatët bëhet me sistemin e 100 pikëve.
2. Vlerësimi për kandidatët e kategorisë “Mësues i kualifikuar” është 30 pikë të dosjes, 30 pikë të orës së hapur mësimore dhe 40 pikë të testit të informatizuar.
3. Vlerësimi për kandidatët e kategorisë “Mësues specialist” është 30 pikë të dosjes, 30 pikë të orës së hapur mësimore dhe 40 pikë të projektit kurrikular.
4. Vlerësimi për kandidatët e kategorisë “Mësues mjeshtrë” është 30 pikë të dosjes dhe 70 pikë të projektit kurrikular.
5. Kandidati vlerësohet me pesë shkallë: A, B, C, D, E, që u korrespondojnë përkatësisht vlerësimeve me fjalët: “Shkëlqyeshëm”, “Shumë mirë”, “Mirë”, “Mjaftueshëm” dhe “Dobët”, sipas pikëve të përcaktuara nga ASCAP-i.
6. Kandidati nuk e fiton kualifikimin, nëse vlerësimi përfundimtar i tij është “Dobët”.

Neni 27

Përsëritja e procesit të kualifikimit

Kandidati, që është vlerësuar “Dobët” në procesin e kualifikimit për çdo kategori, hyn në procesin e sesionit pasardhës.

Neni 28

Certifikimi

Kandidati që fiton kategorinë e kualifikimit, pajiset nga ASCAP-i me certifikatë në të cilën tregohet kategoria, lënda/profili, cikli, si edhe vlerësimi me shkronjë i shoqëruar me përshkrim.

Neni 29

Procedura e ankimit

1. Për dosjen:
 - a) kandidati ka të drejtë të ankohet me shkrim për vlerësimin e dosjes tek titullari i ZVAP-së brenda tri ditëve nga vlerësimi i dosjes;
 - b) titullari i dërgon ankuesit përgjigjen me shkrim brenda pesë ditëve nga data e dorëzimit të ankesës;

c) përgjigja e titullarit është përfundimtare.

2. Për testimin e informatizuar:

a) kandidati ka të drejtë të ankohet me shkrim në QSHA lidhur me rezultatin e testimit të informatizuar, brenda ditës së marrjes së rezultatit të testimit të informatizuar.

b) QSHA-ja dërgon ankimin e kandidatit në ASCAP, vetëm në rastet kur ankimi lidhet me përmbajtjen e pyetjeve të testit të informatizuar, brenda pesë ditëve pune.

c) ASCAP-i shqyrton ankimin dhe i kthen përgjigje QSHA-së për ankimin e kandidatit, brenda 5 ditëve pune.

ç) QSHA-ja kthen përgjigje kandidatit në ASCAP, brenda pesë ditëve pune.

Neni 30

Konflikti i interesit

1. Hartuesit e fondit të pyetjeve nuk duhet të jenë autorë të teksteve shkollore dhe të librave ndihmës për nxënësit (përveç atyre që botohen nga institucionet vartëse të MAS-it).

2. Hartuesit e fondit të pyetjeve, anëtarët e komisionit të testimit të informatizuar të autorizuar nga ASCAP-i, anëtarët e komisionit të vlerësimit të orëve mësimore të hapura ose të projekteve kurrikulare nuk duhet të kenë lidhje familjare me kandidatin (bashkëshort/ bashkëshorte/ bashkëjetues, prind, vëlla/motër, fëmijë në moshë madhore, prindër të bashkëshortit/ bashkëshortes/ bashkëjetuesit).

3. Hartuesit e fondit të pyetjeve, anëtarët e komisionit të testimit të informatizuar të autorizuar nga ASCAP-i, anëtarët e komisionit të vlerësimit të orëve mësimore të hapura ose të projekteve kurrikulare nënshkruajnë deklaratën e konfliktit të interesit në institucionet përkatëse.

KREU VII

DISPOZITA TË FUNDIT

Neni 31

Aspekte financiare

1. Shpenzimet për hartuesit e fondit të pyetjeve, anëtarët e komisioneve të testimit të informatizuar mbulohen nga ASCAP-i.



2. Shpenzimet për vlerësuesit e orëve mësimore të hapura dhe të projekteve kurrikulare mbulohen AKAP-i ose DRAP-ja, ose ZVAP-ja.

Neni 32

Objekti i inspektimit

1. Procedurat e vlerësimit të dosjeve nga ZVAP-të, procesverbalet për kryerjen dhe vlerësimin e orëve mësimore të hapura ose të projekteve kurrikulare dhe monitorimi i procesit të kualifikimit përfshihen në platformat e inspektimit të ASCAP-it, AKAP-it dhe DRAP-ve.

2. Planifikimet dhe vlerësimet e orëve mësimore të hapura dhe projektet kurrikulare ruhen në mjedisin e ZVAP-së ose të institucionit arsimor për një vit kalendarik.

3. Dokumentacioni i krijuar gjatë zbatimit të procedurave të përcaktuara në këtë udhëzim është objekt i inspektimit të institucioneve të autorizuar, sipas akteve ligjore dhe nënligjore për arsimin parauniversitar.

Neni 33

Dispozita kalimtare

Zbatimi i këtij udhëzimi fillon në procesin e kualifikimit të vitit shkollor 2024–2025 dhe procedurave të kualifikimit u nënshtrohen detyrimisht të gjithë mësuesit, të cilët, deri më 31 dhjetor të vitit paraardhës, plotësojnë kushtet për vjetërsinë e punës në arsim, si më poshtë:

a) Për kategorinë e kualifikimit “Mësues i kualifikuar”:

i. 3–5 vjet punë si mësues;

ii. të ketë 30 kredite zhvillim profesional;

iii. vlerësimin e performancës nga drejtori i shkollës “Mirë” ose “Shumë mirë”.

b) Për kategorinë e kualifikimit “Mësues specialist”:

i. 8–10 vjet punë si mësues, nga të cilat 5 vjet punë si mësues i kualifikuar;

ii. të ketë 50 kredite zhvillim profesional;

iii. vlerësimin e performancës nga drejtori i shkollës “Mirë” ose “Shumë mirë”.

c) Për kategorinë e kualifikimit “Mësues mjeshtër”:

i. 15–20 vjet punë si mësues, nga të cilat 7 vjet punë si mësues specialist;

ii. të ketë 70 kredite zhvillim profesional;

iii. vlerësimin e performancës nga drejtori i shkollës “Shumë mirë”.

Neni 34

Hyrja në fuqi

1. Udhëzimi nr. 2, datë 8.2.2023, i ministrit të Arsimit dhe Sportit, “Për kriteret dhe procedurat e kualifikimit të punonjësve arsimorë”, shfuqizohet.

2. Ngarkohen për zbatimin e këtij udhëzimi, Sekretari i Përgjithshëm, Drejtoria e Përgjithshme e Zhvillimit të Arsimit Parauniversitar, Drejtoria e Përgjithshme Ekonomike dhe Shërbimeve Mbështetëse në Ministrinë e Arsimit dhe Sportit, Agjencia e Sigurimit të Cilësisë së Arsimit Parauniversitar, Agjencia Kombëtare e Arsimit Parauniversitar, Qendra e Shërbimeve Arsimore, drejtoritë rajonale të arsimit parauniversitar, zyrat vendore të arsimit parauniversitar dhe institucionet e arsimit parauniversitar.

Ky udhëzim hyn në fuqi pas botimit në Fletoren Zyrtare.

ZËVENDËSMINISTËR I ARSIMIT
DHE SPORTIT

Nina Guga



SHTOJCA NR. 1

FORMATI I INSTRUMENTIT PËR VLERËSIMIN E ORËS SË HAPUR MËSIMORE “MËSUES I KUALIFIKUAR”

				Nivelet e vlerësimit				Pikët e fituara
				1	2	3	4	
Nr.	Treguesit e cilësisë	PËRSHKRUESIT	Pikët total për secilin përshkrues	Pikët sipas niveleve të vlerësimit				
1.	Planifikimi i orës mësimore të hapur (6 pikë)	Mësuesi ka planifikuar të gjitha komponentët e orës së mësimit në mënyrë koherente dhe në përbushje të rezultateve të të nxënit	3 pikë	0	1	2	3	
		Mësuesi ka planifikuar për temën mësimore qasje të reja inovative që lidhen me demonstrimin e kompetencave të të nxënit gjatë gjithë jetës, përveç kompetencave lëndore	3 pikë	0	1	2	3	
2.	Mjedisi i të nxënit (6 pikë)	Mësuesi ka krijuar një klimë pozitive, ku nxënësit trajtohen në mënyrë të barabartë, shprehin lirshëm mendimet e tyre, respektojnë njëri-tjetrin dhe pranojnë mendimin ndryshe	3 pikë	0	1	2	3	
		Mësuesi angazhon dhe përfshin të gjithë nxënësit, duke i nxitur dhe motivuar të ndërmarrin iniciativa, i dëgjon me vëmendje dhe u jep përgjigje me kujdes	3 pikë	0	1	2	3	
3.	Metodat mësimore (6 pikë)	Mësuesi përdor metoda që nxisin mendimin kritik, krijues, që nxisin diskutimin (apo debatin), origjinalitetin.	3 pikë	0	1	2	3	
		Mësuesi drejton pyetje të niveleve dhe llojeve të ndryshme dhe nxit nxënësit të bëjnë pyetje gjatë orës së mësimit	3 pikë	0	1	2	3	
4.	Vlerësimi dhe arritjet e nxënësve (6 pikë)	Mësuesi vlerëson për të identifikuar nevojat për përmirësim të nxënësit dhe lehtëson procesin e nxënies së tij duke përdorur teknika të ndryshme vlerësimi, vetëvlerësimi apo vlerësimi të nxënësve nga nxënësit sipas niveleve të arritjes	3 pikë	0	1	2	3	
		Mësuesi angazhon nxënësit me detyra të diferencuara sipas stileve të të nxënit dhe nevojave të nxënësve	3 pikë	0	1	2	3	
5.	Përdorimi i mjeteve (6 pikë)	Mësuesi përdor mjetet mësimore didaktike për temën mësimore	3 pikë	0	1	2	3	
		Mësuesi përdor mjete e për të zhvilluar aftësitë e të nxënësve	3 pikë	0	1	2	3	
		Vlerësimi i përgjithshëm	30 pikë gjithsej	Pikët e fituara nga mësuesi				

Kandidati mësues

Drejtuesi i shkollës

Mësuesi koordinator për sigurimin e cilësisë/Kryetar i ekipit lëndor



SHTOJCA NR. 2

FORMATI I INSTRUMENTIT PËR VLERËSIMIN E ORËS SË HAPUR MËSIMORE “MËSUES SPECIALIST”

Nr.	Treguesit e cilësisë	PËRSHKRUESIT	Pikët total për secilin përshkrues	Nivelet e vlerësimit				Pikët e fituara
				1	2	3	4	
1.	Planifikimi i orës mësimore të hapur (6 pikë)	Mësuesi ka planifikuar të gjitha komponentët e orës së mësimit në mënyrë koherente dhe në pëmbushje të rezultateve të të nxënës	3 pikë	0	1	2	3	
		Mësuesi ka planifikuar për temën mësimore qasje të reja inovative që lidhen me demonstrimin e kompetencave të të nxënës gjatë gjithë jetës, përveç kompetencave lëndore	3 pikë	0	1	2	3	
2.	Mjedisi i të nxënës (6 pikë)	Mësuesi ka krijuar një klimë pozitive, ku nxënësit trajtohen në mënyrë të barabartë, shprehin lirshëm mendimet e tyre, respektojnë njëri-tjetrin dhe pranojnë mendimin ndryshe	3 pikë	0	1	2	3	
		Mësuesi angazhon dhe përfshin të gjithë nxënësit duke i nxitur dhe motivuar të ndërmarrin iniciativë, i dëgjon me vëmendje dhe u jep përgjigje me kujdes	3 pikë	0	1	2	3	
3.	Metodat mësimore (6 pikë)	Mësuesi përdor metoda që nxisin mendimin kritik, krijues, që nxisin diskutimin (apo debatin), origjinalitetin	3 pikë	0	1	2	3	
		Mësuesi drejton pyetje të niveleve dhe llojeve të ndryshme dhe nxit nxënësit të bëjnë pyetje gjatë orës së mësimit	3 pikë	0	1	2	3	
4.	Vlerësimi dhe arritjet e nxënësve (6 pikë)	Mësuesi vlerëson për të identifikuar nevojat për përmirësim të nxënës dhe lehtëson procesin e nxënies së tij, duke përdorur teknika të ndryshme vlerësimi, vetëvlerësimi apo vlerësimi të nxënësve nga nxënësit sipas niveleve të arritjes	3 pikë	0	1	2	3	
		Mësuesi angazhon nxënësit me detyra të diferencuara sipas stileve të të nxënës dhe nevojave të nxënësve	3 pikë	0	1	2	3	
5.	Përdorimi i mjeteve (6 pikë)	Mësuesi përdor mjetet mësimore didaktike për temën mësimore	3 pikë	0	1	2	3	
		Mësuesi përdor mjete e për të zhvilluar aftësitë e të nxënësve	3 pikë	0	1	2	3	
		Vlerësimi i përgjithshëm	30 pikë gjithsej	Pikët e fituara nga mësuesi				

Kandidati mësues

Drejtuesi i shkollës

Drejtuesi i rrjetit profesional/Përfaqësuesi i ZVAP-së



SHTOJCA NR. 3

FORMATI I INSTRUMENTIT PËR VLERËSIMIN E PROJEKTIT KURRIKULAR “MËSUES SPECIALIST”

Nr.	Treguesit e cilësisë	PËRSHKRUESIT	Pikët total për secilin përshkrues	Nivelet e vlerësimit				Pikët e fituara
				1	2	3	4	
1.	Aftësitë kërkimore/ hulumtuese - Demonstrimi i tyre (12 pikë)	Demonstrim i aftësive hulumtuese, kërkimore, krijuese	3 pikë	0	1	2	3	
		Bashkëpunimi në grup; grupi orientohet dhe drejtohet vetë	3 pikë	0	1	2	3	
		Fokusimi te detyra e dhënë	3 pikë	0	1	2	3	
		Përdorimi i informacioneve të përshtatshme për detyrën	3 pikë	0	1	2	3	
2.	Analiza dhe interpretimi i të dhënave: Zgjedh dhe zbaton teknika të përshtatshme (10 pikë)	Përdorimi gjatë gjithë projektit i teknikave të përshtatshme, efektive, krijuese, origjinale	3 pikë	0	1	2	3	
		Analiza, interpretimi, zgjidhja nuk përmban gabime shkencore	3 pikë	0	1	2	3	
		Përdorimi i skemave ose i diagrameve të ndryshme	4 pikë	0-1	2	3	4	
3.	Aftësitë e prezantimit: Prezanton në mënyrë efektive rezultatet e projektit (18 pikë)	Ka krijimtari dhe organizimi i materialit të krijon lehtësi leximi, dëgjimi dhe të kuptuari	6 pikë	0-1	2-3	4-5	6	
		Rezultatet e projektit janë origjinale dhe prezantohen qartë	6 pikë	0-1	2-3	4-5	6	
		Vlerësimi ndikon pozitivisht në progresin e nxënësit	6 pikë	0-1	2-3	4-5	6	
		Vlerësimi i përgjithshëm	40 pikë gjithsej	Pikët e fituara nga mësuesi				

Kandidati mësues

Drejtuesi i shkollës

Mësuesi koordinator për sigurimin e cilësisë /Kryetari i ekipit lëndor



SHTOJCA NR. 4

FORMATI I INSTRUMENTIT PËR VLERËSIMIN E PROJEKTT KURRIKULAR “MËSUES MJESHTËR”

				Nivelet e vlerësimit				
				1	2	3	4	
Nr.	Treguesit e cilësisë	PËRSHKRUESIT	Pikët total për secilin përshkrues	Pikët sipas niveleve të vlerësimit				Pikët e fituara
1.	Aftësitë kërkimore/hulumtuese - Demonstrimi i tyre (20 pikë)	Demonstrim i aftësive hulumtuese, kërkimore, krijuese	4 pikë	0-1	2	3	4	
		Bashkëpunimi në grup; grupi orientohet dhe drejtohet vetë	4 pikë	0-1	2	3	4	
		Mbledhja e shumëllojshmërisë së informacioneve	4 pikë	0-1	2	3	4	
		Fokusimi te detyra e dhënë	4 pikë	0-1	2	3	4	
		Përdorimi i informacioneve të përshtatshme për detyrën	4 pikë	0-1	2	3	4	
2.	Analiza dhe interpretimi i të dhënave: Zgjedh dhe zbaton teknika të përshtatshme (20 pikë)	Përdorimi gjatë gjithë projektit i teknikave të përshtatshme, efektive, krijuese, origjinale	6 pikë	0-1	2-3	4 -5	6	
		Analiza, interpretimi, zgjidhja nuk përmban gabime shkencore	7 pikë	0-1	2-3	4 -5	6-7	
		Përdorimi i skemave ose diagrameve të ndryshme	7 pikë	0-1	2-3	4 -5	6-7	
3.	Aftësitë e prezantimit: Prezanton në mënyrë efektive rezultatet e projektit (30 pikë)	Ka krijimtari dhe organizimi i materialit të krijon lehtësi leximi, dëgjimi dhe të kuptuari	10 pikë	0-2	3-5	6-8	9-10	
		Rezultatet e projektit janë origjinale dhe prezantohen qartë	10 pikë	0-2	3-5	6-8	9-10	
		Vlerësimi ndikon pozitivisht në progresin e nxënësit	10 pikë	0-2	3-5	6-8	9-10	
		Vlerësimi i përgjithshëm	70 pikë gjithsej	Pikët e fituara nga mësuesi				

Kandidati mësues

Drejtuesi i shkollës

Drejtuesi i rrjetit profesional/Përfaqësuesi i ZVAP-së



SHTOJCA NR. 5

FORMATI PËR VLERËSIMIN E DOSJES SË KANDIDATIT PËR KUALIFIKIMIN

a)	Dëshmi të njohjes së gjuhës/ve të huaja (jo mësues të gjuhëve të huaja): 1. Gjuhë e huaj e mbrojtur në IAL-të publike: 7 pikë 2. Gjuhë e huaj e mbrojtur me testim ndërkombëtar nivel A1: 5 pikë 3. Gjuhë e huaj e mbrojtur me testim ndërkombëtar nivel A2: 6 pikë 4. Gjuhë e huaj e mbrojtur me testim ndërkombëtar nivel B1: 7 pikë 5. Gjuhë e huaj e mbrojtur me testim ndërkombëtar nivel B2: 8 pikë 6. Gjuhë e huaj e mbrojtur me testim ndërkombëtar nivel C1: 9 pikë 7. Gjuhë e huaj e mbrojtur me testim ndërkombëtar nivel C2: 10 pikë Si gjuhë e huaj e mbrojtur llogaritet edhe rasti kur gjuha e huaj është e mbrojtur në kuadër të përfundimit të studimeve të larta të ciklit të dytë dhe është brenda afatit të vlefshmërisë, sipas legjislacionit përkatës. Pavarësisht, se kandidati mund të ketë disa gjuhë të huaja të mbrojtura, në këtë rubrikë nuk mund t'i llogariten më shumë se 7 pikë në vlerësimin e dosjes. Në rast se kandidati ka mbrojtur të njëjtën gjuhë të huaj në dy institucione të ndryshme, do t'i llogariten pikë vetëm për një dëshmi.	5–10 pikë
b)	Diplomë: Diplomë e ciklit të dytë master me 60–120 kredite ECTS, diplomat e ciklit të tretë “Master ekzekutiv” ose të barasvlershme me to me 60–120 kredite ECTS, doktoratë të fituar në fushën e edukimit, të drejtimit të arsimit dhe/ose që lidhet me profilin përkatës. Kjo lloj diplome nuk përfiton pikë shtesë nëse vlen si kriter shkollimi për profesionin e mësuesit. 1. Diploma me 60–90 kredite: 8 pikë 2. Diploma me 120 kredite: 9 pikë 3. Doktoratë: 10 pikë	8–10 pikë
c)	Pikët e krediteve: a) të paktën 50% e krediteve të ZHVP-së duhet të jenë të lidhura me fushën e profilit që mbulon: 2 pikë b) mbi 50% e krediteve të ZHVP-së duhet të jenë të lidhura me fushën e profilit që mbulon: 3 pikë c) të paktën 70% e krediteve të ZHVP-së duhet të jenë në aktivitete të drejtpërdrejta: 2 pikë d) mbi 70% e krediteve të ZHVP-së duhet të jenë në aktivitete të drejtpërdrejta: 3 pikë e) 80% e krediteve totale të ZHVP-së duhet të jenë nga aktivitetet e akredituara në nivel kombëtar: 3 pikë f) mbi 80% e krediteve totale të ZHVP-së duhet të jenë nga aktivitetet e akredituara: 4 pikë	2–10 pikë



UDHËZIM

Nr. 21, datë 18.7. 2024

**PËR RREGULLAT PËR MASAT E
VEÇANTA TË KONTROLLIT PËR
ÇRRËNJOSJEN DHE PARANDALIMIN
E PËRHAPJES SË *GLOBODERA
PALLIDA* (GURIT) *BEHRENS* DHE
GLOBODERA ROSTOCHIENSIS
(*WOLLENWEBER*) *BEHRENS*³**

Në zbatim të nenit 102, pika 4, të Kushtetutës të Republikës së Shqipërisë dhe mbështetur në pikën 3, të nenit 8, të ligjit nr. 105/2016, “Për mbrojtjen e bimëve”, të ndryshuar,

UDHËZOJ:

**KREU I
DISPOZITA TË PËRGJITHSHME**

**Neni 1
Qëllimi**

Qëllimi i këtij udhëzimi është çrrënjësja dhe parandalimi i përhapjes së dëmtuesve karantinor *Globodera pallida* (Gurit) *Behrens* dhe *Globodera rostochiensis* (*Wollenweber*) *Behrens*, brenda territorit të Republikës së Shqipërisë.

**Neni 2
Përkufizimet**

Për qëllim të këtij udhëzimi, termat e përcaktuar në nenin 2, të ligjit nr. 105/2016, “Për mbrojtjen e bimëve”, të ndryshuar, dhe në nenin 2, të urdhrit nr. 113, datë 15.3.2022, “Për miratimin e rregullores “Për masat mbrojtëse kundër dëmtuesve të bimëve”, të ndryshuar, kanë të njëjtin kuptim.

Ndërsa termat e mëposhtëm kanë këto kuptime:

a) “Dëmtues i specifikuar” është një ekzemplar që i përket species *Globodera pallida* (Gur) *Behrens* ose species *Globodera rostochiensis* (*Wollenweber*) *Behrens*;

b) “Varietet rezistent i patates” është një varietet që kur rritet pengon ndjeshëm zhvillimin e një popullate të dëmtuesve të specifikuar;

c) “Bimë të specifikuar” janë:

i. bimët e *Solanum tuberosum* L. (patate) përveç farave; ose

ii. bimët e listuar në aneksin I, bashkëlidhur këtij udhëzimi;

ç) “Vrojtim për zbulim” është një procedurë vrojtimi për përcaktimin e prezencës së dëmtuesve të specifikuar në një zonë të caktuar;

d) “Vrojtim monitorues” është një procedurë vrojtimi e kryer gjatë një periudhe të caktuar kohore për të përcaktuar shpërndarjen e dëmtuesve të specifikuar në një territor të caktuar, ose në një pjesë të caktuar të tij.

**KREU II
VROJTIMET ZYRTARE TË ZBULIMIT
DHE TESTIMET**

**Neni 3
Vrojtimet zyrtare për zbulimin**

1. Autoriteti Kombëtar i Veterinarisë dhe Mbrojtjes së Bimëve (AKVMB) kryen një vrojtim zyrtar për zbulimin e prezencës së dëmtuesit të specifikuar në vendndodhjet e prodhimit, në të cilat bimët e listuar në aneksin I bashkëlidhur këtij udhëzimi, të destinuara për rimbjellje ose patatet e destinuara për prodhimin e zhardhokëve të patates për mbjellje, duhet të mbillen ose të ruhen në kushte të tilla që rrënjët ose pjesët e tjera të bimës janë në kontakt të drejtpërdrejtë me dheun e vendndodhjes së prodhimit.

2. Vrojtimet zyrtare për zbulimin do të kryhen në periudhën ndërmjet vjeljes së kulturave të fundit dhe mbjelljes së bimëve ose zhardhokëve të patates për mbjellje, të përcaktuar në pikën 1 të këtij neni.

Përfshimisht nga paragrafi i parë, vrojtimi zyrtar i zbulimit mund të kryhet:

a) më herët se ajo periudhë, me kusht që AKVMB-ja të mbajë në dispozicion një regjistër në lidhje me evidencën dokumentare të rezultateve të atij vrojtimi zyrtar për zbulimin, duke konfirmuar se dëmtuesit e specifikuar nuk janë hasur dhe që patatet dhe bimët e tjera bujtëse të listuar në pikën 1, të aneksit I të këtij udhëzimi, nuk kanë qenë të

³ Ky udhëzim përaftron plotësisht Rregulloren Zbatuese të Komisionit (BE) 2022/1192, të datës 11 korrik 2022, duke vendosur masa për çrrënjësien dhe parandalimin e

Faqe | 16046

përhapjes së *Globodera pallida* (Gurit) *Behrens* dhe *Globodera rostochiensis* (*Wollenweber*) *Behrens*.



pranishëm në kohën e vrojtimit për zbulim dhe nuk janë rritur që nga kryerja e këtij vrojtimi; ose

b) gjatë një periudhe kur kulturat që nuk korren, të tilla si bima për plehërim të gjelbër ose të mbjellat, rriten në vendndodhjen e prodhimit në fjalë.

3. Një vrojtım zyrtar për zbulimin nuk kërkohet, për:

a) mbjelljen e bimëve të listuara në aneksin I të këtij udhëzimi të destinuara për rimbjellje brenda të njëjtıt vend prodhimi që ndodhet brenda një zone të përcaktuar nga AKVMB-ja;

b) mbjelljen e patateve, të destinuara për prodhimin e zhardhokëve të patates për mbjellje, për t'u përdorur brenda të njëjtıt vend prodhimi që ndodhet brenda një zone të përcaktuar nga AKVMB-ja;

c) mbjelljen e bimëve të listuar në pikat 2 dhe 3, të aneksit I të këtij udhëzimi, të destinuara për rimbjellje ku bimët e korrura do t'u nënshtrohen masave të miratuara zyrtarisht të përcaktuar në pikën 1 të aneksit II të këtij udhëzimi.

4. AKVMB-ja grumbullon dhe mban zyrtarisht rezultatet e vrojtımeve zyrtare për zbulimin dhe i dërgon te Struktura Përgjegjëse për Mbrojtjes së Bimëve (SPMB-ja) në ministri, sipas kërkesës në përputhje me formatin e përcaktuar në aneksin IV të këtij udhëzimi.

Neni 4

Marrja e mostrave dhe testimi për vrojtımet zyrtare për zbulim

1. Në rastin e vendndodhjes së prodhimit në të cilat zhardhokët e patates të destinuara për mbjellje ose bimët e listuar në pikën 1 të aneksit I të këtij udhëzimi, të destinuara për prodhimin e bimëve për mbjellje, do të mbillen ose ruhen, vrojtım zyrtar i zbulimit përfshin marrjen e mostrave dhe testimin për prezencën e dëmtuesit të specifikuar, në përputhje me aneksin III të këtij udhëzimi.

2. Në rastin e vendndodhjes së prodhimit në të cilat bimët e listuara në pikat 2 dhe 3, të aneksit I të këtij udhëzimi, të destinuara për prodhimin e bimëve për mbjellje do të mbillen ose ruhen, vrojtım zyrtar i zbulimit përfshin marrjen e mostrave dhe testimin për dëmtuesin e specifikuar, në përputhje me aneksin III të këtij udhëzimi.

3. Përrjashtimisht nga pika 2 e këtij neni, nuk merren dhe testohen mostra për dëmtuesin e specifikuar nëse një vendndodhje prodhimi ka:

a) një historik që nuk është hasur dëmtuesi i specifikuar gjatë 12 vjetëve të fundit, bazuar në rezultatet e testimit përkatës të miratuar zyrtarisht; ose

b) një historik të njohur të mbjelljes, në të cilën nuk janë rritur patate ose bimë të tjera bujtëse të listuar në pikën 1, të aneksit I të këtij udhëzimi, në 12 vjetët e fundit.

Neni 5

Përcaktimi i vendndodhjeve të prodhimit të infektuara dhe bimëve të specifikuara të infektuara

1. Kur dëmtuesit e specifikuar janë gjetur të pranishëm në një vendndodhje prodhimi gjatë një vrojtım zyrtar zbulimi ose një vrojtım zyrtar monitorimi, siç referohet në nenin 6 dhe kjo prani është konfirmuar zyrtarisht nga Instituti i Sigurisë Ushqimore dhe Veterinare (ISUV) me testet e përcaktuara në nenin 4 dhe pika 2 e nenit 7, AKVMB-ja cakton koordinatat e vendndodhjes së infektuar dhe ia dërgon SPMB-së.

2. Bimët e specifikuara me origjinë nga një vendndodhje prodhimi të caktuar si i infektuar sipas pikës 1 të këtij neni, ose ato që kanë qenë në kontakt me token në të cilën janë gjetur dëmtuesit e specifikuar, do të konsiderohen si të infektuara.

KREU III

VROJTİMET ZYRTARE TË MONITORIMIT

Neni 6

Vrojtımet zyrtare të monitorimit

1. Vrojtımet vjetore zyrtare të monitorimit me bazë risku kryhen në vendndodhjen e prodhimit të përdorur për prodhimin e patateve, të ndryshme nga ato të përcaktuara për prodhimin e zhardhokëve të patates, të destinuara për mbjellje, për të përcaktuar përhapjen e dëmtuesve të specifikuar në ato vendndodhje.

2. AKVMB-ja raporton në SPMB-në, brenda datës 30 prill të çdo viti, rezultatet e vrojtımıt të monitorimit të përcaktuar në pikën 1 të këtij neni, të cilat janë kryer në vitin paraardhëse, në përputhje me modelin e përcaktuar në aneksin IV të këtij udhëzimi.



Neni 7

Mostrimi dhe testimi për vrojtimet zyrtare të monitorimit

1. Vrojtimet zyrtare të monitorimit do të kryhen në të paktën 0,5% të sipërfaqes së përdorur në vitin përkatës për prodhimin e patates, përveç patateve të destinuara për prodhimin e zhardhokëve të patates për mbjellje.

2. Këto vrojtime zyrtare monitoruese përfshijnë marrjen e mostrave dhe testimin për prezencën e dëmtuesve të specifikuar, në përputhje me pikën 2, të aneksit III të këtij udhëzimi.

3. AKVMB-ja do të përdorë madhësinë e mostrës së përmendur në pikën 6, të aneksit III të këtij udhëzimi, pas konfirmimit zyrtarisht nga SPMB-ja.

**KREU IV
MASAT**

Neni 8

Masat për çrrënjosjen

1. Në një vendndodhje prodhimi që është përcaktuar zyrtarisht si e infektuar në përputhje me pikën 1, të nenit 5, AKVMB-ja ose operatorët profesionistë nën mbikëqyrjen zyrtare të AKVMB-së, do të zbatojnë me qëllim çrrënjosjen e dëmtuesve të specifikuar, të gjitha masat e mëposhtme:

a) nuk do të mbillen patate të destinuara për prodhimin e zhardhokëve të patates për mbjellje;

b) asnjë bimë e listuar në aneksin I të këtij udhëzimi dhe e destinuar për prodhimin e bimëve për mbjellje, nuk do të mbillet ose ruhet, me përjashtim të bimëve të specifikuara të listuara në pikat 2 ose 3, të aneksit I të këtij udhëzimi, me kusht që këto bimë pas korries së tyre, t'u nënshtrohen masave të miratuara zyrtarisht të përcaktuara në pikën 1 të aneksit II të këtij udhëzimi, në mënyrë që të mos ketë risk të identifikueshëm të përhapjes së dëmtuesit të specifikuar; dhe

c) makineritë duhet të pastrohen nga toka dhe mbeturinat bimore përpara ose menjëherë pasi të zhvendosen nga ajo vendndodhje prodhimi dhe përpara se të hyjnë në ndonjë vendndodhje prodhimi të vendosur jashtë, i cili nuk është përcaktuar si e infektuar në përputhje me pikën 1, të nenit 5.

2. Nëse vendndodhjet e prodhimit që do të përdoren për prodhimin e patateve të ndryshme nga ato të destinuara për prodhimin e zhardhokëve të patates për mbjellje, janë përcaktuar zyrtarisht si të infektuara në përputhje me pikën 1, të nenit 5, këto vendndodhje prodhimi do t'i nënshtrohen një programi kontrolli zyrtar që garanton se dëmtuesit e specifikuar të mos përhapen jashtë këtyre vendndodhjeve të prodhimit.

Programi i kontrollit zyrtar, i përmendur në pikën 1 të këtij neni, do të marrë në konsideratë sipas rastit, të gjithë elementet e mëposhtme:

a) sistemet e veçanta të prodhimit dhe marketingut për bimët bujtëse të dëmtuesve të specifikuar në rajonet e tjera;

b) karakteristikat e popullatës së dëmtuesve të specifikuar;

c) përdorimin e varieteteve rezistente të patates, të niveleve më të larta të rezistencës së mundshme (rezistenca 8 ose 9, siç specifikohet në pikën 1 të aneksit V të këtij udhëzimi, kur është e mundur);

ç) opsione të tjera agronomike për kontrollin e dëmtuesve, siç përcaktohen në pikën 1, të aneksit III, të vendimit nr. 317, datë 15.5.2019, "Për miratimin e rregullave për përdorimin e qëndrueshëm të produkteve për mbrojtjen e bimëve si dhe kriteret e kualifikimit për përdoruesit", të ndryshuar; dhe

d) masat e përshkruara në shkronjën "b", të pikës 1, të nenit 12.

AKVMB-ja i njofton SPMB-së programin e kontrollit zyrtar.

3. Shkalla e rezistencës së varieteteve të patates do të përcaktohet në përputhje me tabelën standarde të shënimit të pikëve të përcaktuar në pikën 1, të aneksit V të këtij udhëzimi.

Testimi për rezistencën do të kryhet në përputhje me protokollin e përcaktuar në pikën 2, të aneksit V të këtij udhëzimi.

Neni 9

Masat për bimët e infektuara

1. AKVMB-ja ose operatorët profesionistë nën mbikëqyrjen zyrtare të AKVMB-së, do të zbatojnë me qëllim çrrënjosjen e dëmtuesve të specifikuar, si dhe të gjitha masat e mëposhtme për bimët e specifikuara, të cilat janë përcaktuar si të infektuara në përputhje me nenin 5:



a) patatet e destinuar për prodhimin e zhardhokëve të patates, nuk do të mbillen;

b) patatet e destinuar për përpunim industrial ose klasifikim do t'u nënshtrohen masave të miratuara zyrtarisht në përputhje me pikën 2 të aneksit II të këtij udhëzimi; dhe

c) bimët e renditura në pikat 2 ose 3 të aneksit I të këtij udhëzimi nuk do të mbillen nëse nuk u janë nënshtruar masave të miratuara zyrtarisht, siç përcaktohet në pikën 1, të aneksit II të këtij udhëzimi, në mënyrë që të mos jenë më të infektuara.

2. Masat e marra sipas shkronjës “b”, të pikës 1 të këtij neni, do të marrin në konsideratë sistemet e veçanta të prodhimit dhe marketingut për bimët bujtëse të dëmtuesit të specifikuar në rajonin përkatës dhe karakteristikat e popullatës së dëmtuesit të specifikuar.

KREU V NJOFTIMET PËR DËMTUESIT DHE VARIETETET E SPECIFIKUARA DHE REVOKIMI I MASAVE

Neni 10

Njoftimi i pranisë së konfirmuar të dëmtuesit të specifikuar në një varietet patateje rezistente

1. Operatorët profesionistë dhe çdo person tjetër, që vihet në dijeni për çdo simptomë të dëmtuesit të specifikuar, që rezulton nga një avari ose një ndryshim në efektivitetin e një varieteti patateje rezistente që lidhet me një ndryshim të jashtëzakonshëm në përbërjen e specieve nematode, patotipit ose grup virulencës, të njoftojë AKVMB-në për rastin.

2. Në të gjitha rastet e raportuara në përputhje me pikën 1 të këtij neni, si dhe kur marrin dijeni për raste të tilla, AKVMB-ja do të hulumtojë speciet e nematodës ciste të patates dhe sipas rastit, patotipin ose grupin e virulencës së përfshirë, dhe do të konfirmojë praninë e tyre me anë të metodave të përshtatshme në ISUV.

3. Më datë 31 janar të çdo viti, AKVMB-ja dhe ISUV-ja do të njoftojnë SPMB-në, të dhënat dhe detajet e konfirmimeve të bëra në përputhje me pikën 2 të këtij neni në lidhje me vitin paraardhës.

Neni 11

Njoftimi i varieteteve rezistente ndaj dëmtuesve të specifikuar

Enti Shtetëror i Farave dhe Fidanëve, në bashkëpunim me AKVMB-në, njoftojnë SPMB-në brenda datës 31 janar të çdo viti, listën e të gjitha varieteteve të reja të patateve, të cilat kanë certifikuar për tregtim gjatë vitit paraardhës dhe në të cilat kanë gjetur nga testet zyrtare të përcaktuara në aneksin V të këtij udhëzimi, të jenë rezistente ndaj dëmtuesve të specifikuar. Lista duhet të përmbajë varietetet së bashku me speciet, patotipet, grupet virulente ose popullatat e dëmtuesve të specifikuar ndaj të cilëve ato janë rezistent si dhe ndjeshmërinë relative.

Neni 12

Rimostrimi dhe testimi zyrtar, me qëllim revokimin e masave në një vendndodhje prodhimi të infektuar

1. AKVMB-ja mund të kryejë rimostrimin e një vendndodhjeje prodhimi të infektuar të caktuar, në përputhje me pikën 1 të nenit 5 dhe testimin, në përputhje me një nga metodat e mëposhtme:

a) rimostrimi zyrtar i vendndodhjes së prodhimit dhe të testimit, duke përdorur një nga metodat e specifikuara në aneksin III të këtij udhëzimi, pas një periudhe minimale prej gjashtë vjetësh, duke llogaritur nga konfirmimi pozitiv i dëmtuesit të specifikuar ose duke llogaritur nga rritja e fundit e kulturës së patates; ose

b) rimostrimi zyrtar i vendndodhjes së prodhimit dhe testimit, duke përdorur një nga metodat e specifikuara në aneksin III të këtij udhëzimi, pas një përmbajtjeje uji në përputhje me kushtet e mëposhtme:

i. përmbytja do të ndodhë gjatë një periudhe të pandërprerë prej 12 javësh me një temperaturë toke prej të paktën 16°C në një thellësi prej 15 cm dhe një shtresë uji të paktën 5 cm mbi tokë;

ii. përjashtohet derdhja nga zona e përmbytjes për shkak të lartësisë së terrenit;

iii. nuk lejohet përmbytja në vendndodhjet e prodhimit, të cilat janë nën kontroll zyrtar, për shkak të pranisë së *Synchytrium endobioticum*;

iv. nëse përmbytja kryhet në fushë të hapur ose nëse uji sipërfaqësor përdoret nga një burim për të cilin nuk mund të përjashtohet kontaminimi me *Ralstonia solanacearum*, asnjë bimë e *Solanum tuberosum*



ose *Solanum lycopersicum* nuk do të mbillet në vendndodhjen e prodhimit të trajtuar të paktën gjatë sezonit të rritjes pas përmbytjes.

Periudha e parashikuar në shkronjën “a” të pikës 1, mund të reduktohet në të paktën tre vjet, nëse janë zbatuar masa kontrolli efektive dhe të miratuara zyrtarisht.

2. Nëse prania e dëmtuesve të specifikuar nuk konfirmohet, pas rimarrjes së mostrave dhe testimit zyrtar në ISUV, të përmendur në pikën 1 të këtij neni, AKVMB-ja përditëson të dhënat zyrtare të përmendura në pikën 4 të nenit 3 dhe në pikën 1 të nenit 5 dhe revokon menjëherë çdo kufizim të vendosur në vendndodhjen përkatëse të prodhimit.

KREU VI DISPOZITAT PËRFUNDIMTARE

Neni 13

Masat kalimtare për metodat e testimit

Përfundimisht nga pikat 1 dhe 2 të nenit 4 dhe pika 2 e nenit 7, deri më 15 korrik 2024, testimi mund të kryhet duke përdorur metodën e izolimit të cistëve nematode nga mbeturinat, e ndjekur nga zbulimi dhe identifikimi i specieve me *real-time* PCR bazuar në Beniers *et al.* 2014, në vend të metodave në lidhje me zbulimin dhe identifikimin e dëmtuesve të specifikuar të renditur në shkronjën “b”, të pikës 1, të aneksit III të këtij udhëzimi.

Neni 14

Dispozitat përfundimtare

1. Ngarkohen për zbatimin e këtij udhëzimi, Autoriteti Kombëtar i Veterinarisë dhe Mbrojtjes së Bimëve, Instituti i Sigurisë Ushqimore dhe Veterinare dhe Enti Shtetëror i Farave dhe Fidanëve.

2. Ky udhëzim hyn në fuqi pas botimit në Fletoren Zyrtare dhe i shtrin efektet nga data 15 janar 2025.

MINISTËR I BUJQËSISË DHE
ZHVILLIMIT RURAL
Anila Denaj

ANEKSI I

Lista e bimëve të specifikuara të përmendura në shkronjën “b” të pikës 3 të nenit 2

1. Bimët bujtëse me rrënjë:

- *Solanum lycopersicum* L.,
- *Solanum melongena* L.

2. Bimë të tjera me rrënjë:

- *Allium porrum* L.,
- *Asparagus officinalis* L.,
- *Beta vulgaris* L.,
- *Brassica* spp.,
- *Capsicum* spp.,
- *Fragaria* L.

3. Bulbet, zhardhokët dhe rizomat, që nuk u nënshtrohen masave të miratuara zyrtarisht, siç përmendet në shkronja “a” të pikës 1 të aneksit II të këtij udhëzimi, të rritura në tokë dhe të destinuara për t’u rimbjellë, të ndryshme nga ato për të cilat ka dëshmi, në formën e paketimit të tyre ose të tjera, se ato janë të destinuara për t’u shitur përdoruesve përfundimtarë që nuk janë të përfshirë në prodhimin profesional të bimëve ose luleve të prera, të:

- *Allium ascalonicum* L.,
- *Allium cepa* L.,
- *Dahlia* spp.,
- *Gladiolus* Turne. Ish L.,
- *Hyacinthus* spp.,
- *Iris* spp.,
- *Lilium* spp.,
- *Narcis* L.,
- *Tulipa* L.

ANEKSI II

Masat zyrtare të përmendura në shkronjën “c” të pikës 3 të nenit 3, shkronjat “b” dhe “c”, të pikës 1 të nenit 9 dhe pikën 3 e aneksit I

1. Masat e miratuara zyrtarisht të referuara në shkronjën “c” të pikës 3 të nenit 3, shkronjat “b” dhe “c”, të pikës 1 të nenit 9 dhe pikës 3 e aneksit I, janë si më poshtë:

a) dezinfektimi me metoda të përshtatshme, në mënyrë që të mos ketë risk të identifikueshëm të përhapjes së dëmtuesit të specifikuar; ose

b) heqja e dheut duke larë ose pastruar deri sa praktikisht të mos ketë dhe në mënyrë që të mos ketë risk të identifikueshëm të përhapjes së dëmtuesit të specifikuar dhe asgjësimin e



mbeturinave të dheut, sipas një procedure për të cilën është vërtetuar se nuk ka risk përhapjeje të dëmtuesit të specifikuar.

2. Masat e miratuara zyrtarisht të përmendura në shkronjën “b” të pikës 1 të nenit 9 janë dërgimi në një impiant përpunimi ose impianti i klasifikuar me procedurat e duhura dhe të miratuara zyrtarisht të depozitimit të mbetjeve, duke përfshirë mbeturinat e tokës, për të cilat është vërtetuar se nuk ka risk të përhapjes së dëmtuesit të specifikuar.

ANEKSI III

Marrja e mostrave dhe testimi siç përmendet në nenet 4 dhe 7

1. Marrja e mostrave dhe testimi për vrojtimit zyrtar të zbulimit, siç përmendet në pikat 1 dhe 2 të nenit 4, kryhet si më poshtë:

Marrja e mostrave që përfshin një mostër dheu me një normë standarde prej të paktën 1 500 ml dhe/ha të mbledhur nga të paktën 100 bërthama përfaqësuese/ha, mundësisht në një rrjet drejtkëndor jo më pak se 5 m gjerësi dhe jo më shumë se 20 m në gjatësi ndërmjet marrjes së mostrave pikat që mbulojnë të gjithë vendndodhjen e prodhimit. I gjithë mostrimi përdoret për ekzaminim të mëtejshëm, d.m.th. për nxjerrjen e cisteve, identifikimin e specieve dhe nëse është e aplikueshme, përcaktimin e patotipit/grupit të virulencës.

Testimi, duke aplikuar metodat e mëposhtme për nxjerrjen e dëmtuesit të specifikuar, të cilat janë përshkruar në protokollet diagnostikuese përkatëse, të vërtetuara dhe të njohura ndërkombëtarisht:

a) në lidhje me nxjerrjen, metodat e bazuara në *Fenwick can*, centrifugë *Schubling*, *Elutriator seinhorst* ose *Kort elutriator*;

b) në lidhje me zbulimin dhe identifikimin, një nga sa vijon:

i. izolimi i cisteve *Globodera* nga mbetjet bazuar në morfologjinë e cistit, i ndjekur nga identifikimi i specieve bazuar në morfologjinë e cisteve

individuale dhe të vegjlit (juveniles), i kombinuar me testin konvencional PCR, bazuar në Bulman & Marshall, 1997⁴ (në rast dyshimi për praninë e *G. tabacum*, testi konvencional PCR i bazuar në Skantar et al., 2007⁵ mund të kryhet shtesë);

ii. izolimi i cisteve *Globodera* nga mbetjet bazuar në morfologjinë e cistit, i ndjekur nga identifikimi i specieve bazuar në morfologjinë e cisteve individuale dhe të vegjlit (juveniles), i kombinuar me *real-time* PCR bazuar në Gamel et al., 2017;⁶

iii. izolimi i cisteve nematode nga mbeturinat, i ndjekur nga zbulimi i specieve me *real-time* PCR bazuar në Gamel et al., 2017¹.

2. Marrja e mostrave për vrojtimit zyrtar të monitorimit, siç përmendet në nenin 7, kryhet në përputhje me një nga sa vijon:

a) mostrimin e përmendur në pikën 1, me një normë minimale të marrjes së mostrave të dheut prej të paktën 400 ml/ha;

b) mostrimi i synuar i të paktën 400 ml dheu pas ekzaminimit vizual të rrënjëve ku ka simptoma vizuale; ose

c) mostrimi të paktën 400 ml dheu të lidhur me patatet pas korries me kusht që vendndodhja e prodhimit ku janë rritur patatet është e gjurmueshme.

Testimi për vrojtimit zyrtar të monitorimit, siç përmendet në nenin 7, kryhet në përputhje me pikën 1 të këtij aneksi.

3. Përfshimisht nga pika 1, norma standarde e mostrimit mund të reduktohet në një minimum prej 400 ml dhe/ha në secilin nga rastet e mëposhtme:

a) ka evidenca dokumentare që asnjë patate ose bimë e renditur në pikën 1 të aneksit I nuk është rritur dhe ishin të pranishëm në vendndodhjen e prodhimit në gjashtë vitet para vrojtimit zyrtar të zbulimit;

b) asnjë ekzemplar i dëmtuesit të specifikuar nuk është gjetur gjatë dy vrojtimit të fundit të njëpasnjëshme të vrojtimit zyrtar në mostrat prej 1 500 ml dhe/ha dhe asnjë patate ose bimë të listuar

⁴Bulman, S.R. & Marshall, J.W. (1997). Differentiation of Australasian potato cyst nematode (PCN) populations using the Polymerase Chain Reaction (PCR). New Zealand Journal of Crop and Horticultural Science 25, pp. 123-129.

⁵Skantar, A.M., Handoo, Z.A., Carta, L.K., Chitwood, D.J. (2007). Morphological and molecular identification of *Globodera pallida* associated with Potato in Idaho. Journal of Nematology 39(2), pp. 133-144.

⁶Gamel, S., Letort A., Fouvillie D., Folcher L., Grenier E. (2017). Development and validation of real-time PCR assays based on novel molecular markers for the simultaneous detection and identification of *Globodera pallida*, *G. rostochiensis* and *Heterodera schachtii*. Nematology 19 (7):789-804.



në pikën 1 të aneksit I, përveç atyre për të cilat kërkohet një vërtetim zyrtar zbulimi, në përputhje me pikën 1 të nenit 4, janë rritur pas kryerjes së vërtetimit të parë zyrtar të zbulimit;

c) asnjë ekzemplar i dëmtuesit të specifikuar ose cist i dëmtuesit të specifikuar pa përmbajtje të gjallë nuk është gjetur në vërtetimin e fundit zyrtar të zbulimit, i cili duhet të përbëhet nga një madhësi mostrimi prej të paktën 1 500 ml dhe/ha dhe pa patate ose bimë të listuar në pikën 1 të aneksit I, përveç atyre për të cilat kërkohet një vërtetim zyrtar zbulimi, në përputhje me pikën 1 të nenit 4, janë rritur në vendndodhje e prodhimit, që kur është kryer vërtetimi i fundit zyrtar i zbulimit.

4. Norma e mostrimit mund të reduktohet për fusha më të mëdha se 8 ha dhe 4 ha, përkatësisht, në secilin nga rastet e mëposhtme:

a) në rastin e normës standarde të përmendur në pikën 1 të këtij aneksi, në 8 ha e parë do të merren mostër në masën e specifikuar në atë pikë, por mund të reduktohen për çdo hektar shtesë në një minimum prej 400 ml dhe/ha;

b) në rastin e normës së reduktuar të përmendur në pikën 3 të këtij aneksi, në 4 ha e parë do të mostrohen me normën e përcaktuar në atë pikë, por mund të reduktohet më tej për çdo hektar shtesë në një minimum prej 200 ml dhe/ha.

5. Përdorimi i madhësisë së reduktuar të mostrës, siç përmendet në pikat 3 dhe 4 të këtij aneksi, mund të vazhdohet në vërtetimet pasuese zyrtare të zbulimit të përmendur në pikën 1 të nenit 3 të këtij aneksi, për sa kohë që dëmtuesit e specifikuar nuk janë gjetur në vendndodhjen e prodhimit përkatës.

6. Madhësia standarde e mostrimit të dheut mund të reduktohet në një minimum prej 200 ml dhe/ha, me kusht që vendndodhja e prodhimit të jetë e vendosur në një zonë të shpallur të pastër nga dëmtuesit e specifikuar dhe të caktuar, mirëmbajtur dhe vërtetuar në përputhje me Standardet Ndërkombëtare për Masat Fitosanitare përkatëse (ISPM nr. 4)⁷.

7. Madhësia minimale e mostrimit të dheut në të gjitha rastet është 200 ml dhe për vendndodhje prodhimi.

⁷ ISPM 4. 1995. Requirements for the establishment of pest free areas. Rome, IPPC, FAO.
<https://www.ippc.int/en/publications/614/>.
Faqe | 16052



ANEKSI IV

Shablloni i vrojtimit referuar në nenet 3 dhe 6

Formatin për paraqitjen e rezultateve të vrojtimit të nematodes së cistëve të patates nga vjelja e patates së vitit të kaluar.
Tabela e mëposhtëm përdoret vetëm për patatet e korrura në vendin tonë.

Rajonet ose zonat	Lloji i vrojtimit (Zbulimi/monitorimi)	Sipërfaqja totale e mbjelljes (ha)	Zona e mostrimit ⁽¹⁾ ⁸	Norma e mostrimit	Zona e infektuar pas analizave laboratorike				Informacione të tjera
					Vetëm G. p ⁹	Vetëm G. r. ¹⁰	G. f. (2) dhe G. r. (3) së bashku në të njëjtën faqe prodhimi	Sipërfaqja totale e zonës së infektuar	

⁸ E rëndësishme vetëm në rastin e vrojtimit të nematodeve.
⁹ G. fq. = *Globodera pallida*
¹⁰ G. r. = *Globodera rostochiensis*.



ANEKSI V

**Kuantifikimi i shkallës së rezistencës së
varieteteve të patates dhe protokollit për
testimin e rezistencës, përmendur në pikën 3
të nenit 8**

1. Shkalla e rezistencës

Ndjeshmëria relative e një varieteti të caktuar patate përcaktohet në përputhje me rezultatet e treguara në tabelën dhe formulën e përcaktuar në pikën 2.16. Rezultati 9 korrespondon me nivelin më të lartë të rezistencës.

**Shënimi standard i pikëve, në lidhje me
ndjeshmërinë relative të varieteteve të
patates për dëmtuesit e specifikuar**

Ndjeshmëri relative (%) (RS)	Rezultati
≤ 1	9
$1 < RS \leq 3$	8
$3 < RS \leq 5$	7
$5 < RS \leq 10$	6
$10 < RS \leq 15$	5
$15 < RS \leq 25$	4
$25 < RS \leq 50$	3
$50 < RS \leq 100$	2
> 100	1

2. Protokollit për testimin e rezistencës

2.1. Testi do të kryhet në një mjedis karantinor, qoftë në mjedis të hapur, serra ose dhoma klimatike.

2.2. Testi duhet të kryhet në enë me të paktën një litër dhe ose një substrat tjetër të përshtatshëm.

2.3. Temperatura e dheut në kontejnerët e testit gjatë gjithë kohëzgjatjes së testit nuk duhet të kalojë 25 °C dhe duhet të sigurohet ujitje i përshtatshëm.

2.4. Gjatë mbjelljes së varietetit testues ose kontrollit duhet të përdoret një syth patateje për çdo varietet testimi ose kontrolli.

2.5. Varieteti i patates 'Désirée' do të përdoret si një varietet standard kontrolli i ndjeshëm në çdo test. Si kontrolle të brendshme mund të shtohen varietete shtesë kontrolli plotësisht të ndjeshme me rëndësi lokale.

2.6. Popullatat standarde të mëposhtme të dëmtuesit të specifikuar do të përdoren në testet e rezistencës ndaj patotipeve *Globodera rostochiensis* Ro1, Ro5 dhe *Globodera pallida*, patotipet Pa1 dhe Pa3:

Ro1: popullsia Ecosse

Ro5: popullsia Harmerz

Pa1: popullsia Scottish

Pa3: popullsia Chavornay

Mund të shtohen popullata të tjera me rëndësi lokale. Për këto popullata do të jenë të disponueshme të dhënat se si është përcaktuar patotipi i tyre. Popullata të reja virulente mund të shtohen, duke marrë parasysh ku popullata të tilla mund të mos jenë ende të qëndrueshme dhe patotipet ende të pavendosura.

2.7. Identiteti i popullatës standarde të përdorur do të kontrollohet duke përdorur metoda të përshtatshme. Rekomandohet që në eksperimentet e testit të përdoren të paktën dy varietete rezistente ose dy klone standarde diferenciale të kapacitetit të njohur të rezistencës.

2.8. Inokula e dëmtuesit të specifikuar (Pi) do të përbëhet gjithsej nga pesë vezë infektive dhe të vegjlit (juvenilies) për ml dheu. Dëmtuesi i specifikuar mund të inokulohet si ciste ose të kombinohet si vezë dhe të vegjlit (juvenilies) në një suspension.

2.9. Qëndrueshmëria e përmbajtjes së cistëve të dëmtuesit të specifikuar të përdorur si burim inokulimi duhet të jetë së paku 70%. Rekomandohet që cistet të jenë të moshës 6 deri në 24 muaj dhe të mbahen për të paktën katër muaj në 4°C menjëherë përpara përdorimit.

2.10. Duhet të ketë të paktën katër përsëritje (enë) për kombinim të popullatës së dëmtuesit të specifikuar dhe varietetit të patates të testuar.

2.11. Kohëzgjatja e testit duhet të jetë së paku tre muaj dhe pjekuria e femrave në zhvillim duhet të kontrollohet përpara përfundimit të eksperimentit.

2.12. Cistet e dëmtuesit të specifikuar nga katër kopjet do të nxirren dhe numërohen veçmas për secilën enë.

2.13. Popullata përfundimtare (Pf) në varietetin standard të kontrollit të ndjeshëm në fund të testit të rezistencës do të përcaktohet duke numëruar të gjitha cistet nga të gjitha përsëritjet dhe vezët dhe të vegjlit (juvenilies) nga të paktën katër përsëritje.



2.14. Duhet të arrihet një shkallë shumëzimi prej të paktën $20 \times (P_f/P_i)$ në varietetin standard të kontrollit të ndjeshëm.

2.15. Koeficienti i variacionit (CV) në varietetin standard të kontrollit të ndjeshëm nuk duhet të kalojë 35%. Teste të tjera statistikore mund të aplikohen në një fazë të mëvonshme nëse ka evidenca se ato teste do të rrisin saktësinë e rezultateve të testit.

2.16. Ndjeshmëria relative e varietetit të patates së testuar ndaj varietetit standard të prekshëm të kontrollit do të përcaktohet dhe shprehet si përqindje sipas formulës:

$$P_{f_{\text{Varietet test}}} / P_{f_{\text{Varietet standard të kontrollit të ndjeshëm}}} \times 100 \%$$

2.17. Nëse një varietet patate e testuar ka një ndjeshmëri relative prej 3% ose më shumë, numri i cisteve do të jetë i mjaftueshëm. Në rastet kur ndjeshmëria relative është më e vogël se 3%, vezët dhe të vegjlit (juveniles) do të numërohen përveç numrit të cisteve.

2.18. Kur rezultatet e testeve në vitin e parë tregojnë se një varietet është plotësisht i ndjeshëm ndaj një patotipi (kur rezultati është < 3), nuk kërkohet të përsëriten këto teste në vitin e dytë.

2.19. Nëse varieteti i testuar nuk është plotësisht i ndjeshëm ndaj një patotipi (kur rezultati është ≥ 3), rezultatet e testeve duhet të jenë konfirmuar nga të paktën një test tjetër i kryer në një vit tjetër. Mesatarja aritmetike e ndjeshmërisë relative në dy të dyja vitet do të përdoret për të nxjerrë rezultatin në përputhje me tabelën e përcaktuar në pikën 1 të këtij aneksi.

URDHËR

Nr. 150, datë 17.7.2024

PËR DELEGIM KOMPETENCE

Në mbështetje të nenit 102, pika 4 e Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, të neneve 28 dhe 29, të ligjit nr. 44/2015, datë 30.4.2015, “Kodi i Procedurave Administrative të Republikës së Shqipërisë”, të nenit 6, të ligjit nr. 9000, datë 30.12.2003, “Për organizimin dhe funksionimin e Këshillit të Ministrave”, të nenit 11, të ligjit nr. 90/2012, “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”, si dhe vendimit nr. 496, datë 22.7.2014, të Këshillit të

Ministrave, “Për përcaktimin e rregullave dhe procedurave të rinovimit të autorizimit individual për përdorimin e frekuencave të dhëna në konkurrim”,

URDHËROJ:

Delegimin e kompetencave të titullarit të Ministrisë së Infrastrukturës dhe Energjisë, znj. Enkelejda Muçaj, për drejtimin e Komisionit *ad hoc* për Negociimin e Rinovimit të Autorizimit Individual të sipërmarrësit të komunikimeve elektronike One Albania sh.a. dhe drejtimin e procesit negociues të rinovimit të autorizimit individual të sipërmarrësit të komunikimeve elektronike One Albania sh.a. për përdorimin e spektrit të frekuencave prej 4 MHz i çftuar, në brezin 900 MHz sipas përcaktimeve në vendimin nr. 496, datë 22.7.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e rregullave dhe procedurave të rinovimit të autorizimit individual për përdorimin e frekuencave të dhëna në konkurrim”.

Ky urdhër hyn në fuqi menjëherë dhe botohet në Fletoren Zyrtare.

ZËVENDËSKRYEMINISTËR

DHE MINISTËR I INFRASTRUKTURËS

DHE ENERGJISË

Belinda Balluku

URDHËR

Nr. 152, datë 17.7.2024

PËR DELEGIM KOMPETENCE

Në mbështetje të nenit 102, pika 4 e Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, të neneve 28 dhe 29, të ligjit nr. 44/2015, datë 30.4.2015, “Kodi i Procedurave Administrative të Republikës së Shqipërisë”, të nenit 6, të ligjit nr. 9000, datë 30.12.2003, “Për organizimin dhe funksionimin e Këshillit të Ministrave”, të nenit 11, të ligjit nr. 90/2012, “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”, si dhe vendimit nr. 496, datë 22.7.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e rregullave dhe procedurave të rinovimit të autorizimit individual për përdorimin e frekuencave të dhëna në konkurrim”,



URDHËROJ:

Delegimin e kompetencave të titullarit të Ministrisë së Infrastrukturës dhe Energjisë, znj. Enkelejda Muçaj, për drejtimin e Komisionit *ad hoc* për Negociimin e Rinovimit të Autorizimit Individual të sipërmarrësit të komunikimeve elektronike Vodafone Albania sh.a. dhe drejtimin e procesit negociues të rinovimit të autorizimit individual të sipërmarrësit të komunikimeve elektronike Vodafone Albania sh.a. për përdorimin e spektrit të frekuencave prej 4 MHz i çiftuar, në brezin 900 MHz dhe 9 MHz i çiftuar në brezin 1800 MHz, sipas përcaktimeve në vendimin nr. 496, datë 22.7.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e rregullave dhe procedurave të rinovimit të autorizimit individual për përdorimin e frekuencave të dhëna në konkurrim”.

Ky urdhër hyn në fuqi menjëherë dhe botohet në Fletoren Zyrtare.

ZËVENDËSKRYEMINISTËR
DHE MINISTËR I INFRASTRUKTURËS
DHE ENERGJISË
Belinda Balluku

URDHËR
Nr. 153, datë 18.7.2024

PËR DELEGIM KOMPETENCE

Në mbështetje të pikës 4, të nenit 102, të Kushtetutës, të ligjit nr. 9000/2003, “Për organizimin dhe funksionimin e Këshillit të Ministrave”; të neneve 28 dhe 29 të ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”; të pikave 2 dhe 3, të nenit 11, të ligjit nr. 90/2012, “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”; të ligjit nr. 43/2015, “Për sektorin e energjisë elektrike”, të ndryshuar; të VKM-së nr. 111, datë 2.3.2022, “Për përcaktimin e fushës së përgjegjësisë, shtetërore të Ministrisë së Infrastrukturës dhe Energjisë”, të ndryshuar; dhe të VKM-së nr. 822, datë 7.10.2015, të Këshillit të Ministrave, “Për miratimin e rregullave dhe procedurave të ndërtimit të kapaciteteve të reja prodhuese të energjisë elektrike, që nuk janë objekt koncesioni”, të ndryshuar,

URDHËROJ:

1. Delegimin e kompetencave të ministrit të Ministrisë së Infrastrukturës dhe Energjisë për miratimin ose refuzimin e kërkesave për ndërtimin e kapaciteteve të reja prodhuese të energjisë elektrike, të cilat nuk janë objekt koncesioni, nënshkrimin e kontratave dhe transferimin e miratimeve, në zbatim të VKM-së nr. 822, datë 7.10.2015, “Për miratimin e rregullave dhe procedurave të ndërtimit të kapaciteteve të reja prodhuese të energjisë elektrike, që nuk janë objekt koncesioni”, të ndryshuar, zëvendësministrit të Ministrisë së Infrastrukturës dhe Energjisë, z. Ceno Klosi.

2. Ngarkohet zëvendësministri i Ministrisë së Infrastrukturës dhe Energjisë, z. Ceno Klosi, për zbatimin e këtij urdhri.

3. Urdhri nr. 125, datë 12.10.2023, “Për delegim kompetence”, shfuqizohet.

Ky urdhër hyn në fuqi menjëherë dhe botohet në Fletoren Zyrtare.

ZËVENDËSKRYEMINISTËR
DHE MINISTËR I INFRASTRUKTURËS
DHE ENERGJISË
Belinda Balluku

URDHËR
Nr. 560, datë 23.7.2024

**PËR DISA MASA MBROJTËSE NDAJ
SËMUNDJES SË MURTAJËS AFRIKANE
TË DERRAVE TË SHFAQUR NË
SHTETIN E BOSNJË-HERCEGOVINËS**

Mbështetur në nenin 102, pika 4, të Kushtetutës; në nenet 42 dhe 43 të ligjit nr. 10465, datë 29.9.2011, “Për shërbimin veterinar në Republikën e Shqipërisë”, të ndryshuar,

URDHËROJ:

1. Ndalimin e importit dhe të tranzitimit për në territorin e Republikës së Shqipërisë të të gjitha kafshëve të gjalla të llojit derra të butë dhe të egër, produkteve të tyre, materialit biologjik dhe embrioneve të kafshëve të gjalla të llojit derra, mishin e freskët dhe nënprodukteve të tyre të kafshëve të llojit derra, sipas njoftimeve të marra



nga faqja zyrtare e OIE-së dhe e ADIS-ës, përkatësisht nga ndarjet administrative të shtetit të Bosnjë-Hercegovinës të përcaktuara në tabelën e mëposhtme.

Ndarja administrative e nivelit të parë	Ndarja administrative e nivelit të dytë	Ndarja administrative e nivelit të tretë
Republika Srpska	Bijeljina	Bijeljina*
Republika Srpska	Bijeljina	Lopare*
Federacija Bosna i Hercegovina	Posavina	Orašje*
Republika Srpska	Bijeljina	Ugljevik*
Republika Srpska	Doboj	Šamac*
Republika Srpska	Doboj	Donji Žabar*
Republika Srpska	Doboj	Modriča*
Republika Srpska	Doboj	Pelagićevo*
Republika Srpska	Doboj	Doboj*
Republika Srpska	Doboj	Petrovo*
Republika Srpska	Istočno Sarajevo	Pale*
Republika Srpska	Istočno Sarajevo	Sokolac*
Republika Srpska	Istočno Sarajevo	Istočni Stari Grad*
Republika Srpska	Trebinje	Nevesinje*
Republika Srpska	Trebinje	Gacko*
Republika Srpska	Foča	Kalinovik*
Republika Srpska	Foča	Foča*
Republika Srpska	Vlasenica	Bratunac*
Republika Srpska	Vlasenica	Milići*
Republika Srpska	Vlasenica	Vlasenica*
Brčko	Brčko	Brčko*
Republika Srpska	Banja Luka	Bosanska Gradiška*
Federacija Bosna i Hercegovina	Posavina	Orašje*
Federacija Bosna i Hercegovina	Central Bosnia	Kreševo*
Federacija Bosna i Hercegovina	Sarajevo	Vogošća*
Federacija Bosna i Hercegovina	Sarajevo	Hadžići*

Federacija Bosna i Hercegovina Sarajevo	Sarajevo	Ilijaš*
Federacija Bosna i Hercegovina Sarajevo	Sarajevo	Trnovo*
Federacija Bosna i Hercegovina Sarajevo	Sarajevo	Vogošća*
Federacija Bosna i Hercegovina Sarajevo	Sarajevo	Stari Grad Sarajevo*
Federacija Bosna i Hercegovina	Tuzla	Teočak*
Federacija Bosna i Hercegovina	Tuzla	Sapna*
Federacija Bosna i Hercegovina	West Herzegovina	Široki Brijeg*
Federacija Bosna i Hercegovina	Zenica-Doboj	Žepče*
Federacija Bosna i Hercegovina	Bosnian Podrinje	Foča-Ustikolina*

2. Lejimin e importit dhe tranzitimit për në territorin e Republikës së Shqipërisë të të gjitha kafshëve të gjalla të llojit derra të butë dhe të egër, produkteve të tyre, materialit biologjik dhe embrioneve të kafshëve të gjalla të llojit derra, mishin e freskët dhe nënprodukteve të tyre të kafshëve të llojit derra, nga ndarjet administrative të shtetit të Bosnjë-Hercegovinës, të cilat nuk janë të cituara në tabelën e mësipërme, të pafektuara nga sëmundja, nëse plotësohen kushtet e mëposhtme nga pika 2.1 deri në pikën 2.8:

2.1. Për kafshët e gjalla të llojit derra të butë dhe të egër, **certifikata shëndetësore veterinare duhet të vërtetojë që kafshët:**

a) nuk kanë shfaqur shenja klinike të murtajës afrikane të derrave ditën e dërgesës;

b) janë mbajtur që nga lindja ose për tre muajt e fundit në një kompartament (zonë) pa prezencë të murtajës afrikane të derrave; ose

c) janë mbajtur në një stacion karantine, të izoluar për 30 ditë përpara dërgesës dhe i janë nënshtruar një testi virologjik dhe një testi serologjik të kryer të paktën 21 ditë pas hyrjes në stacionin e karantinës, me rezultate negative.



2.2. Për materialin biologjik të kafshëve të llojit derra të butë ose të egër, **certifikata shëndetësore veterinare duhet të vërtetohet që kafshët donatore të materialit biologjik:**

a) janë mbajtur që nga lindja ose për të paktën tre muaj para grumbullimit në një stacion, në të cilin janë mbikëqyrur në përputhje me nenet 15.1.28 deri në 15.1.30 të Kodit Terrestrial të OIE-së dhe vërtetohet se asnjë rast i murtajës afrikane të derrave, nuk ka ndodhur në tre vjetët e fundit. Kjo periudhë reduktohet në 12 muaj, vetëm nëse survejanca demonstron dokumenton se nuk ka dëshmi të përfshirjes së rriqnave në epidemiologjinë e infeksionit;

b) nuk kanë shfaqur shenja klinike të murtajës afrikane të derrave në ditën e mbledhjes së materialit biologjik;

c) sperma është mbledhur, përpunuar dhe ruajtur në përputhje me kapitujt 4.6 dhe 4.7 të Kodit Terrestrial të OIE-së;

ç) sperma e përdorur për fekondimin e ovociteve është në përputhje me kushtet e përcaktuara në nenin 15.1.10 ose në nenin 15.1.11, të Kodit Terrestrial të OIE-së, sipas rastit.

2.3. Për embrionet e derivuara *in vivo* të derrave të butë, **certifikata shëndetësore veterinare duhet të vërtetohet që kafshët donatore të embrioneve:**

a) janë mbajtur që nga lindja ose për të paktën tre muaj para grumbullimit të embrioneve në një stacion, në të cilin janë mbikëqyrur në përputhje me nenet 15.1.28 deri në 15.1.30 të Kodit Terrestrial të OIE-së dhe vërtetohet se asnjë rast i murtajës afrikane të derrave, nuk ka ndodhur në tre vjetët e fundit. Kjo periudhë reduktohet në 12 muaj, vetëm nëse survejanca demonstron dokumenton se nuk ka dëshmi të përfshirjes së rriqnave në epidemiologjinë e infeksionit;

b) nuk kanë shfaqur shenjë klinike të murtajës afrikane të derrave në ditën e mbledhjes së embrioneve;

c) i janë nënshtruar një testi serologjik të kryer të paktën 21 ditë pas grumbullimit, me rezultate negative;

ç) embrionet janë mbledhur, përpunuar dhe ruajtur në përputhje me dispozitat përkatëse të kapitujve 4.8 dhe 4.10, të Kodit Terrestrial të OIE-së.

2.4. Për mishin e kafshëve të llojit derra të butë ose të egër, **certifikata shëndetësore veterinare duhet të vërtetohet që:**

a) e gjithë ngarkesa e mishit të freskët vjen nga kafshët e llojit derra që kanë origjinën nga tufat në të cilat janë mbikëqyrur në përputhje me nenet 15.1.28 deri në 15.1.30, të Kodit Terrestrial të OIE-së dhe vërtetohet se asnjë rast i murtajës afrikane të derrave nuk ka ndodhur në tre vjetët e fundit. Kjo periudhë reduktohet në 12 muaj, vetëm nëse survejanca demonstron dokumenton se nuk ka dëshmi të përfshirjes së rriqnave në epidemiologjinë e infeksionit;

b) janë testuar mostra nga një numër statistikisht përfaqësues i kafshëve për sëmundjen e murtajës afrikane të derrave, me rezultate negative;

c) e gjithë ngarkesa e mishit të freskët vjen nga kafshë të cilat janë therur në një thertore të miratuar dhe i janë nënshtruar kontrollit me rezultate të favorshme të inspektimit para dhe pas vdekjes, në përputhje me kapitullin 6.3, të Kodit Terrestrial të OIE-së;

ç) janë marrë masat e nevojshme pas therjes për të shmangur kontaktin e mishit të freskët me çdo burim të virusit të murtajës afrikane të derrave.

2.5. Për mishin e freskët të kafshëve të egra të llojit derra, **certifikata shëndetësore veterinare duhet të vërtetohet që:**

a) janë vlarë në një vend ose zonë të lirë nga murtaja afrikane e derrave, në përputhje me pikën 1 ose me pikën 2 të nenit 15.1.4, të Kodit Terrestrial të OIE-së;

b) i janë nënshtruar me rezultate të favorshme një inspektimi pas vdekjes, në përputhje me kapitullin 6.3, të Kodit Terrestrial të OIE-së në një objekt ekzaminimi të miratuar nga autoriteti veterinar për qëllime eksporti.

2.6. Për produktet e mishit të kafshëve të llojit derra, **certifikata shëndetësore veterinare duhet të vërtetohet që:**

a) mishi i freskët plotëson kushtet përkatëse në nenet 15.1.14, 15.1.15. dhe 15.1.16, të Kodit Terrestrial të OIE-së;

b) mishi është përpunuar në një objekt të miratuar nga autoriteti veterinar për qëllime eksporti dhe ka plotësuar kushtet përkatëse të neneve 15.1.14, 15.1.15 dhe 15.1.16, të Kodit Terrestrial të OIE-së; ose



c) janë përpunuar në një objekt të miratuar nga autoriteti veterinar për qëllime eksporti, në mënyrë që të sigurohet shkatërrimi i virusit të murtajës afrikane të derrave, në përputhje me nenin 15.1.23, të Kodit Terrestrial të OIE-së dhe janë marrë masat e nevojshme pas përpunimit të mishit për të shmangur kontaktin e produktit me çdo burim të virusit të murtajës afrikane të derrave.

2.7. Për qimet (e pjesës së shpinës) e kafshëve të llojit derra, **certifikata shëndetësore veterinare duhet të vërtetohet që:**

a) e kanë origjinën nga derrat e egër ose të butë të kapur në një vend, zonë ose ndarje pa prezencë të murtajës afrikane të derrave dhe janë përpunuar në një objekt të miratuar nga autoriteti veterinar për qëllime eksporti; ose

b) janë përpunuar në një objekt të miratuar nga autoriteti veterinar për qëllime eksporti ku është siguar shkatërrimi i virusit të murtajës afrikane të derrave, në përputhje me një nga proceset e listuara në nenin 15.1.26 të Kodit Terrestrial të OIE-së dhe janë marrë masat e nevojshme pas përpunimit për të shmangur kontaktin me produktin me çdo burim të virusit të murtajës afrikane të derrave.

2.8. Për lëkurët e kafshëve të llojit derra, **certifikata shëndetësore veterinare duhet të vërtetohet që:**

a) kanë ardhur nga derra të një vendi ose zone të lirë nga sëmundja e murtajës afrikane të derrave, në përputhje me pikën 1 ose me pikën 2 të nenit 15.1.4, të Kodit Terrestrial të OIE-së dhe janë përpunuar në një objekt të miratuar nga autoriteti veterinar për qëllime eksporti; ose

b) origjinojnë nga derra të egër ose të butë të kapur në një vend, zonë ose kompartament pa prezencë të sëmundjes së murtajës afrikane të derrave dhe janë përpunuar në një objekt të miratuar nga autoriteti veterinar për qëllime eksporti; ose

c) janë përpunuar në një objekt të miratuar nga autoriteti veterinar për qëllime eksporti, ku është siguar shkatërrimi i virusit të murtajës afrikane të derrave, në përputhje me një nga procedurat e përmendura në nenin 15.1.25, të Kodit Terrestrial të OIE-së dhe janë marrë masat paraprake të nevojshme pas përpunimit për të shmangur kontaktin e produktit me çdo burim të virusit të murtajës afrikane të derrave.

3. Urdhri nr. 305, datë 24.4.2024, “Për disa masa mbrojtëse ndaj sëmundjes së murtajës afrikane të derrave të shfaqur në shtetin e Bosnjë-Hercegovinës”, shfuqizohet.

4. Autoriteti Kombëtar i Ushqimit të informojë rregullisht, brenda 24 orëve, Autoritetin Kombëtar të Veterinarisë dhe Mbrojtjes së Bimëve, Drejtorinë e Përgjithshme të Zhvillimit në Fushën e Sigurisë Ushqimore, Veterinarisë, Mbrojtjes së Bimëve dhe Peshkimit për çdo ngarkesë të kafshëve të llojit derra, produkteve dhe nënprodukteve të tyre, materialit biologjik, embrioneve, mishit dhe nënprodukteve të tyre.

5. Për zbatimin e këtij urdhri ngarkohen Drejtoria e Përgjithshme e Zhvillimit në Fushën e Sigurisë Ushqimore, Veterinarisë, Mbrojtjes së Bimëve dhe Peshkimit në Ministrinë e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural, Autoriteti Kombëtar i Ushqimit dhe Autoriteti Kombëtar i Veterinarisë dhe Mbrojtjes së Bimëve.

Ky urdhër hyn në fuqi menjëherë dhe botohet në Fletoren Zyrtare.

MINISTËR I BUJQËSISË DHE
ZHVILLIMIT RURAL
Anila Denaj

NJOFTIM
Nr. 11193, datë 24.7.2024

MBI HYRJEN NË FUQI TË NJË MARRËVESHJEJE NDËRKOMBËTARE

“Marrëveshja ndërmjet Këshillit të Ministrave të Republikës së Shqipërisë dhe Qeverisë së Emirateve të Bashkuara Arabe, për bashkëpunimin në fushën e sigurisë dhe luftës kundër terrorizmit”, nënshkruar më 28.3.2022, hyn në fuqi më 22.8.2024.

NË MUNGESË DHE ME POROSI
DREJTOR I PËRGJITHSHËM I
ÇËSHTJEVE POLITIKE DHE
STRATEGJIKE I MINISTRISË
PËR EVROPËN DHE PUNËT
E JASHTME
Gazmend Barbullushi



NJOFTIM
Nr. 11194, datë 24.7.2024

**MBI HYRJEN NË FUQI TË
MARRËVESHJES NDËRKOMBËTARE**

“Marrëveshja për bashkëpunimin kulturor midis Ministrisë së Kulturës të Republikës së Shqipërisë dhe Ministrisë së Kulturës dhe Turizmit të Republikës së Turqisë”, nënshkruar në Gjirokastrë, më 8.4.2021, ka hyrë në fuqi më 22 korrik 2024.

**NË MUNGESË DHE ME POROSI
DREJTOR I PËRGJITHSHËM I
ÇËSHTJEVE POLITIKE DHE
STRATEGJIKE I MINISTRISË
PËR EVROPËN DHE PUNËT
E JASHTME
Gazmend Barbullushi**

VENDIM
Nr.00-2023-5686 (724), datë 12.12.2023

NË EMËR TË REPUBLIKËS

Kolegji Civil i Gjykatës së Lartë me trupë gjykuese të përbërë nga:

Artur Kalaja	kryesues;
Margarita Buhali	anëtare;
Ervin Pupe	anëtar;
Darjel Sina	anëtar;
Enton Dhimitri	anëtar,

në seancën gjyqësore më datë 12.12.2023, mori në shqyrtim çështjen, që u përket palëve:

PADITËS: Merxhan Leka, në mungesë.

I PADITUR: Shoqëria “OSHEE Group” sh.a. (ish-shoqëria “OSHEE” sh.a.) në mungesë.
Avokatura e Shtetit, në mungesë.

OBJEKTI: 1. Detyrimin e të paditurit të më shpërblejë me 12 (dymbëdhjetë) paga mujore për zgjidhje të menjëhershme të pajustificuar të kontratës së punës.

2. Dëmshpërblimin me pagën e 2 (dy) muajve për mosrespektim të procedurës së zgjidhjes së kontratës së punës.

3. Dëmshpërblimin me pagën e 3 (tre) muajve për mosrespektim të afatit të njoftimit të zgjidhjes së kontratës së punës.

4. Shpërblimin për vjetërsi në punë.

BAZA LIGJORE: Neni 143, 144, 145, 146/3, 153, 155 i Kodit të Punës.

KOLEGJI CIVIL I GJYKATËS SË LARTË,

pasi dëgjoi relatimin e gjyqtarit Enton Dhimitri dhe si shqyrtoi çështjen në tërësi,

VËREN:

I. Rrethanat e çështjes:

1. Nga aktet e administruara në dosje rezulton se paditësi Merxhan Leka ka punuar prej vitit 1994 në Ndërmarrjen Elektrike “KESH” sh.a. dhe më vonë në ndërmarrjen e “OSSH” sh.a., si dhe në Ndërmarrjen “OST” sh.a. Elbasan, në pozicione të ndryshme, duke filluar nga pozicioni i inxhinierit deri në atë të drejtorit, ku në datë 15 shkurt 2013 është larguar nga detyra me dëshirën e tij.

2. Në datën 20.2.2013, palët kanë lidhur një kontratë individuale pune për detyrën drejtor i Drejtorisë Rajonale, në nenin 1 të së cilës përcaktohet se kontrata lidhet për një periudhë të pakufizuar kohe, ku tre muajt e parë konsiderohen si kohë prove dhe punëmarrësi do të punojë në pozicionin e drejtorit të Drejtorisë Rajonale Elbasan.

3. Me shkresën nr. 21969 prot., datë 6.11.2013, pala paditëse është vënë në dijeni të ndryshimit të pozicionit të punës, që do të ishte ai i TSE-së me detyra konsulence, i Drejtorisë Rajonale Elbasan, duke i ndryshuar në këtë mënyrë edhe marrëdhëniet financiare që prej datës 4.11.2013, por në lidhje me kushtet e tjera vazhdon të ishte në fuqi. Marrëdhëniet e punës me palën e paditur kanë vazhduar më tej në këtë pozicion pa asnjë vërejtje nga ana e palës paditëse, e cila ka firmosur edhe shkresën për ndryshim pozicioni dhe nuk ka bërë ndonjë vërejtje në lidhje me këtë fakt.

4. Më datë 9.1.2014 në bazë të shkresës nr. 292/1 prot., pala paditëse, z. Merxhan Leka është njoftuar për fillimin e procedurave të zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, ku në bazë të nenit 144 të Kodit të Punës, brenda një afati prej 72 orësh nga data e marrjes dijeni, në datën 13.1.2014, pala paditëse duhej të paraqitej pranë Zyrës së Drejtorisë së Burimeve Njerëzore në “CEZ Shpërndarje” sh.a. për të shprehur pretendimet në lidhje me njoftimin.



5. Në bazë të procesverbalit me nr. 292/2 prot., datë 13.1.2014 është realizuar takimi mes palëve, nga ku rezulton se përfaqësuesi i punëdhënësit e ka njoftuar punëmarrësin, për fillimin e procedurës së zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, pa dhënë asnjë arsye ose motivacion për një fakt të tillë.

6. Me shkresën nr. 292/3 prot., datë 16.1.2014, palës paditëse i është komunikuar vendimi nr. 32, datë 16.1.2014, “Për zgjidhjen përfundimtare të marrëdhënieve të punës”, me këtë përmbajtje: *“Duke ju falënderuar për bashkëpunimin dhe kontributin tuaj, ju njoftojmë se në bazë të nenit 141 dhe 144 të Kodit të Punës do të përfundojmë kontratën e nënshtetuar midis nesh. Përfundimi i marrëdhënieve të punës, me “CEZ Shpërndarje” sh.a., sipas njoftimit që ju keni marrë të bëbet më datë 16.1.2014. Bazuar në nenin 143 të Kodit të Punës, Ju do të përfitonit 1 (një) muaj pagë, e cila korrespondon me afatet e njoftimit. Me zgjidhjen e marrëdhënieve të punës, mbështetur në nenin 154/4 të Kodit të Punës, ju do të përfitonit: Pagën që ju takon për pushimet vjetore të pamarrë.”*. Data 16.1.2014 është pasqyruar si data e përfundimit të marrëdhënieve të punës edhe në librezën e punës që i është dorëzuar paditësit.

6.1. Sa sipër, pala paditëse duke mos qenë dakord me vendimin për largimin nga puna, i është drejtuar kësaj gjykatë, për të kërkuar dëmshpërblimet për zgjidhje të kontratës individuale të punës në mënyrë të menjëhershme e të pajustifikuar sipas objektit të padisë.

7. Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë, me vendimin nr. 5405, datë 2.5.2014, ka vendosur:

Pranimin pjesërisht të kërkesëpadisë së paditësit z. Merxhan Leka.

Detyrimin e palës së paditur “CEZ Shpërndarje” sh.a. të dëmshpërblejë paditësin z. Merxhan Leka me 5 (pesë) muaj pagë bruto për shkak të zgjidhjes së menjëhershme e të pajustifikuar të kontratës individuale të punës.

Si pagë referuese për llogaritjen e dëmshpërblimit, të merret paga e paditësit në momentin e ndërprerjes së marrëdhënieve të punës, në shumën 100,000 (njëqind mijë) lekë.

Rrëzimin e padisë për pjesën tjetër.

Shpenzimet gjyqësore i ngarkohen palës së paditur në përpjesëtim me pjesën e pranuar të kërkesëpadisë.

7.1. Gjykata e Rrethit Gjyqësor, ndër të tjera, arsyeton se nisur nga fakti se të katër elementet e kontratës së punës janë të pranishëm në rastin konkret, gjykata çmon se kontrata e

lidhur midis palëve ndërgjyqëse, është një kontratë individuale pune me afat të pacaktuar në kuptim të nenit 12 të Kodit të Punës. Sipas nenit 141 të Kodit të Punës: “Kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit”. Ky nen jep në parim mënyrën e zgjidhjes së kontratës. Ligji e lë në vullnetin e njëanshëm të palës që të zgjidhë kontratën, duke respektuar afate të caktuara njoftimi. Sipas nenit 143 të Kodit të Punës afati i njoftimit varion, në varësi të kohëzgjatjes së marrëdhënieve të punës, nga 1 deri në 3 muaj. Nga formulimi i kësaj dispozite kuptohet se mjafton që njëra palë të kërkojë zgjidhjen dhe kontrata përfundon kur mbaron afati i njoftimit (afati midis njoftimit të zgjidhjes, duke filluar që nga marrja e letrës së dytë me shkrim sipas nenit 144 – dhe përfundimit të kontratës). Pra, ka dy kushte që duhet të plotësohen për të pasur zgjidhjen e kontratës së punës: i. shprehje e vullnetit të njëres palë; ii. respektimi i afatit të njoftimit. Po t’i referohemi kontratës individuale të punës, lidhur mes palëve ndërgjyqëse në nenin 11 të saj palët kanë parashikuar përfundimin e kontratës së punës dhe kanë parashikuar në nenin 11.1 “Palët kanë të drejtë ta përfundojnë këtë Kontratë në përputhje me procedurën e parashikuar në Kodin e Punës, kundrejt respektimit të afateve të mëposhtme të njoftimit: ... c) kur punëmarrësi ka kryer 6 (gjashtë) muaj punë deri në 2 (dy) vjet, afati i njoftimit është 1 (një) muaj”. Kontrata individuale e punës ka filluar më datë 20.2.2013, ku tre muajt e parë të punësimit janë konsideruar kohë prove dhe kjo kontratë pune ka zgjatur deri më datë 16.1.2014. Pra, kjo kontratë ka zgjatur më shumë se gjashtë muaj dhe më pak se një vit. Në të dyja rastet, si t’i referohemi kontratës edhe afatit ligjor ato janë në përputhje me njëra-tjetrën, pasi parashikimi kontraktual nuk ka zbritur nën minimumin e parashikuar nga ligji. Nga sa më sipër, meqenëse njoftimi i dytë për zgjidhjen përfundimtare të kontratës së punës është i datës 16.1.2014, marrëdhëniet e punës mes palëve ndërgjyqëse duhet të zgjasnin edhe një muaj më shumë, datë 16.2.2014. Ndryshe nga ky përfundim, është parashikimi në vendimin nr. 32, datë 16.1.2014 për zgjidhjen përfundimtare të kontratës së punës i palës së paditur, ku është thënë në mënyrë të qartë që marrëdhëniet e punës, ndërpriten po në atë datë, datë 16.1.2014, sikurse



rezulton edhe nga librezja e punës. Ky veprim i punëdhënësit në kundërshtim me ligjin, bën që zgjidhja e kontratës të trajtohet si zgjidhje e kontratës me efekt të menjëhershëm, për sa kohë nuk është respektuar afati i njoftimit.

7.2. Pala e paditur ka prapësuar në lidhje me këtë fakt, duke thënë se ajo ka bërë pagesën për afatin e njoftimit, fakt i cili është pranuar edhe nga pala paditëse në këtë gjykim, dhe parapagimi i afatit të njoftimit e bën zgjidhjen e kontratës të ligjshme, për sa kohë punëdhënësi e ka shpërblyer punëmarrësin për këtë periudhë kohe. Gjykata çmon të theksojë se ky prapësim i palës së paditur nuk është i mbështetur në ligj. Parapagimi që punëdhënësi i ka bërë punëmarrësit, duke e konsideruar në këtë mënyrë të respektuar afatin e njoftimit nuk është në përputhje me atë që parashikon vetë Kodi i Punës. Neni 141 i Kodit të Punës parashikon, se: “Kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit”. Pra, ligjërisht për t’u konsideruar e për t’u zgjidhur në mënyrë të rregullt kontrata e punës, duhet të kalojë edhe afati i njoftimit. Vetëm pasi ka kaluar afati i njoftimit, punëdhënësi mund të bëjë plotësimin e librezës së punës, si dhe të çregjistrojë punëmarrësin e tij nga regjistrat ku ai figuron i regjistruar pranë punëdhënësit. Ligji në asnjë moment nuk shpreh se punëdhënësi mund ta kompensojnë këtë afat kohor me anë të pagesës... Ky qëndrim përforcohet edhe më shumë po t’i referohemi edhe nenit 143/3 të Kodit të Punës që parashikon, se: “...zbatohet e njëjta rregull kur afati i njoftimit pezullohet gjatë periudhës së paaftësisë në punë, shtatzënisë ose pushimeve të dhëna nga punëdhënësi”. Pra, ligji nuk lë asnjë vend për diskutim, kur thuhet që edhe nëse gjatë afatit të njoftimit, punëmarrësi merr përfitimet nga paaftësia në punë, shtatzënia ose pushimeve të dhëna nga punëdhënësi, ky afat pezullohet, gjë që do të thotë nuk llogaritet kjo periudhë në afatin e njoftimit dhe në këto raste marrëdhënia e punës përfundon edhe më vonë se ç’mund të jetë parashikuar në fillim.

7.3. Për sa më sipër, pagimin e afatit të njoftimit, gjykata e merr në konsideratë për të mos i dhënë më shpërblimin për mosrespektim të afatit të njoftimit punëmarrësit, por jo se pagimi i afatit të njoftimit barazohet me kalimin e afatit kohor dhe e bën zgjidhjen e kontratës së rregullt... Këtë

përfundim e mbështesim edhe në praktikën e Gjykatës së Lartë, e cila në lidhje me këtë çështje është shprehur, *inter alias*, se: “Respektimi i afatit të njoftimit nuk mund të jetë i lidhur vetëm me çështjen e njohjes e të shlyerjes së pagave të përfitueshme nga punëmarrësi për periudhën e njoftimit. Gjatë periudhës së afatit të njoftimit marrëdhëniet e punës vazhdojnë me të gjitha pasojat e tyre, të drejtat e detyrimit, si për punëdhënësin, ashtu edhe për punëmarrësin, përfshirë edhe ato të parashikuara nga nenet 23, 25, 26, 27, 28 e vijuese, 143 pika 3 etj., të Kodit të Punës. Ushtrimi apo përmbushja e këtyre të drejtave e detyrimeve nuk është i mundshëm dhe i garantuar, nëse punëmarrësi nuk është duke ushtruar detyrën e tij sipas kontratës së punës. Në rast të kundërt, nisur edhe nga dispozita e nenit 12 të këtij Kodi, humbet kuptimin vetë ekzistenca, natyra, shkaku ligjor e qëllimi i kontratës së punës, si edhe do të justifikohet e kamuflohet zgjidhja *de facto* e menjëhershme e saj nën mbulesën fiktive të një afati njoftimi...”. – Vendimi nr. 117, datë 6.3.2012, i Kolegjit Civil të Gjykatës së Lartë.

7.4. Nga sa më sipër, është e vërtetë që çdonjëra nga palët kontraktuale si punëmarrësi ashtu edhe punëdhënësi, në çdo kohë, mund të zgjidhin menjëherë kontratën e punës. Mirëpo kjo pasohet nga një kusht tjetër, që kontrata mund të zgjidhet menjëherë, por vetëm për shkaqe të justifikuara. Kështu, në nenin 153 të Kodit të Punës parashikohet se: “1. Punëdhënësi dhe punëmarrësi në çdo kohë, mund të zgjidhin menjëherë kontratën për shkaqe të justifikuara. 2. Vlerësohen si shkaqe të justifikuara të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, t’i kërkohet atij që ka zgjidhur kontratën, vazhdimin e marrëdhënieve të punës. 3. Gjykata vendos nëse ekzistojnë shkaqe të justifikuara për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës. Konsiderohen shkaqe të justifikuara rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, si dhe rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të lehtë, në mënyrë të përsëritur, me gjithë paralajmërimin me shkrim të punëdhënësit”.

Nga interpretimi i dispozitës ligjore përcaktohet se katër janë kushtet për t’u cilësuar zgjidhja e kontratës së punës në mënyrë të justifikuar. Konkretisht: a) punëmarrësi të ketë shkelur një detyrim kontraktual; b) shkelja të jetë



kryer me faj të rëndë ose të lehtë në mënyrë të përsëritur dhe pas një paralajmërimi; c) ekzistenca e lidhjes shkakësore midis shkeljes dhe zgjidhjes së menjëhershme të kontratës së punës; d) shkelja të ketë cenuar raportin e besimit midis palëve kontraktuese. Që zgjidhja e kontratës individuale të punës të jetë e justifikuar, duhet që elementët e nenit 153 të Kodit të Punës, të përmbushen njëkohësisht.

7.5. Në rastin konkret zgjidhja e kontratës së punës nga ana e punëdhënësit me anë të vendimit nr. 32, datë 16.1.2014 është e vlefshme, pasi zgjidhja e kontratës së punës me paditësin nuk rezultoi të jetë bërë në kohë të papërshtatshme si ato të parashikuara në nenin 107 dhe 147 të KP-së, si dhe zgjidhja e kontratës nuk është bërë për shkaqe abuzive si ato të parashikuara në nenin 146/1 të KP. Në kuptim të nenit 153 të KP-së vetëm nëse punëmarrësi ka shkelur detyrimet kontraktuale (kushti i parë) me faj të rëndë ose të lehtë në mënyrë të përsëritur dhe pas një paralajmërimi (kushti i dytë), atëherë mund të konsiderohet zgjidhja e kontratës së punës me efekt të menjëhershme dhe të justifikuar. Nga ana e palës së paditur nuk u provua fakti që pala paditëse të ketë shkelur detyrimet kontraktuale me faj të rëndë apo të lehtë në mënyrë të përsëritur dhe pas një paralajmërimi. Madje pala e paditur as që paraqiti ndonjë motiv në lidhje me arsyen e largimit nga puna të paditësit, gjë që nuk e ka bërë edhe në procesverbalin e takimit, nga ku rezulton se edhe në këtë takim pala e paditur nuk ka dhënë asnjë motiv apo shkak për largimin nga puna të paditësit. Duke qenë se që në analizë të kushtit të parë dhe të dytë të dispozitës konstatohet se nuk është kryer asnjë shkelje kontraktuale, atëherë gjykata çmon se nuk ka me vend analiza për të konstatuar shkelje të elementeve të tjera të nenit 153 të Kodit të Punës. Pra, zgjidhja e marrëdhënies së punës nga ana e palës së paditur me paditësin është bërë në mënyrë të pajustifikuar.

7.6. Gjikata duhet të marrë në shqyrtim dhe vlerësojë të gjitha rrethanat e pasojat individuale të natyrës sociale, ekonomike, gjeografike etj., që lidhen më punëmarrësin e larguar pa të drejtë nga puna, si dhe me tronditjen e brendshme të tij si individ dhe qenie sociale nga ndërprerja e pajustifikuar e marrëdhënies së punës. Masa e dëmshpërblimit caktohet, duke pasur parasysh kohën e nevojshme që i nevojitet punëmarrësit

për të gjetur një punë të re, duke e trajtuar dëmshpërblimin si një formë “kompensimi” apo “asistencë” për papunësi. Dëmshpërblimi që përfiton punëmarrësi për zgjidhje pa shkaqe të arsyeshme apo të menjëhershme e të pajustifikuar të kontratës së punës është një mënyrë e shpërblimit të dëmit që ai pëson nga zgjidhja e marrëdhënies së punës. Kështu, për të analizuar elementët në rastin konkret, gjykata merr në konsideratë: a) kohëzgjatjen e marrëdhënieve të punës; b) moshën e paditësit; c) mundësinë për të gjetur një punë tjetër; ç) kushtet familjare të paditësit; d) mënyrën e zgjidhjes së kontratës së punës; dh) pasojat emocionale; e) performancën e punës etj.

Për sa më sipër, gjykata vlerëson se masa prej 12 (dymbëdhjetë) muaj pagë që pretendon pala paditëse si dëmshpërblim për zgjidhje të kontratës në mënyrë të menjëhershme të pajustifikuar është pjesërisht e bazuar në prova. Pasur parasysh të gjitha rrethanat e çështjes, gjykata çmon se nuk jemi përpara rastit ku punëmarrësit, z. Merxhan Leka t'i jepen të 12 (dymbëdhjetë) pagat, pra dëmshpërblimi maksimal që parashikon ligji. Gjikata çmon si masë të arsyeshme, të bazuar në ligj dhe në prova masën prej 5 (pesë) pagash, të cilat i korrespondojnë sjelljes abuzive të punëdhënësit, i cili pa asnjë shkak ka zgjidhur kontratën e punës, vështirësive që mund të has punëmarrësi për njëfarë kohe sa të gjejë një punë tjetër, si dhe pasojave emocionale që mund t'i kenë ardhur atij nga largimi nga vendi i punës.

7.7. Në lidhje me kërkimin për dëmshpërblim për afatin e njoftimit me 3 (tre) paga njoftimi, gjykata vlerëson të theksojë, se: Për zgjidhje të kontratës me efekt të menjëhershëm e pajustifikuar 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/kontratë. Nga sa u arsyetua më sipër, meqenëse zgjidhja e kontratës së punës ishte bërë më datë 16.1.2014, ligjërisht ajo duhet të përfundonte më datë 16.2.2014. Pagesën prej një muaji që i korrespondon afatit të njoftimit, pala e paditur e ka paguar dhe pala paditëse u shpreh se e ka marrë këtë shumë. Është e vërtetë që pala paditëse kërkoi një dëmshpërblim prej 3 pagash për afatin e njoftimit, por ajo këtë e kërkon në kuadër të kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës mbi 5 vjet, pretendim që nuk është i bazuar



në ligj dhe prova. Mirëpo gjykata nuk është e lidhur me cilësimin juridik të fakteve që bën pala por i bën vetë një cilësim juridik fakteve. Pasur parasysh këtë parashikim të ligjit procedural dhe të drejtë të gjykatës, Gjykata arriti në përfundimin se marrëdhëniet e punës me palën e paditur nuk kanë zgjatur më shumë se 5 (pesë) vjet dhe për këtë arsye, pretendimi për 3 muaj pagë shpërblim nuk qëndron. Megjithatë pala e paditur e ka paguar detyrimin e saj për një muaj afat njoftimi, gjykata çmon se pretendimi i palës paditëse për dëmshpërblim për mosrespektim të afatit të njoftimit nuk qëndron dhe si i tillë rrëzohet nga gjykata. Ky përfundim është i bazuar edhe në praktikën e Gjykatës së Lartë e cila, *inter alia*, është shprehur se: “...nisur nga trajtimi ligjor që bëhet më sipër në këtë vendim natyrës së pagesës së përfitueshme gjatë afatit të njoftimit, si dhe në rrethanën kur vërtetohet që pala e paditur ia ka shlyer paraprakisht paditësit pagesat përkatëse në masën e tri pagave mujore për afatin tremujor të njoftimit sipas nenit 143, me të drejtë gjykata më të ulëta kanë rrëzuar padinë në lidhje me kërkimin e tyre nga ana e paditësit. Përfitimi dhe detyrimi për dhënien e pagës që i përket periudhës së njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës lidhet me të drejtën e punëmarrësit për të përfituar pagën që i takon apo do t’i takonte të përfitonte gjatë periudhës së njoftimit sipas ligjit, pavarësisht nëse ai është lejuar ose jo nga punëdhënësi të ushtrojë detyrën gjatë kësaj periudhe... pala e paditur e ka shlyer detyrimin e pagesës së pagave për gjithë periudhën e njoftimit sipas ligjit dhe, për rrjedhojë nuk ka më vend që, gjyqësisht, e njëjta vlerë të kërkohej në formën e dëmshpërblimit për mosrespektim të afatit të njoftimit për zgjidhje të kontratës së punës.

7.8. Në lidhje me pretendimin për dëmshpërblim për mosrespektim të procedurës, gjykata vlerëson të theksojë, se nga hetimi gjyqësor rezultoi se, pala e paditur, punëdhënësi më datë 9.1.2014, ka njoftuar palën paditëse, z. Merxhan Leka për fillimin e procedurave të zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, ku në bazë të nenit 144 të Kodit të Punës, brenda një afati prej 72 orësh nga data e marrjes dijeni, në datën 13.1.2014, pala paditëse duhej të paraqitej pranë Zyres së Drejtorisë së Burimeve Njerëzore në “CEZ Shpërndarje” sh.a. për të shprehur pretendimet në lidhje me njoftimin. Pala paditëse

ka marrë dijeni për këtë njoftim, po më datën 9.1.2014, gjë e cila vërtetohet nga shkresa nr. 292/1 prot., e cila është firmosur rregullisht nga pala paditëse z. Merxhan Leka, në lidhje me marrjen dijeni të këtij njoftimi. Pra, rezulton se punëmarrësi është njoftuar para 96 orëve për takimin që ata do të bënin (ligji kërkon minimumi një afat kohor prej 72 orësh). Në bazë të procesverbalit me nr. 292/2 prot., datë 13.1.2014, është realizuar takimi mes palës paditëse dhe palës së paditur, më datë 13.1.2014, ora 13:15 nga ku përfaqësuesi i punëdhënësit e ka njoftuar punëmarrësin, paditësin në këtë proces gjyqësor, për fillimin e procedurës së zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, nga ku rezulton se punëmarrësi nuk ka parashtruar asnjë vërejtje, por vetëm ka nënshkruar në fund të procesverbalit. Në këtë procesverbal, as pala punëdhënëse nuk ka dhënë asnjë arsye ose motivacion pse do të zgjidhë kontratën individuale të punës me palën punëmarrëse. Me shkresën nr. 292/3 prot., datë 16.1.2014, palës paditëse, z. Merxhan Leka, i është komunikuar vendimi nr. 32, datë 16.1.2014, “Për zgjidhjen përfundimtare të marrëdhënieve të punës”. Ky vendim i është njoftuar palës paditëse më datë 20.1.2014, gjë e cila vërtetohet edhe konferma postare. Pra, rezulton se pala punëdhënëse e ka njoftuar palën punëmarrëse pas katër ditësh për zgjidhjen përfundimtare të kontratës së punës, brenda limiteve kohore që përcakton dispozita ligjore. Në të tilla kushte punëdhënësi, e ka respektuar procedurën për zgjidhjen e kontratës individuale të punës, ndërkohë që punëmarrësi nuk ngriti ndonjë pavlefshmëri absolute me ndonjë nga elementet e procedurës së ndjekur.

7.9. Në lidhje me pretendimin për dëmshpërblim për vjetërsi, gjykata vlerëson se për të marrë shpërblimin për vjetërsi në punë, duhet të plotësohen në mënyrë kumulative këto kushte: Së pari, kontrata e punës të jetë zgjidhur nga punëdhënësi. Së dyti, marrëdhëniet e punës të kenë zgjatur më shumë se tre vjet. Së treti, kontrata e punës nuk duhet të jetë zgjidhur me efekt të menjëhershëm për shkaqe të arsyeshme. Në çështjen objekt gjykimi rezultoi e provuar se marrëdhëniet e punës së punëmarrësit pranë palës së paditur nuk kanë zgjatur më shumë se tre vjet. Është e vërtetë që pala paditëse ka punuar pothuaj pa ndërprerje (me diferenca një- ose pakjavore) në



ndërmarrjen e KESH sh.a. që nga viti 1994 deri në vitin 2010, ku është bërë shënimi në librezën e punës: “Largohet me dëshirën e tij”. Më tej, më 6 shtator 2010 fillon pranë OST sh.a. Njësia Operative Elbasan deri më datë 15 shkurt 2013, ku nga shënimi në librezën e punës rezulton të jetë larguar me dëshirën e tij. Më pas në 20 shkurt 2013 fillon punë pranë “CEZ Shpërndarje” sh.a. deri në ditët e zgjidhjes së njëanshme të kontratës, datë 16 janar 2014. Po të kemi parasysh sa më sipër, pala paditëse është larguar dhe është rikthyer në vende të ndryshme pune, pranë shoqërive të ndryshme. Nuk ka ndonjë shënim në librezën e punës, apo as ndonjë pretendim nga ana e paditësit se ka pasur ndonjë transferim të drejtash nga njëri punëdhënës tek tjetri, me qëllim që punëdhënësi i ri të përgjigjej edhe për të drejtat dhe detyrimet e punëdhënësit të vjetër. Për sa më sipër u arsyetua, edhe pse dy nga kushtet që kërkohen për shpërblimin për vjetërsi janë përmbushur, fakti se nuk plotësohet njëri nga kushtet ndërkohë që Kodi i Punës kërkon që të tria kushtet të përmbushen në mënyrë kumulative, me qëllim që punëmarrësi të përfitojë shpërblimin për vjetërsi, ky pretendim i palës paditëse rrëzohet nga Gjykata.

8. Kundër vendimit të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, ka paraqitur ankim pala paditëse Merxhan Leka, i cili ka kërkuar ndryshimin e vendimit për pjesën e rrëzuar të padisë, duke e pranuar atë në tërësi sipas objektit dhe pala e paditur shoqëria “CEZ Shpërndarje” sh.a. (sot shoqëria “OSHEE” sh.a.), e cila ka kërkuar ndryshimin e vendimit të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, duke vendosur rrëzimin e kërkesëpadisë.

Pala paditëse Merxhan Leka ka para-shtruar në ankim shkaqet si vijon:

- Vendimi i Gjykatës së Shkallës së Parë është pjesërisht i padrejtë.

- Nuk ka pasur asnjë shkak të justifikuar sipas nenit 153/3 të Kodit të Punës, por kam pasur rezultate të larta në punë, sidomos në derdhjen e arkëttimeve ndaj “CEZ Shpërndarje” sh.a.

- Duke iu referuar edhe vendimit të palës së paditur, nuk rezulton e shprehur ndonjë nga shkaqet e nenit 153/3 të Kodit të Punës.

- Kam kërkuar që pala e paditur të më shpërblejë me 12 paga mujore për zgjidhje të

menjëhershme dhe të pajustificuar të kontratës së punës.

- Pala e paditur nuk ka respektuar procedurën e parashikuar nga neni 144 i Kodit të Punës, për shkak se pala e paditur nuk ka dhënë arsyet e zgjidhjes së kontratës së punës, e në këto kushte kërkoj një dëmshpërblim prej dy muaj pagë.

- Pala e paditur duhet të më shpërblejë edhe për vjetërsinë në punë, pasi punoj në sistemin elektroenergjetik shqiptar që prej vitit 1994.

- Kërkojmë ndryshimin e vendimit për pjesën e rrëzuar të padisë, duke e pranuar atë në tërësi sipas objektit.

Pala e paditur shoqëria “CEZ Shpërndarje” sh.a. (sot shoqëria “OSHEE” sh.a.), ka parashtruar në ankim shkaqet si vijon:

- Vendimi i Gjykatës së Shkallës së Parë është i padrejtë.

- Pala jonë e paditur ka pësuar ndryshim në administrimin e saj, me vendimin nr. 5, datë 21.1.2013, të Bordit të Komisionerëve të Entit Rregullator të Energjisë është vendosur vënia në administrim të përkohshëm të shoqërisë “CEZ Shpërndarje” sh.a.

- Administratori i shoqërisë në mbështetje të vendimit nr. 118, datë 18.10.2013, si dhe referuar organigramës së re, ka vendosur kalimin në një pozicion tjetër të paditësit, i cili ka pranuar.

- Në vijimësi pala jonë punëdhënëse ka gjykuar në zgjidhjen në mënyrë të njëanshme të marrëdhënies së punës me punëmarrësin z. Merxhan Leka, mbështetur në nenet 141,144 dhe 152 të Kodit të Punës, i ndryshuar, dhe vendimit unifikues të Gjykatës së Lartë me nr. 10, datë 15.11.2007.

- Në respektim të përcaktimeve të nenit 141 të KP-së dhe në vendimin nr. 113, datë 25.4.2013, “Për zgjidhjen përfundimtare të marrëdhënies së punës”, ka parashikuar përfitimin e 1 pagë mujore, që korrespondon me afatin e njoftimit, konform nenit 143 të KP-së.

- Në zgjidhjen e kontratës së punës së punëmarrësit, nga ana e punëdhënësit të paditur është respektuar procedura e përcaktuar nga neni 144 i KP-së.

- Paditësit i është bërë njoftimi për fillimin e procedurës për zgjidhjen e marrëdhënies së punës, për të cilën ai ka marrë dijeni dhe ka nënshkruar, dhe më datë 13.1.2014 me shkresën nr. 292/2 pasqyrohet takimi për zgjidhjen e njëanshme të



marrëdhënies së punës, ku paditësi ka nënshkruar pa bërë asnjë koment.

- Me vendimin nr. 293, datë 16.1.2014, i është njoftuar palës paditëse përfundimi i marrëdhënies së punës, dhe në këtë vendim përcaktohet se punëmarrësi do të përfitojë 1 (një) muaj pagë, e cila korrespondon me afatet e njoftimit, si dhe pushimet vjetore të pamarrara.

- Nga ana jonë janë respektuar kushtet ligjore për një zgjidhje të rregullt të kontratës së punës dhe është respektuar afati i njoftimit dhe në referim të vendimit unifikues të Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë nr. 19, datë 15.11.2007.

- Në rastin konkret është bërë pagimi i pagës gjatë 1 muaji, duke mos e zënë me punë paditësin, është plotësisht i ligjshëm referuar nenit 129/1 të KP-së dhe nuk ka cenuar asnjë parim që buron nga KP-ja.

- Zgjidhja e marrëdhënies së punës është bërë në mënyrë të njëanshme, duke respektuar afatin e njoftimit (nenet 143/1 dhe 155/1 të KP-së), pasi është respektuar detyrimi ligjor për dhënien e pagës që i korrespondon respektimit të afatit të njoftimit.

- Palët mund të zgjidhin kontratën për çdo lloj shkak, dhe nëse respektojnë procedurën (neni 144) dhe afatin e njoftimit (neni 143) zgjidhja është e rregullt.

- Kërkojmë nga Gjykata e Apelit ndryshimin e vendimit të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, duke vendosur rrëzimin e kërkesë-padisë.

9. Gjykata e Apelit Tiranë, me të njëjtin arsyetim, me vendimin nr. 193, datë 27.1.2015, ka vendosur:

“Lënien në fuqi të vendimit civil nr. 5405, datë 2.5.2014, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë”.

10. Ndaj vendimit të sipërcituar rezulton të ketë paraqitur rekurs pala e paditur shoqëria “CEZ Shpërndarje” sh.a. (sot shoqëria “OSHEE” sh.a.), i cili kërkon: *“Ndryshimin e vendimit të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë dhe të vendimit të Gjykatës së Apelit Tiranë, duke vendosur rrëzimin e kërkesë-padisë”, duke parashtruar shkaqet si vijon:*

- Pala jonë e paditur ka pësuar ndryshim në administrimin e saj, me vendimin nr. 5, datë 21.1.2013 të Bordit të Komisionerëve të Entit Rregullator të Energjisë është vendosur vënia në

administrim të përkohshëm të shoqërisë “CEZ Shpërndarje” sh.a.

- Administratori i shoqërisë, në mbështetje të vendimit nr. 118, datë 18.10.2013, si dhe referuar organigramës së re, ka vendosur kalimin në një pozicion tjetër të paditësit, i cili ka pranuar.

- Largimi nga puna i paditësit është i bazuar në nenin 141, 144, 152 të KP-së dhe vendimin unifikues të Gjykatës së Lartë nr. 19, datë 15.11.2007.

- Paditësi ka përfituar një pagë mujore, që korrespondon me afatet e njoftimit, konform nenit 143 të Kodit të Punës.

- Gjatë zgjidhjes së kontratës së punës është respektuar procedura e përcaktuar në nenin 144 të KP-së.

- Janë respektuar të gjitha kushtet ligjore për zgjidhjen e kontratës së punës, konform nenit 141 të KP-së.

- Punëdhënësi gëzon të drejtën të pezullojë në mënyrë të menjëhershme nga puna punëmarrësin, por me detyrimin që të paguajë pagën deri në përfundim të afatit të njoftimit. Në rastin konkret, pagimi i pagës gjatë 1 muaji, duke mos e zënë me punë paditësin është plotësisht i ligjshëm referuar nenit 129/1 të KP-së dhe nuk ka cenuar asnjë parim që buron nga KP-ja (nenet 19–37 të KP-së).

- Zgjidhja e marrëdhënies së punës është bërë në mënyrë të njëanshme. Është respektuar afati i njoftimit gjatë zgjidhjes së kontratës së punës (nenet 143/1 dhe 155/1 të KP-së).

- Kemi respektuar tërësisht elementet e zgjidhjes së rregullt të kontratës së punës.

- Pretendimi i palës paditëse se zgjidhja e marrëdhënies së punës është e menjëhershme dhe e pajustificuar nuk është i bazuar në ligj dhe në prova.

- Zgjidhja e marrëdhënies së punës është në harmoni të vendimit unifikues të Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë nr. 19, datë 15.11.2007.

- Në interpretim të nenit 153 të KP-së, palët mund të zgjidhin kontratën e punës për çdo lloj shkak. Gjykatat kanë gabuar në vendimet e tyre, duke bërë interpretim të gabuar të ligjit.

II. Procedura para Gjykatës së Lartë dhe nevoja për njësimin e praktikës gjyqësore

11. Kolegji Civil i Gjykatës së Lartë (në vijim “Kolegji”), i përbërë nga një trup gjykues prej tre gjyqtarësh, mori në shqyrtim këtë çështje në



dhomë këshillimi me datë 26.7.2023. Pavarësisht se rekursi i palës së paditur është paraqitur me datë 9.2.2015, para ndryshimeve të KPC-së në vitin 2021, ai u shqyrtua sipas dispozitave procedurale që janë në fuqi aktualisht, në lidhje me ritin e gjykimit, përbërjen e trupës gjyquese dhe mënyrën e disponimit nga Gjykata e Lartë. Veprimi i ligjit procedural në kohë rregullohet nga dispozita tranzitore e ligjit nr. 44/2021, ku është parashikuar, se: “1. Përbërja e trupave gjyqes, si dhe procedura e gjykimit në Gjykatën e Lartë rregullohet sipas përcaktimeve të këtij ligji, pavarësisht parashikimeve të ndryshme në ligje të tjera; 2. Rekursi i paraqitura, por ende të pashqyrtuara, konsiderohen të pranueshme nëse plotësojnë parashikimet e ligjit në fuqi në kohën e depozitimit të tyre.”

12. Pasi mori në shqyrtim aktet e fashikullit të gjykimit dhe pretendimet e ngritura në rekursin e paraqitur nga pala e paditur shoqëria “CEZ Shpërndarje” sh.a. (sot shoqëria “OSHEE” sh.a.), Kolegji vlerësoi se në rastin konkret, shtroheshin për zgjidhje disa çështje ligjore, në lidhje me interpretimin e neneve 141 dhe 143 të Kodit Punës, mbi kuptimin e respektimit të afatit të njoftimit në rastin kur punëdhënësi i paguan punëmarrësit paraprakisht pagën korresponduese të këtij afati.

13. Pas një studimi paraprak, Kolegji konstatoi se në praktikën e gjykatave më të ulëta, si dhe në Gjykatën e Lartë janë hasur probleme të interpretimit të neneve 141 dhe 143 të Kodit Punës, çka ka shkaktuar jo rrallë herë edhe praktika të ndryshme gjyqësore. Nga Gjykata e Lartë deri më sot, nuk janë përcaktuar kritere të qarta dhe të unifikuara, për të orientuar praktikën gjyqësore mbi kuptimin e këtyre dispozitave, mbi konsiderimin e respektuar të afatit të njoftimit në rastin e zgjidhjes së kontratës së punës me kohëzgjatje të pacaktuar nga punëdhënësi, në kuptim të neneve 141 dhe 143 të Kodit të Punës, kur punëdhënësi i paguan punëmarrësit paraprakisht pagën korresponduese të këtij afati.

14. Kodi i Punës ka pësuar disa ndryshime, duke përfshirë edhe kreun e përfundimit të marrëdhënieve të punës. Kështu në nenin 143, të ndryshuar me ligjin nr. 9125, datë 29.7.2003, është parashikuar:

“1. Pas kohës së marrjes në provë, për të zgjidhur kontratën me periudhë të pacaktuar, palët duhet të respektojnë një afat njoftimi prej një muaji, gjatë vitit të

parë të punës, prej dy muajsh për dy deri në pesë vjet pune, prej tre muajsh për më shumë se pesë vjet pune.

2. Këto afate mund të ndryshohen me marrëveshje me shkrim ose në kontratën kolektive të punës. Kur punëmarrësi ka kryer deri në gjashtë muaj pune, afati i njoftimit nuk mund të jetë më pak se dy javë. Afati i njoftimit është jo më pak se 1 muaj kur punëmarrësi ka kryer më shumë se gjashtë muaj pune.

3. Afati i njoftimit për zgjidhjen e kontratës zgjatet, sipas rastit, deri në fund të javës ose deri në fund të muajit. Zbatohet e njëjta rregull, kur afati i njoftimit pezullohet gjatë periudhës së paafësisë për punë, shtatzënisë ose pushimeve të dhëna nga punëdhënësi.

4. Kur njëra nga palët e zgjidh kontratën pa respektuar afatin e njoftimit, zgjidhja trajtohet si zgjidhje e kontratës me efekt të menjëhershëm.”

14.1. Kjo dispozitë ka pësuar ndryshime me ligjin nr. 136, datë 5.12.2015, duke pasur aktualisht këtë përmbajtje:

“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. Shfuqizuar.

3. Afati i njoftimit për zgjidhjen e kontratës zgjatet, sipas rastit, deri në fund të javës ose deri në fund të muajit. Zbatohet e njëjta rregull, kur afati i njoftimit pezullohet gjatë periudhës së paafësisë për punë, shtatzënisë ose pushimeve të dhëna nga punëdhënësi.

4. Kur njëra nga palët e zgjidh kontratën pa respektuar afatin e njoftimit, zgjidhja trajtohet si zgjidhje e kontratës me efekt të menjëhershëm.

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.”

14.2. Në ndryshimet e fundit të Kodit të Punës në vitin 2015, me shtimin e paragrafit të pestë, vetë ligjvënësi ka reflektuar interpretimet dhe qëndrimet e praktikës gjyqësore dhe, veçanërisht, ato të vendimit unifikues nr. 19/2007 të Gjykatës së Lartë, në lidhje me vazhdimësinë e marrëdhënies së punës gjatë afatit të njoftimit, duke parashikuar të drejtën e punëmarrësit gjatë



kësaj periudhe për të përfituar minimalisht 20 orë leje të pagueshme në javë, për të bërë të mundur kërkimin e një pune të re.

15. Kolegji konstaton se sa i përket respektimit të afatit të njoftimit në rastin e zgjidhjes së kontratës së punës me kohëzgjatje të pacaktuar nga punëdhënësi, në kuptim të neneve 141 dhe 143 të Kodit të Punës, kur punëdhënësi i paguan punëmarrësit paraprakisht pagën korresponduese të këtij afati, vihen re dy praktika të ndryshme gjyqësore. Po ashtu edhe Kolegji Civil i Gjykatës së Lartë ka mbajtur dy qëndrime të ndryshme.

16. Në vendimin nr. 117, datë 6.3.2012, Kolegji Civil, ndër të tjera shprehet, se: *“... Prandaj, nisur nga sa arsyetohet më sipër, për respektimin nga punëdhënësi të procedurës së njoftimit sipas nenit 143, nuk është e mjaftueshme që ky i fundit thjesht t'i bëjë me dije punëmarrësit zgjidhjen e kontratës së punës në afatin sipas ligjës, ndërkohë që përpara përfundimit të këtij afati, të deklaruar edhe në njoftim, de facto apo me njoftimin tjetër përkatës, punëmarrësi urdhërohet dhe i ndalohet të vijojë të ushtrojë detyrën e tij sipas kontratës së punës ... As parapagimi nga ana e punëdhënësit e pagesave që i përkasin periudhës së afatit të njoftimit sipas ligjit, nuk përbën, më vete, një sjellje që respekton e ezauron procedurën e afatit të njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës, aq më tepër në gamën e të drejtave dhe detyrimeve reciproke të palëve kontraktore. Me fjalë të tjera, në kuptim të drejtë të ligjit, afati i njoftimit nuk mundet thjesht të “konvertohet” vetëm në vlerë monetare të barasvlershme me pagën përkatëse që i takon punëmarrësit për atë periudhë...”*

17. I njëjti qëndrim është mbajtur edhe në vendimin nr. 00-2014-3423 (532), datë 16.10.2014 të Kolegjit Civil të Gjykatës së Lartë, ku ndër të tjera thuhet se: *“... Respektimi i afatit të njoftimit nuk mund të jetë i lidhur vetëm me çështjen e njohjes e të shlyerjes së pagave të përfitueshme nga punëmarrësi për periudhën e njoftimit. Gjatë periudhës së afatit të njoftimit marrëdhëniet e punës vazhdojnë me të gjitha pasojat e tyre, të drejtat e detyrimit, si për punëdhënësin ashtu edhe për punëmarrësin, përfshirë edhe ato të parashikuara nga nenet 23, 25, 26, 27, 28 e vijuese, 143 pika 3 etj. të Kodit të Punës ... Prandaj, nisur nga sa arsyetohet më sipër, për respektimin nga punëdhënësi të procedurës së njoftimit sipas nenit 143, nuk është e mjaftueshme që ky i fundit thjesht t'i bëjë me dije punëmarrësit zgjidhjen e kontratës së punës në afatin sipas ligjit, ndërkohë që përpara përfundimit të këtij afati, të deklaruar edhe në njoftim, de facto apo me njoftimin tjetër përkatës, punëmarrësi urdhërohet e i*

ndalohet të vijojë të ushtrojë detyrën e tij sipas kontratës së punës ... Kushtet e nenit 143 nuk konsiderohen të respektuara edhe nëse një sjellje e tillë e punëdhënësit është shfaqur prej tij me parapagimin përkatës të pagës së përfitueshme për atë periudhë për punëmarrësin ...”

17.1. Në këtë vendim njëri nga anëtarët e Kolegjit ka dalë në pakicë duke vlerësuar se nëse punëdhënësi parapaguan pagat që punëmarrësi do të përfitonte gjatë afatit të njoftimit, konsiderohet se e ka respektuar këtë afat dhe zgjidhja e kontratës së punës nuk mund të kualifikohet nga gjykatat si zgjidhje e menjëhershme e kontratës së punës.

18. Po ashtu, raste të ngjashme, që shtrojnë për zgjidhje të njëjtën çështje, janë shqyrtuar edhe nga Kolegji Administrativ. Në një rast, me vendimin nr. 463, datë 3.5.2017, Kolegji Administrativ ka arsyetuar se: *“Në vështrim të parë të provave shqësore të administruara në dosjen gjyqësore (po t'i referohemi datës kur ka dalë urdhrin për zgjidhjen e kontratës së punës e cila daton në 12.12.2013, si dhe datës kur pala e paditur i ka shkëputur marrëdhëniet financiare paditësit, e cila është data 16.2.2014), duket sikur nga ana e punëdhënësit është respektuar afati i njoftimit prej 2 muaj i detyrueshëm në bazë të nenit 143/1 të Kodit të Punës. Por në fakt, nisur nga mënyra se si punëdhënësi e ka zgjidhur këtë marrëdhënie pune, del qartë që ai nuk ka respektuar në mënyrë të plotë atë çka parashikon neni 143 i Kodit të Punës, si dhe qëllimin që ka pasur ligjvënësi kur ka bërë një parashikim të tillë. Siç u trajtua edhe më lart në këtë vendim, shkakun për zgjidhjen e marrëdhënies së punës ishte “riorganizimi i kësaj drejtorie me qëllim rritjen e performancës së institucionit”. Duke qenë se shkakun i ndërprerjes së marrëdhënies së punës ka qenë riorganizimi i kësaj drejtorie (pra një shkak i pavarur nga paditësi dhe që nuk futet në shkaqet e parashikuara nga neni 153 i KP-së), pala e paditur përveçse ishte e detyruar që ta njoftonte paditësin dy muaj përpara, ishte e detyruar që edhe ta mbante atë në punë gjatë periudhës së afatit të njoftimit, duke e paguar për punën që do të kryente. Sa më sipër del qartë dhe nga logjika e vetë ligjit. Ka qenë ligjvënësi ai që i ka ndarë situatat juridike, se: i. kur kemi zgjidhje të marrëdhënies së punës në mënyrë të njëanshme, me shkak të arsyeshëm, e cila sjell si pasojë largimin e punëmarrësit në mënyrë të menjëhershme nga puna, pa iu paguar afati i njoftimit; ii. dhe kur kemi zgjidhje natyrale të marrëdhënies së punës, nga e cila rezulton se punëmarrësi duhet të njoftohet në respektim të neneve 141 dhe 143/1 të Kodit të Punës dhe të qëndrojë*



në detyre dhe të paguhet deri në ditën e fundit të afatit të njoftimit ...

... *Largimi i menjëhershëm i paditësit nga puna pa shkak të arsyeshëm dhe pa u përmbushur detyrimet që parashikon neni 143 i Kodit të Punës, sjell si pasojë që zgjidhja e kësaj kontrate të konsiderohet si zgjidhje e njëanshme, e menjëhershme dhe pa shkaqe të justifikuara. Ky konkluzion, rrjedh nga interpretimi sistematik që i bëhet dispozitave të Kodit të Punës, në të cilat mbartet detyrimi i punëmarrësit që gjatë periudhës së njoftimit, ai të paraqitet rregullisht në punë dhe të kryejë të gjitha detyrat funksionale që janë përcaktuar në kontratën e punës. Në vijim të këtij argumenti, Kolegji Administrativ i Gjykatës së Lartë vlerëson të theksojë se, gjatë periudhës së afatit të njoftimit, punëmarrësi përmbush detyrimet kontraktore dhe njëkohësisht përveç përfitimit të pagës, përfiton dhe të drejta të njohura nga ligji dhe kontrata, sikundër janë: vjetërsia në punë; pagimi i sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore apo dhe marrja e “kënaqësisë” që të jep vazhdimi i marrëdhënieve të punës (deri në fund të afatit të njoftimit)”.*

19. Në vendimin nr. 1987 (199), datë 7.4.2023, të Kolegjit Civil të Gjykatës së Lartë, ndër të tjera, arsyetohet: *“Afati i njoftimit është periudha, gjatë së cilës marrëdhënia e punës është në fuqi. Gjatë kësaj kohe punëmarrësi përfiton pagën, sigurimet shoqërore, shëndetësore e çdo të ardhur tjetër në të njëjtat kushte me periudhën para se të njoftohej zgjidhja e kontratës nga punëdhënësi. Punëmarrësi dubet të përfitojë të gjitha pagesat nga marrëdhënia e punës dhe kjo periudhë dubet të konsiderohet si pjesë e vjetërsisë së tij në punë. Vetëm në fund të afatit të njoftimit ndërpritet marrëdhënia e punës si dhe bëhet shpërblyerja ligjore e punëmarrësit nga puna me shënimet përkatëse në librezë. Për rrjedhojë, pagimi nga punëdhënësi si dëmshtëpërblyerje e pagesës tërësore të afatit të njoftimit, sikurse është vepruar në rastin konkret nuk tregon se afati i njoftimit është respektuar. Në këtë situatë, marrëdhënia e punës de facto e de jure është zgjidhur në kohën e ndërprerjes së marrëdhënieve financiare të palëve, siç është pasqyruar në librezën e punës dhe jo në përfundim të afatit të njoftimit që është në datën 26.10.2013. Sipas nenit 141 e 143 të KP-së në fuqi në kohën e zgjidhjes së kontratës së punës, zgjidhja e saj mund të bëhet për çdo lloj shkak, mjafton të respektohet afati i njoftimit gjë, që nuk rezultojn të jetë zbatuar në rastin konkret”.*

20. Në një rast, Kolegji Administrativ ka ndjekur një kriter tjetër, për të ndarë nëse do të konsiderohet ose jo i respektuar afati i njoftimit, nëse punëdhënësi nuk e zë me punë punëmarrësin gjatë kësaj kohe pavarësisht parapagimit të afatit

të njoftimit. Në këtë rast, Kolegji Administrativ ka vlerësuar se punëdhënësi mund të mos ta zërë me punë punëmarrësin gjatë afatit të njoftimit, me kushtin që në aktin e zgjidhjes së kontratës ta pasqyrojë formalisht se kontrata ka përfunduar jo menjëherë, por në fund të afatit të njoftimit, duke bërë edhe shënimin në librezën e punës, se cila është data e largimit nga puna. Kështu, në vendimin nr. 157, datë 10.2.2022, Kolegji Administrativ është shprehur ndër të tjera, se: *“... Punëdhënësi mund të mos e zërë me punë punëmarrësin (duke i hequr detyrimin e të punuarit), për të cilin mendon të zgjidhë kontratën e punës (gjatë afatit të njoftimit) dhe ky fakt në vetvete nuk e bën të parespektuar afatin e njoftimit, por në çdo rast ai ka detyrimin që të paguajë rregullisht punëmarrësin dhe ta deklarojë atë si të punësuar pranë organeve kompetente, njësoj si të mos ishte në fazën përmbyllëse të marrëdhënies së punësimit. Në rastin konkret objekt gjykimi, nuk ka ndodhur një gjë e tillë, pasi punëdhënësi e ka deklaruar menjëherë të larguar nga puna punëmarrësen, duke bërë edhe shënimin në librezën e punës të datës 3.12.2013, si datë largimi nga puna, ndonëse afati i njoftimit nuk kishte mbaruar. Më tej, fakti që pasi është paraqitur padia në gjykatë prej paditëses, punëdhënësi i ka paguar asaj pagën për afatin e njoftimit, nuk e bën të respektuar këtë të fundit, pasi me veprimet e vetë punëdhënësit, del se ai e ka zgjidhur kontratën në mënyrë të menjëhershme. Kolegji vlerëson se gjatë afatit të njoftimit kontrata e punës mbetet në fuqi me gjithë të drejtat, detyrimet dhe efektet që ajo prodhon. Përbën interpretim dhe zbatim të gabuar të ligjit, sjellja e punëdhënësit që, në rastin e zgjidhjes në mënyrë të njëanshme të kontratës së punës, e konsideron të përmbushur afatin e njoftimit, duke i paguar njëherazi punëmarrësit, pagën korresponduese të afatit të njoftimit. Kjo veprimtari barazohet me shpërblyerjen vullnetar të “dëmit” dhe nuk e zhvesh punëdhënësin nga detyrimi për të dëmshtëpërblyer dëmet e tjera që rrjedhin nga zgjidhja e menjëhershme e kontratës së punës. Ndërprenja e njëanshme e marrëdhënies së punës, pa respektuar kohëzgjatjen e afatit të njoftimit, por duke i paguar në mënyrë të menjëhershme punëmarrësit pagën që i korrespondon këtij afati, dubet të konsiderohet si zgjidhje e menjëhershme e kontratës së punës, nëse zgjidhja juridike e saj nuk është bërë në përfundim të afatit të njoftimit sipas nenit 143 të Kodit të Punës. Respektimi i afatit të njoftimit, të përcaktuar nga neni 143 i Kodit të Punës kërkon që, në rastin e zgjidhjes së njëanshme të kontratës së punës, ky afat njoftimi të respektohet në të gjithë kohëzgjatjen e tij dhe jo duke u zëvendësuar njëanshmërisht*



nga punëdhënësi me dhënien e pagës që i korrespondon afatit të njoftimit. Dispozitat e Kodit të Punës, kudo kur parashikohet afati i njoftimit, i referohen vetëm respektimit të tij në kuptimin kohor dhe nuk e njohin mundësinë që e drejta e respektimit të afatit të njoftimit të mund të zëvendësohet me dëshmipërblimin në formën e pagës korresponduese të këtij afati. Nga interpretimi sistematik i dispozitave të Kodit të Punës, rezulton detyrimi i punëmarrësit që gjatë periudhës së njoftimit, ai të paraqitet rregullisht në punë dhe të kryejë të gjitha detyrat funksionale që janë përcaktuar në kontratën e punës, përveç nëse punëdhënësi e zhvesh nga ky detyrim duke e njoftuar se planifikon të mos e zërrë me punë.”

20.1. Ky vendim është marrë me shumicë votash. Gjyqtari në pakicë ka argumentuar, se: “Vlerësoj se është e vërtetë se gjatë afatit të njoftimit marrëdhënia e punës, dubet të konsiderohet se vijon, por nga ana tjetër, rezultojnë që për punëmarrësin, tej të drejtave për të marrë pagën, pushimet, për të mosqenë i diskriminuar, për të qenë i lirë të organizohet në sindikata etj., të drejta që nuk lidhen me afatin e njoftimit, të drejtat dhe detyrimet e tjera në kontratës së punës përcaktohen në nenet 23, 25, 26, 27 e 28, të KP-së, dispozita që rregullojnë “detyrimi i punëmarrësit për bindje, për kujdes në punë, për dhënie llogari, për besnikëri, si dhe përgjegjësia e tij për shkeljen e këtyre detyrimeve”, detyrime këto, që vlerësoj se nuk mund të konsiderohen si cenim i së drejtës së tij, duke e paguar gjatë periudhës së afatit të njoftimit, pa i kërkuar respektimin e tyre. Referuar sa më sipër, dhe duke mbajtur në konsideratë se respektimi nga punëdhënësi i një afati njoftimi për zgjidhjen e kontratës së punës, ka për qëllim thelbësor mbrojtjen e palës së dobët në këtë kontratë, punëmarrësit, duke i krijuar atij kushte kryesisht të përshtatet me këtë situatë dhe veçanërisht të interesohet për një tjetër stabilizim në një tjetër marrëdhënie pune, punëdhënësi duke i krijuar kushte të punojë me orar të reduktuar, apo të mos e ofrojë fare shërbimin e tij, ndërkohë që përfiton pagën për këtë afat, jo vetëm nuk cenon ndonjë të drejtë të punëmarrësit, por ka vendosur vullnetarisht një standard të shtuar në ndihmë të tij dhe në këto kushte nuk mund të interpretohet si mosrespektim i këtij afati njoftimi. Në këtë përfundim rezultojnë të ketë dalë dhe shumica në këtë gjykim kur arsyeton, se “... kryerja e punës është detyrë për punëmarrësin dhe e drejtë për punëdhënësin, ndërsa pagesa për punën është e drejtë e punëmarrësit dhe detyrim i punëdhënësit. Punëdhënësi mund të mos e zërrë me punë punëmarrësin për të cilin mendon të zgjidhë kontratën e punës (gjatë afatit të njoftimit) dhe ky fakt në vetvete nuk e bën të parespektuar afatin e njoftimit ...”. Nga ana tjetër, vlerësoj se

problematika që ndeshen si mospagimi nga punëdhënësi gjatë kësaj periudhe afati njoftimi të detyrimeve pranë sigurimeve shoqërore, duke paguar vetëm punëmarrësin me pagën e tij neto, mendoj se nuk i heq mundësinë atij, të kërkojë pagimin e tyre, por nuk mund të pranohet si shkak për të konsideruar të mosrespektuar afatin e njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës.

Vlerësoj se deklarimi i punëdhënësit në aktin e zgjidhjes së kontratës së punës se marrëdhënia ndërpritet atë ditë që ai edhe ka vendosur ta zgjidhë atë, nuk ka cenuar punëmarrësin i cili është paguar me pagën që ka pasur për afatin edhe tej kësaj date, ashtu si nuk do të kishte argument të kundërt, nëse punëdhënësi e njoftonte verbalisht punonjësën dhe nuk dispononte me një akt formal për këtë zgjidhje të kontratës, njësoj si nuk kishte një kontratë formale për lidhjen e kësaj marrëdhënie pune.

Aq më pak, vlerësoj se ndikon sa më lart shënimi që i është vënë punëmarrësit në këtë rast në librezhën e punës, lidhur me datën e ndërprerjes së kontratës së punës. Si vlerësova më sipër, pasojat punëmarrësit nuk mund t'i vinë nga ky shënim, ndërkohë që njohja si periudhë e mbuluar me sigurime e këtij afati është e drejtë që mund të kërkojë, por që nuk afekton në respektimin e afatit të njoftimit për zgjidhjen e kontratës...”

21. Në një rast tjetër, me vendimin nr. 1910, datë 4.5.2022, Kolegji Civil ka mbajtur qëndrimin se afati i njoftimit quhet i respektuar nëse punëdhënësi paguan pagën e punëmarrësit, edhe pse nuk e zërrë me punë gjatë kësaj periudhe. Në këtë vendim Kolegji arsyeton ndër të tjera, se: “Referuar sa më sipër, Kolegji sjell në vëmendje se respektimi nga punëdhënësi i një afati njoftimi për zgjidhjen e kontratës së punës, ka për qëllim thelbësor mbrojtjen e palës së dobët në këtë kontratë, punëmarrësit, duke i krijuar atij kushte kryesisht të përshtatet me këtë situatë dhe veçanërisht të interesohet për një stabilizim në një tjetër marrëdhënie pune. Punëdhënësi, duke mos e zërrë me punë gjatë afatit të njoftimit, i krijon kushte të punojë me orar të reduktuar, apo të mos e ofrojë fare shërbimin e tij, ndërkohë që përfiton pagën për këtë afat. Në këtë mënyrë, jo vetëm nuk cenohet ndonjë e drejtë e punëmarrësit, por vendoset vullnetarisht një standard i shtuar në ndihmë të tij...”

22. Së fundi me vendimin nr. 3958 (549), datë 14.12.2022, të Kolegjit Civil të Gjykatës së Lartë është mbajtur qëndrimi se zgjidhja e kontratës së punës nga punëdhënësi nuk do të konsiderohet e menjëhershme, në qoftë se ky i fundit i ka paguar punëmarrësit pagën që do të duhet të merrte gjatë afatit të njoftimit. Në këtë vendim, ndër të tjera, arsyetohet: “Kolegji vlerëson se është e vërtetë se gjatë



afatit të njoftimit marrëdhënia e punës, duhet të konsiderohet se vijon. Por, ana tjetër, rezulton se të drejtat e punëmarrësit për të marrë pagën, për garantimin e pushimeve, për të mos qenë i diskriminuar, për të qenë i lirë të organizohet në sindikata etj., nuk cenohen nëse gjatë afatit të njoftimit ai paguhet nga punëdhënësi, por nuk i kërkohet të përmbushë detyrimet themelore të tij, të parashikuar në nenet 23, 25, 26, 27 e 28, të KP-së. Këto dispozita rregullojnë detyrimin e punëmarrësit për bindje, për kujdes në punë, për dhënie llogari, për besnikëri etj. Referuar sa më sipër, Kolegji sjell në vëmendje se respektimi nga punëdhënësi i një afati njoftimi për zgjidhjen e kontratës së punës, ka për qëllim thelbësor mbrojtjen e palës së dobët në këtë kontratë, punëmarrësit, duke i krijuar atij kushte kryesisht të përshtatet me këtë situatë dhe veçanërisht të interesohet për një stabilizim në një tjetër marrëdhënie pune. Punëdhënësi, duke mos e zënë me punë gjatë afatit të njoftimit, i krijon kushte të punojë me orar të reduktuar, apo të mos e ofrojë fare shërbimin e tij, ndërkohë që përfiton pagën për këtë afat. Në këtë mënyrë, jo vetëm nuk cenohet ndonjë e drejtë e punëmarrësit, por vendoset vullnetarisht një standard i shtuar në ndihmë të tij. Për sa më lart u arsyetua në çështjen konkrete, Kolegji vlerëson se zgjidhja e kontratës së punës nuk është një zgjidhje e menjëhershme e kontratës së punës, pasi punëdhënësi i ka paguar punëmarrësit pagën që do të duhet të merrte gjatë afatit të njoftimit (shih për analogji vendimin nr. 1910, datë 4.5.2022, të Kolegjit Civil të Gjykatës së Lartë)."

23. Në sintezë të vendimeve të sipërcituara evidentohen dy qëndrime diametralisht të kundërta në praktikën gjyqësore, në lidhje me efektet juridike që krijon parapagimi nga ana e punëdhënësit i pagës që i korrespondon afatit të njoftimit gjatë zgjidhjes nga punëdhënësi të kontratës së punës me afat të pacaktuar. Kolegji me këtë rast çmon të nevojshme të theksojë faktin se këto qëndrime të ndryshme nuk lidhen me rastin e zgjidhjes së zakonshme të kontratës së punës me afat të pacaktuar, sipas interpretimit të bërë në vendimin unifikues nr. 15/2007, që është pikërisht ajo zgjidhje që kryhet në respektim të afatit të njoftimit, ku shënimi përkatës i datës së zgjidhjes së kontratës në librezën e punës përputhet me datën e përfundimit të këtij afati. Në ndryshim nga ky rast, qëndrimet e ndryshme, në lidhje me çështjen objekt njësimi lidhen me rastin kur punëdhënësi në marrëdhënien e punës me kohëzgjatje të pacaktuar e ndërpret faktikisht atë në të njëjtin moment me njoftimin e zgjidhjes de

jure të saj sipas shënimit përkatës në librezën e punës duke i paguar paraprakisht punëmarrësit pagën korresponduese të afatit të njoftimit.

23.1. Sipas qëndrimit të parë, parapagimi i pagës që punëmarrësit i takonte të merrte gjatë afatit të njoftimit nuk mund të zëvendësojë detyrimin e punëdhënësit për të respektuar afatin e njoftimit dhe se zgjidhja e kontratës së punës në këtë rast, në vlerësim të faktit që shënimi në librezën e punës i referohet një date më të hershme se data e përfundimit të këtij afati, do të konsiderohet si zgjidhje e menjëhershme e kontratës së punës.

23.2. Sipas qëndrimit të dytë, punëdhënësi nuk është i detyruar të zërë në punë punëmarrësin gjatë afatit të njoftimit dhe në rast se ai zgjidh kontratën e punës, duke i paguar paraprakisht punëmarrësit pagën që i takonte të merrte gjatë këtij afati, zgjidhja e kontratës së punës nuk mund të konsiderohet e menjëhershme pavarësisht momentit faktik të ndërprerjes së kësaj marrëdhënieje dhe shënimeve përkatëse në librezën e punës që përputhen me këtë moment.

24. Kolegji sjell në vëmendje se para Gjykatës së Lartë gjenden për gjykim, një numër i konsiderueshëm i rekurseve të regjistruara ndaj vendimeve të gjykatave të apelit, të marra sipas neneve 141 dhe 143 të KP-së, prej vitit 2016 e në vijim, që shtrojnë të njëjtin diskutim mbi interpretimin e ligjit. Për shkak të paqartësisë së krijuar nga praktika gjyqësore e gjykatave me juridiksion rishikues, në jo pak raste, edhe gjykatat e shkallës së parë, në lidhje me këtë çështje, evidentojnë nevojën për njësimin e praktikës gjyqësore.

25. Kolegji çmon të rëndësishme të theksojë se paqartësia e vazhdueshme në kohë e praktikës gjyqësore, është e papajtueshme me parimin e shtetit të së drejtës dhe me parimin e sigurisë juridike. Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (në vijim "GJEDNJ"), në disa vendime, ndër to edhe në dhomën e madhe, ka vlerësuar se uniformiteti i zbatimit të ligjit nga jurisprudenca përbën garanci për zbatimin e parimit të sigurisë juridike që është element thelbësor i shtetit të së drejtës (shih çështjen "*Chapman v United Kingdom*", vendim i GJEDNJ-së, datë 18.1.2001), duke pasur lidhje të drejtpërdrejtë edhe me garancitë e nenit 6 të Konventës Evropiane të të Drejtave të Njeriut (në vijim "KEDNJ").



26. GJEDNJ-ja ka vlerësuar se siguria juridike që duhet të përcjellë rendi juridik lidhur me aksesueshmërinë dhe parashikueshmërinë normative duhet të jenë standard edhe për praktikën gjyqësore nomofilatike (*shih çështjen “Lupaș and Others v. Romania”, ap. nos. 1434/02, 35370/02 dhe 1385/03, paragrafi 67, ECHR 2006 XV*). Ajo ka pranuar se kundërshtitë e jurisprudencës janë të natyrshme dhe të qenësishme në të gjitha sistemet juridike, qoftë në gjykata të së njëjtës shkallë, qoftë në shkallë të ndryshme, apo qoftë edhe në autoritetin suprem më të lartë gjyqësor, duke konkluduar se kjo situatë nuk mund të jetë *apriori* në kundërshtim me nenin 6 të KEDNJ-së. Megjithatë, GJEDNJ-ja konkludon se ajo që përbën shkelje të nenit 6 të KEDNJ-së në drejtim të ushtrimit të funksionit nomofilatik të autoritetit më të lartë gjyqësor në një vend janë disa rrethana: *së pari*, nëse në jurisprudencën e gjykatave ekzistojnë qëndrime krejt të ndryshme dhe të vazhdueshme mbi të njëjtën çështje juridike; *së dyti*, nëse e drejta e brendshme parashikon mekanizma ligjorë dhe procedural që synojnë efektivisht eliminimin e mungesës së koherencës në jurisprudencë; *së treti*, nëse këto mekanizma janë zbatuar nga autoriteti më i lartë gjyqësor dhe kush ka qenë efekti i prodhuar në praktikën gjyqësore. GJEDNJ-ja ka theksuar se juridiksioni gjyqësor suprem në çdo shtet duhet të tregojë vigjilencë në shquarjen dhe eliminimin e çdo mungese koherence në jurisprudencën e gjykatave (*shih çështjen “Mariyka Popova dhe Asen Popov kundër Bullgarisë”, kërkesa nr. 11260/10, seksioni i 5-të i GJEDNJ, vendim nr. 11.4.2019, paragrafi 40*).

27. Në vijim të kësaj analize, në çështjen ligjore të shtruar për diskutim, Kolegji:

- në ushtrim të së drejtës dhe detyrimit kushtetues dhe ligjor, që lidhet me funksionin nomofilatik;

- duke pasur parasysh praktikat e ndryshme të gjykatave të niveleve më të ulëta dhe të vetë Kolegjit Civil të Gjykatës së Lartë, që vijnë për shkak se mund të ketë disa interpretime të neneve 141 dhe 143 të KPC-së, mbi afatin e njoftimit dhe konsiderimin e tij të respektuar ose jo në rastin e parapagimit të tij nga punëdhënësi;

- meqenëse përpara Gjykatës së Lartë gjenden për shqyrtim raste të ngjashme, për të cilat duhet

të jepet një zgjidhje e njëjtë dhe e unifikuar në interpretimin e ligjit;

- në zbatim të nenit 35/3, 472/a, 481 dhe 482/a të KPC-së, të ndryshuar me ligjin nr. 44/2021,

ka konkluduar me vendim të ndërmjetëm se shqyrtimi i kësaj çështjeje duhet të kalojë në seancë gjyqësore, me një trupë gjykuese prej 5 gjyqtarësh, për arsye se rekursi ngre shkaqe që lidhen me zbatimin e ligjit material, të një rëndësie themelore për njësimin dhe zhvillimin e praktikës gjyqësore.

28. Mbi këtë bazë, Kolegji vlerësoi se çështja që duhet të shtrohet për njësim është:

“A konsiderohet i respektuar afati i njoftimit në rastin e zgjidhjes së kontratës së punës me kohëzgjatje të pacaktuar nga punëdhënësi, në kuptim të neneve 141 dhe 143 të Kodit të Punës, kur punëdhënësi i paguan punëmarrësit paraprakisht pagën korresponduese të këtij afati?”

29. Sa më sipër, Kolegji planifikoi çështjen për shqyrtim më datë 5.10.2023 dhe vijoi me procedurën e posaçme, të parashikuar në nenin 481 të KPC-së, të ndryshuar me ligjin nr. 44/2021. Në këto kushte, u formua trupa gjykuese prej 5 gjyqtarësh, sipas pikës 3 të kësaj dispozite dhe u procedua, mbi vendimin e ndërmjetëm të Kolegjit, me njoftimin individual të palëve, sipas rregullave të përgjithshme të njoftimit, për sa i përket datës dhe orës së seancës gjyqësore, trupës gjykuese, çështjes së shtruar për njësim, duke iu lënë palëve afatin minimum prej 15 ditësh, midis njoftimit dhe datës së seancës. Po ashtu, vendimi i ndërmjetëm i Kolegjit për kalimin e çështjes në seancë gjyqësore, ku u pasqyrua çështja e shtruar për njësim, u publikua në faqen zyrtare të Gjykatës së Lartë.

29.1. Pas zhvillimit të disa seancave gjyqësore, Kolegji vendosi përfundimisht në lidhje me këtë çështje në seancën e datës 12.12.2023.

III. Vlerësimi i Kolegjit Civil.

A. Natyra juridike e kontratës së punës

30. Kontrata e punës përbën një veprim juridik konsensual, të dyanshëm, joformal, me kundërshpërblim, me karakter periodik apo suksesiv (ekzekutohet brenda një kohe të caktuar apo të pacaktuar), dhe me karakter ngushtësisht personal (*intuitu personae*). Ajo i nënshtrohet një regjimi juridik të posaçëm të përcaktuar nga Kodi



i Punës. Megjithatë, pavarësisht veçorive që ka kontrata e punës, për zgjidhjen e saj veprojnë të njëjtat parime zgjidhjeje si për marrëdhëniet e tjera të detyrimit. Në këtë kuptim, Kolegji thekson se kontrata e punës përbën burimin normal dhe kryesor të raporteve individuale të punës, ajo ka forcën e ligjit për palët dhe nuk mund të zgjidhet përveçse me marrëveshje të palëve ose në rastet e parashikuara nga ligji.

31. Karakteri konsensual i kontratës së punës lidhet me faktin se kjo kontratë i sjell efektet në momentin kur palët (respektivisht punëdhënësi dhe punëmarrësi) bien dakord dhe përputhin vullnetet e tyre mbi kushtet thelbësore të saj, konkretisht mbi shërbimin që do të ofrojë punëmarrësi dhe mbi shpërblimin që ofron punëdhënësi. Kjo lloj marrëdhënie është faktike në kuptimin që konsiderohet se ka lindur në momentin kur punëmarrësi është zënë faktikisht me punë dhe punëdhënësi ka filluar të japë shpërblimin, për atë shërbim të ofruar nga punëmarrësi.

31.1. Nga ana tjetër, karakteri joformal i kontratës së punës lidhet me faktin se ky veprim juridik i dyanshëm mund të kryhet me shkrim, me gojë apo me veprime konkludente. Forma e kontratës së punës nuk ndikon në vlefshmërinë e saj. Kontrata nuk është dokumenti apo akti instrumental shkresor, por përputhja e vullneteve të palëve. Detyrimi imperativ ligjor, që i vihet punëdhënësit, që brenda një afati të caktuar ligjor nga momenti kur është lidhur kontrata të hartojë me shkrim dokumentin përkatës ku të pasqyrohen kushtet thelbësore të kontratës, nuk lidhet me vlefshmërinë e kontratës së punës por lidhet me garancitë që duhet t'i ofrohen punëmarrësit si pala më e dobët në këtë marrëdhënie, për të pasur njohuri mbi kushtet thelbësore të kontratës së punës, me qëllim mbrojtjen e tyre përkundrejt një abuzimi eventual të punëdhënësit, nga mosnjohja apo mohimi i të drejtave që rrjedhin prej kontratës dhe për ta bërë me transparent tregun e punës.

31.2. Kështu, neni 21/4 i Kodit, para ndryshimeve me ligjin nr. 136/2015, si ligji në fuqi në kohën e paraqitjes së padisë objekt gjykimi, parashikonte, se: “Kur kontrata e punës lidhet me gojë, punëdhënësi është i detyruar që brenda 30 ditëve nga data e lidhjes së kontratës, të hartojë me shkrim dokumentin përkatës, të nënshkruar prej tij dhe prej punëmarrësit, ku të përfshihen sidomos elementet e parashikuara në pikën 3

të këtij neni. Moshartimi i këtij dokumenti me shkrim nuk cenon vlefshmërinë e kontratës, por sjell vetëm përgjegjësinë ligjore të punëdhënësit, sipas nenit 202 pika 2 të këtij Kodi.”. Ky parashikim ligjor është i njëjtë me parashikimet në legjislacionet e vendeve anëtare të Bashkimit Evropian, të cilat kanë bërë pjesë të së drejtës së tyre të brendshme urdhërimet e vendosura me direktivën e Këshillit të Komunitetit Evropian, nr. 91-533, të datës 14.10.1991, (e hyrë në fuqi në 1.7.1993), në lidhje me detyrimin e punëdhënësit për informimin e punëmarrësit për kushtet e kontratës së punës, e cila ndër të tjera shprehet, se: “Kushtet e punës të çdo punëmarrësi në Komunitetin Evropian, duhet të përcaktohen me ligj, me kontratë kolektive apo me kontratë individuale pune sipas modaliteteve dhe rrethanave konkrete të çdo shteti ... Çdo shtet duhet të përcaktojë detyrimin për punëdhënësin që të vendos në dispozicion të punëmarrësit një dokument shkresor që përmban informacionet, në lidhje me kushtet thelbësore të kontratës së punës apo të marrëdhënies së punës ... Informacioni mund të jepet me çfarëdoqë instrumenti shkresor, siç mund të jetë një kontratë e shkruar, një letër angazhimi apo edhe një deklaratë e nënshkruar nga punëdhënësi ...”.

31.3. Duke e interpretuar nenin 21/4 nën frymën dhe sipas qëllimit të direktivës, kontrata e shkruar është akti instrumental që i shërben punëmarrësit për të pasur qartësi në lidhje me të drejtat dhe detyrimet e tij dhe nuk ka vlerë informuese. Mungesa e aktit të shkruar nuk sjell pavlefshmërinë e kontratës, por eventalisht përgjegjësinë ligjore administrative të punëdhënësit. Kjo do të thotë se marrëdhënia e punës është një çështje fakti që mund të provohet me çdo mjet prove të parashikuar dhe të lejuar nga ligji procedural dhe se data e kontratës është data se kur është artikuluar apo hartuar akti shkresor që jo domosdoshmërisht në çdo rast përkon me datën e fillimit të marrëdhënies së punës.

32. Marrëdhënia juridike e punës, në parim, bazohet në filozofinë e lirisë kontraktuale në një rend shoqëror, që bazohet në lirinë e tregut. Kjo filozofi e lirisë kontraktuale është në përputhje me nenin 49, paragrafi i parë të Kushtetutës, sipas të cilit: “Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional”. Liria kontraktuale gjen shprehje si në të drejtën e palëve kontraktore



për të lidhur kontratën e punës, ashtu edhe në të drejtën e secilës palë për ta zgjidhur atë sipas kushteve dhe parashikimeve të ligjit.

33. Zgjidhja e kontratës individuale të punës është veprimi juridik i njëanshëm apo shprehje e vullnetit të njëres palë, që sjell si pasojë shuarjen e marrëdhënies juridike të punës dhe që duhet t'i njoftohet palës tjetër duke respektuar formën, procedurën dhe afatet e caktuara për njoftimin e saj. Kodi i Punës për zgjidhjen e kontratës parashikon dy mënyra: 1. atë të *zakonshme* (duke respektuar afatin dhe procedurën e përcaktuar shprehimisht në ligji); 2. atë të *jashtëzakonshme*, që quhet zgjidhje e kontratës me efekt të menjëhershëm (pa respektuar afatin e njoftimit).

34. Sipas nenit 140 të Kodit të Punës, kontratat lidhen me "*kohëzgjatje të pacaktuar*" dhe me "*kohëzgjatje të caktuar*". Kontrata me kohëzgjatje të caktuar përfundon në fund të kohës së parashikuar në të nga palët (mënyra normale e zgjidhjes së saj parashikohet në nenet 149–152). Ndërsa kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar, përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit sipas parashikimeve ligjore apo parashikimeve kontraktore (shiko nenin 141 dhe 143 të Kodit të Punës). Mënyra e zakonshme e zgjidhjes së kontratës me afat të pacaktuar parashikohet në nenet 141–148 të Kodit të Punës. Ndërkohë që mënyra e jashtëzakonshme e zgjidhjes së kontratës parashikohet në kreun XIV, pika "C", "*Zgjidhja e menjëhershme e kontratës*" (nenet 153–158) dhe vlen si për kontratën me kohëzgjatje të caktuar, edhe për atë me kohëzgjatje të pacaktuar.

35. Shprehja e vullnetit të punëdhënësit për zgjidhjen e kontratës së punës i nënshtrohet disa kufizimeve të aspektit formal-procedural dhe material.

36. Në aspektin formal-procedural, zgjidhja e kontratës nga ana e punëdhënësit përbën një veprim juridik të njëanshëm, që shuan marrëdhënien juridike të punës dhe i sjell pasojat kur i njoftohet palës tjetër, punëmarrësit. Shprehja e vullnetit të punëdhënësit për t'i dhënë fund marrëdhënies së punës, duhet t'i njoftohet punëmarrësit me shkresë, pasi është respektuar procedura e caktuar, standarde dhe universale e përcaktuar në nenin 144 të Kodit Punës. Kjo dispozitë garanton të drejtën e punëmarrësit për t'u mbrojtur dhe për t'u dëgjuar, si dhe i jep

mundësinë punëdhënësit të rimendojë vendimin për të zgjidhur kontratën. Neni 144 i Kodit të Punës i kundërshton punëdhënësit detyrimin e respektimit të kësaj procedure, në të dyja mënyrat e zgjidhjes së kontratës (të zakonshme dhe të jashtëzakonshme). Kjo dispozitë ndër të tjera, shprehet, se: "*5. Punëdhënësi, që nuk respekton procedurën e përcaktuar në këtë nen, detyrohet t'i japë punëmarrësit një dëmshpërblim prej dy muajsh pagë, që i shtohet dëmshpërblimeve të mundshme. Zgjidhja e kontratës në kundërshtim me këtë dispozitë mbetet e vlefshme. 5/1. I takon punëdhënësit të vërtetojë që procedura e përcaktuar nga ky nen është respektuar.*". Pra, ligjvënësi ka lënë të vlefshme zgjidhjen e kontratës së punës edhe pa respektimin e procedurës, por në këtë rast punëdhënësit i lind përgjegjësia pasurore civile për shpërblim dëmi me dy muaj pagë. Në çdo rast, punëdhënësi ka barrën e provës për të vërtetuar respektimin e procedurës. Ky përbën një përjashtim nga rregulla e përgjithshme procedurale, i parashikuar nga neni 12 i KPC-së, sipas të cilit ai që bën një pretendim duhet ta provojë atë (*actori incubit probatio*). Ratio e këtij parashikimi ligjor lidhet me faktin se respektimi i procedurës, përbën një detyrim për punëdhënësin dhe ai e ka edhe mundësinë objektive për të sjellë para gjykatës provat shkresore që vërtetojnë respektimin e saj. Ky është një ndryshim që i është bërë kësaj dispozite në vitin 2003, duke parë mangësinë që sillte formulimi i saj i mëparshëm.

37. Në aspektin material, zgjidhja e kontratës së punës mund të bëhet për çfarëdolloj shkak, që nuk lidhet me elemente të caktuara të personalitetit të punëmarrësit apo që nuk lidhet me respektimin e të drejtave që punëmarrësit i burojnë nga kontrata e punës, ligji apo Kushtetuta. Kështu, neni 146 i Kodit të Punës, parashikon në mënyrë taksative se cilat janë shkaqet e paarsyeshme apo abuzive, për të cilat *nuk mund* të zgjidhet kontrata e punës. Këto, ligjvënësi i ka parashikuar si garanci për t'u mbrojtur nga abuzimi (tejkalimi) i së drejtës së punëdhënësit për të ndërprerë marrëdhënien e punës. Dëmshpërblimi deri në një vit pagë, sipas kësaj dispozite vendoset vetëm në rastet kur punëdhënësi, nisur nga pozita superiore, mund të abuzojë duke zgjidhur kontratën pa shkaqe të arsyeshme. Pretendimi i ekzistencës së një (apo më shumë) prej tyre do të vijë gjithmonë nga



punëmarrësi, i cili duhet të provojë fillimisht pretendimet e tij se zgjidhja është bërë pa shkaqe të arsyeshme. Në këtë mënyrë, ligji material përcakton se çdo subjekt, që do të veprojë në kundërshtim me këtë ndalim, do të pasohet nga një sanksion pasuror ligjor si dëmshpërblim në masën deri në një vit pagë në favor të punëmarrësit.

38. Megjithatë, Kodi i Punës bën një dallim midis zgjidhjes së zakonshme dhe të jashtëzakonshme të kontratës individuale të punës, duke dalluar edhe shkaqet që mund të gjenerojnë zgjidhjen e saj. Legjislatori ka parashikuar dy kategori kryesore shkaqesh, për të cilat ndalohet të zgjidhet kontrata individuale e punës. Njëra kategori kualifikohet ligjërisht si “*pa shkaqe të arsyeshme*” (neni 146 i Kodit të Punës) dhe tjetra si “*shkaqe të pajustifikuara*” (neni 153 i Kodit të Punës).

39. Kategoria e shkaqeve të pajustifikuara për zgjidhjen e kontratës individuale të punës parashikohet në nenin 153 të Kodit të Punës, i cili shprehet, se: “2) *Vlerësohen si shkaqe të justifikuara të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë, sipas parimit të mirëbesimit, t’i kërkohej atij që ka zgjidhur kontratën, vazhdimin e marrëdhënieve të punës. 3) Gjykata vendos nëse ekzistojnë shkaqe të justifikuara për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës. Konsiderohen shkaqe të justifikuara rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të rëndë, si edhe rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të lehtë, në mënyrë të përsëritur, me gjithë paralajmërimin me shkrim të punëdhënësit.*”. Neni 153 i Kodit të Punës, përbën përjashtim nga rregulla, sipas së cilës ndalohet zgjidhja e menjëhershme e kontratës së punës. *Ratio* e këtij përjashtimi, lidhet me faktin se marrëdhënia e punës bazohet në besimin dhe besnikërinë e njëres palë ndaj tjetrës. Shkaqet e listuara në këtë dispozitë janë të një natyre të tillë sa palës së dëmtuar nuk “*mund t’i kërkohej në mënyrë të arsyeshme vazhdimi i marrëdhënieve të punës*”.

39.1. E thënë ndryshe, duhet që pala tjetër të ketë kryer veprime të tilla, të cilat kanë çuar në krijimin e këtyre rrethanave të rënda, me verifikimin e të cilave, pala që ka zgjidhur kontratën ka humbur besimin për vazhdimin e marrëdhënieve të punës. Kjo e legjitimon palën e dëmtuar të zgjidhë në mënyrë të menjëhershme kontratën e punës. Ndryshe nga kategoria e shkaqeve të paarsyeshme (sipas nenit 146), kjo

kategori shkaqesh (sipas nenit 153) vepron vetëm kur kemi të bëjmë me një zgjidhje kontrate me efekt të menjëhershëm. Njëlloj si në kategorinë e shkaqeve të paarsyeshme edhe zgjidhja e kontratës individuale të punës për shkaqe të pajustifikuara shoqërohet me disa sanksione pasurore për punëdhënësin, ku krahas dëmshpërblimeve të tjera, gjykata mund të akordojë ndaj punëmarrësit një dëmshpërblim deri në një vit pagë.

40. Kur jemi para zgjidhjes së jashtëzakonshme të kontratës së punës do të thotë se nuk është respektuar afati i njoftimit. Në këto kushte, nëse gjykata e kualifikon këtë zgjidhje si të pajustifikuar atëherë, bazuar në nenin 155 të Kodit të Punës, lind e drejta e punëmarrësit të kërkojë përmbushjen e detyrimeve të punëdhënësit gjatë afatit të njoftimit, në raport me kohëzgjatjen e marrëdhënieve të punës, pra pagën që punëdhënësi duhej të paguante gjatë këtij afati, si dhe e drejta për një dëmshpërblim deri në një vit pagë.

41. Në të dyja rastet, si në zgjidhjen e jashtëzakonshme dhe në rastin e zgjidhjes së zakonshme të kontratës individuale të punës, me zërat e dëmshpërblimeve që janë identifikuar më lart konkurron edhe dëmshpërblimi për vjetërsi në punë. Në rastin kur gjykata e kualifikon çështjen si zgjidhje e jashtëzakonshme, ky dëmshpërblim do të jetë i ligjshëm vetëm kur kemi të bëjmë me zgjidhje të menjëhershme pa shkaqe të justifikuara të kontratës individuale të punës.

42. Zgjidhja e kontratës së punës me afat të pacaktuar nga punëdhënësi do të konsiderohet e ligjshme e për rrjedhojë nuk shkakton lindjen e përgjegjësisë civile pasurore të tij, vetëm pasi është respektuar procedura, afati i njoftimit dhe shkaku nuk ka qenë abuziv. Gjithashtu, do të konsiderohet e ligjshme zgjidhja nëse është respektuar procedura por jo afati i njoftimit me kushtin që të ketë ekzistuar një nga shkaqet e justifikuara të parashikuara në nenin 153 të Kodit të Punës. Në çdo rast, barrën e provës për të vërtetuar shkaku të justifikuar e ka punëdhënësi (shiko vendimin unifikues nr. 19, datë 5.11.2007).

43. Kontrata e punës i nënshtrohet një regjimi juridik të posaçëm të përcaktuar nga Kodi i Punës. Nga ana tjetër, si çdo kontratë tjetër, që i jep jetë një marrëdhënieje juridike detyrimi, kontrata e punës, udhëhiqet nga parimet e përgjithshme të së drejtës së detyrimeve, kryesisht nga parimi i lirisë



kontraktore dhe nga parimi i barazisë juridike në të drejtat dhe detyrimet. Megjithatë, me lidhjen e një kontrate pune, punëmarrësi vendoset nën urdhrat dhe varësinë juridike të punëdhënësit. Në nenin 12 të Kodit të Punës jepet ky përkufizim për kontratën e punës: *“Kontrata e punës është një marrëveshje ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit, që rregullon marrëdhëniet e punës dhe përmban të drejtat dhe detyrimet e palëve. Në kontratën e punës punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e vet për një periudhë të caktuar apo të pacaktuar kohe, në kuadër të organizimit dhe të urdhrave të një personi tjetër, të quajtur punëdhënës, i cili merr përsipër të paguajë një shpërblim”*). Kjo i jep kontratës së punës veçorinë e varësisë, që e dallon atë nga kontratat e tjera. Lidhja e varësisë juridike përbën elementin thelbësor të kontratës së punës. Kjo lidhje karakterizohet nga ekzekutimi i kontratës së punës nga punëmarrësi nën autoritetin e punëdhënësit, i cili ka të drejtën të japë urdhra dhe direktiva, të përgjithshme apo të posaçme, të kontrollojë zbatimin e tyre, si dhe sanksionojë apo të marrë masa disiplinore ndaj punëmarrësit kur nuk zbatohen këto urdhra. Kështu, nga njëra anë në nenin 21/1 të Kodit të Punës, sipas formulimit që ka pasur në kohën e paraqitjes së padisë, parashikohet se: *“Kontrata e punës mund të lidhet dhe të ndryshohet me gojë ose me shkrim. Ajo mund të ndryshohet vetëm me marrëveshje midis palëve. Çdo ndryshim i kontratës së shkruar, në dëm të punëmarrësit, duhet të përfundohet me shkrim”*. Nga ana tjetër në nenin 23, nën titullin *“Detyrimi i bindjes”* parashikohet se: *“1. Punëmarrësi respekton urdhrat dhe udhëzimet e përgjithshme dhe të veçanta të punëdhënësit. 2. Punëmarrësi nuk është i detyruar të zbatojë urdhrat dhe udhëzimet e përgjithshme dhe të veçanta të punëdhënësit që ndryshojnë kushtet e kontratës së punës. Ndryshimi i kontratës bëhet me marrëveshje ndërmjet palëve ...”*. Mund të thuhet, se: *“kontrata dhe pushteti përbëjnë dy aspekte të rëndësishme rreth të cilave organizohen marrëdhëniet e punës.”*

43.1. Në këtë linjë arsyetimi, Kolegji thekson se në çdo rast është e rëndësishme të bëhet ndarja e natyrës së veprimeve materiale apo juridike të kryera nga punëdhënësi, nëse ato përfshihen në sferën juridike të kontratës apo nëse ato përfshihen në sferën e pushtetit urdhërdhënës të tij. Në varësi të kësaj ndarjeje përcaktohet edhe regjimi i posaçëm juridik apo pasojat konkrete që vijnë nga këto veprime. Kështu, nëse një veprim i punëdhënësit, lidhet ekskluzivisht me sferën juridike të kontratës

apo kushteve të saj, detyrimisht për vlefshmërinë e tij kërkohet pëlqimi i palës tjetër, punëmarrësit. Në të kundërt nëse një veprim hyn në sferën ekskluzive të pushtetit të punëdhënësit, nuk është nevoja të merret pëlqimi i punëmarrësit dhe ai detyrohet t'u nënshtrohet urdhrave të punëdhënësit. Në funksion të kësaj ndarjeje, në çdo rast duhet bërë dallimi se çfarë do të konsiderohet ndryshim i kushteve të kontratës së punës, dhe çfarë do të konsiderohet ndryshim i kushteve të punës. Kështu, një ndryshim i detyrave në përputhje me pozicionin e punës që duhet të kryejë punëmarrësi, nuk konsiderohet ndryshim i kontratës së punës, nëse këto detyra i përgjigjen kualifikimit të tij profesional. Ndërsa një ndryshim i pozicionit të punës i shoqëruar edhe me ndryshimin e pagës përbën ndryshim të kushteve themelore të kontratës së punës. Në këtë rast në mënyrë të detyrueshme duhet të merret pëlqimi dhe pranimi i qartë dhe pa ekuivok i punëmarrësit që ky ndryshim të jetë i vlefshëm.

B) Kuptimi dhe qëllimi i afatit të njoftimit

44. Fillimisht Kolegji, në funksion të zgjidhjes së çështjes së shtruar për njësim, vlerëson të nevojshme të trajtojë kuptimin dhe qëllimin e afatit të njoftimit. Njoftimi i zgjidhjes së kontratës është një institut i së drejtës civile që përmban funksionin ekonomik, të rregulluar ligjërish, për të lehtësuar pasojat e ndërprerjes së papritur të marrëdhënies juridike për palën që dëmtohet nga zgjidhja e kontratës. Njoftimi shërben për t'i dhënë zgjidhjes së kontratës një ekzekutim të shtyrë për një periudhë të caktuar kohe, duke parashikuar komunikimin paraprak të zgjidhjes së saj.

45. Në rastin e marrëdhënies së punës, qëllimi i institutit të njoftimit, në rastet e zgjidhjes së kontratës nga punëdhënësi, është që t'i krijojë mundësinë punëmarrësit që të kërkojë një punë të re ose të përshtatet me situatën e përfundimit të kësaj marrëdhënieje, të parashikuar ose jo paraprakisht prej tij. Është kjo arsyeja pse afati i njoftimit nuk zbatohet gjatë kohës së provës apo në kontratat me afat të caktuar.

46. Sipas nenit 141 të Kodit të Punës kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit. *Ratio* e këtij parashikimi ligjor, pra të detyrimit të secilës palë që kërkon të zgjidhë kontratën e punës, për njoftimin paraprak brenda



një periudhe të caktuar (paralajmërimi) përpara zgjidhjes përfundimtare të kontratës, është që secila palë të mos vihet para “*efektit surprizë*” të menjëhershëm dhe të dëmshëm të përfundimit të marrëdhënies dhe që secila palë të ketë mundësi të marrë masat e nevojshme për rregullimin e situatës personale. Gjatë afatit të njoftimit, kontrata e punës është në fuqi, me tërësinë e të drejtave dhe detyrimeve në përmbajtje të saj.

47. Që njoftimi të përmbushë një qëllim të tillë, ai duhet të realizohet brenda afateve të parashikuara nga ligji ose nga kontrata individuale apo kolektive e punës, në varësi të kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës.

48. Afati i njoftimit në marrëdhënien e punës mund të përkufizohet sipas një këndvështrimi të dyfishtë. Në këndvështrimin e së drejtës materiale, me afat njoftimi do të kuptohet një periudhë e caktuar kohore gjatë së cilës jo vetëm pranohet se vazhdon ekzistenca e marrëdhënies së punës por në të njëjtën kohë palët përgatiten për ndërprerjen e saj. Në aspektin procedural, afati i njoftimit duhet kuptuar si hapësira kohore ndërmjet momentit të paraqitjes së njoftimit për zgjidhje dhe momentit kur kjo zgjidhje bëhet efektive.

49. Në ato shtete, ku zgjidhja e kontratës së punës bëhet pa kërkuar ndonjë arsye, siç është dhe rasti i legjislacionit tonë, para ndryshimeve me ligjin nr. 136/2015, e drejta për një afat njoftimi përbën formën kryesore të mbrojtjes së punëmarrësit në rast të zgjidhjes së kontratës së punës.

49.1. Pikërisht për shkak të kësaj rëndësie që ka në drejtim të garantimit të mbrojtjes të të drejtave të punëmarrësit si pala më e dobët në këtë marrëdhënie, respektimi i afatit të njoftimit nuk është lënë në diskrecionin e palëve. Secila prej palëve është e detyruar që t’i referohet afatit përkatës të njoftimit përpara momentit të zgjidhjes së kontratës së punës. Afatet minimale të njoftimit parashikohen nga ligji dhe palët në kontratën e punës, individuale apo kolektive, mund të parashikojnë afate më të gjatë, por ato kurrësi nuk mund të heqin dorë prej tyre.

49.2. Në këtë mënyrë ligjvënësi ka synuar të mbrojë jo vetëm punëmarrësin nga “*efekti surprizë*” i zgjidhjes së menjëhershme të kontratës së punës duke i krijuar mundësinë atij për të kërkuar një punë të re, por njëkohësisht nëpërmjet sanksionimit të detyrimit për njoftim, i ka ofruar

edhe punëdhënësit garancitë e nevojshme për të marrë masat për të gjetur zëvendësuesin e pritshëm për këtë vend pune të punëmarrësit, i cili është duke u larguar, duke shfrytëzuar njëkohësisht punën apo shërbimet e këtij të fundit.

C) *Të drejtat dhe detyrimet në marrëdhënien e punës gjatë afatit të njoftimit*

50. Në përputhje me kuptimin dhe qëllimet që ndjek afati i njoftimit, Kolegji çmon të marrë në analizë efektet, si dhe natyrën e të drejtave dhe detyrimeve që prodhon kontrata e punës. Efekti primar që krijon për palët kontrata e punës, është ai *ekonomiko-financiar*. Në këtë kuptim, detyrimi kryesor i punëmarrësit në bazë të një kontrate pune është ofrimi i shërbimit nën urdhrat dhe udhëzimet e përgjithshme ose të veçanta të punëdhënësit. Këtij detyrimi i korrespondon e drejta e punëdhënësit të kërkojë ofrimin e këtij shërbimi sipas kushteve për të cilat është rënë dakord në kontratë. Nga ana tjetër, detyrimi kryesor i punëdhënësit është të japë shpërblimin (pagën), për shërbimin e ofruar dhe këtij detyrimi i korrespondon e drejta e punëmarrësit për të kërkuar pagën. Krahas efektit *ekonomiko-financiar*, kontrata e punës për punëmarrësin ka edhe *efektin psikosocial*. Kështu, marrëdhënia e punës është një pjesë e sferës juridike ku individ (punëmarrësi) zhvillon në mënyrë progresive dhe të përditshme personalitetin, dinjitetin, karrierën, profesionin, marrëdhëniet dhe kontaktet sociale. Nën këtë frymë, Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, të drejtën për punë, si një nga të drejtat dhe liritë themelore të njeriut e ka përfshirë në kapitullin e të drejtave me karakter ekonomik, social dhe kulturor (shiko nenin 49 të Kushtetutës). Në këtë linjë arsyetimi, duke konsideruar se e drejta për punë përmban në vetvete, si funksionin ekonomik ashtu edhe atë social, Kolegji vlerëson se ofrimi i shërbimit në kuadër të një kontrate pune, përbën në radhë të parë një detyrim për punëmarrësin, përmbushja e së cilës mund të realizohet vetëm në përputhje me të drejtën e punëmarrësit për ta pranuar kryerjen e një shërbimi të tillë.

51. Në vijim të kësaj analize, Kolegji arrin në konkluzionin se gjatë afatit të njoftimit kontrata e punës mbetet në fuqi me gjithë të drejtat, detyrimet dhe efektet që ajo prodhon. E thënë ndryshe, gjatë afatit të njoftimit punëdhënësi mund të mos e zërë në punë punëdhënësin dhe të



mos pranojë shërbimet e ofruara prej tij por një veprim i tillë, në përputhje me të drejtën e njohur nga ligji, nuk e përjashton atë nga detyrimi për respektimin e afatit të njoftimit. Për rrjedhojë, marrëdhënia e punës nuk mund të konsiderohet e përfunduar sipas ligjit, për shkak të parapagimit të pagës korresponduese të afatit të njoftimit, në qoftë se ajo pushon së ekzistuari faktikisht dhe ligjërisht para këtij afati.

52. Në këtë kuadër, Kolegji e çmon të nevojshme të risjellë në vëmendje qëndrimin e mbajtur sipas vendimit nr. 1987 (199), datë 7.4.2023, të Kolegjit Civil të Gjykatës së Lartë, ku ndër të tjera, është arsyetuar, se: *“Realizimi i punës nga punëmarrësi pranë punëdhënësit përbën si rregull një detyrim për punëmarrësin dhe jo një të drejtë. E drejta për të përfutur shërbimin e punës nga punëmarrësi i përket punëdhënësit. Në këto kushte në interpretim të nenit 129 të Kodit të Punës është e drejta e punëdhënësit të pranojë apo jo këtë shërbim pune nga punëmarrësi. Ky i fundit mund të pretendojë mosrespektimin e periudhës së afatit të njoftimit në rastet kur punëdhënësi nuk e zë me punë vetëm në rastin e punëve me karakter të posaçëm, të cilat janë të lidhura drejtpërdrejtë me përfshirjen aktive në veprimtari kreative në tregun e punës, pa të cilën ai do ta kishte të vështirë të ripunësohej. Nisur nga provat e vlerësuara në të dyja shkallët e gjykimit rezulton se afati i njoftimit nuk është respektuar”*.

53. Respektimi i afatit të njoftimit nuk mund të jetë i lidhur vetëm me çështjen e njohjes e të shlyerjes së pagave të përfitueshme nga punëmarrësi për periudhën e njoftimit. Gjatë periudhës së afatit të njoftimit marrëdhëniet e punës vazhdojnë me të gjitha pasojat e tyre, duke u zbatuar pa më të voglin dallim të gjitha drejtat e detyrimet, si për punëdhënësin ashtu edhe për punëmarrësin, përfshirë edhe ato të parashikuara nga nenet 23, 25, 26, 27, 28 e vijues, 143 pika 3 etj., të Kodit të Punës.

54. Në këtë kuptim, duhet theksuar se parashikimi i nenit 129/1 të Kodit të Punës, sipas të cilit: *“Nëse punëdhënësi refuzon të zërë me punë punëmarrësin, për një arsye që nuk lidhet me të, ai detyrohet të paguajë punëmarrësin edhe kur nuk vazhdon të punojë”*, duhet analizuar dhe trajtuar si përjashtim nga rregulla dhe jo si një situatë apo sjellje normale e vazhdueshme e punëdhënësit. Pra vetëm në rrethana përjashtimore, kur punëdhënësi jo subjektivisht, por objektivisht e ka të

pamundur ta zërë me punë punëmarrësin, ai detyrohet të japë vetëm pagën.

54.1. Në përputhje me përkufizimin që jepet për kontratën e punës nga neni 12 i KP-së, realizimi i punës nga punëmarrësi pranë punëdhënësit përbën si rregull një detyrim për punëmarrësin dhe jo një të drejtë të tij. E drejta për të përfutur shërbimin e punës nga punëmarrësi i përket punëdhënësit. Në këto kushte në interpretim të nenit 129 të Kodit të Punës është e drejta e punëdhënësit të pranojë apo jo këtë shërbim pune nga punëmarrësi.

55. Kjo mënyrë interpretimi është në përputhje dhe ndryshimet ligjore që ka pësuar së fundmi Kodi i Punës, me ligjin nr. 136/2015, ku në nenin 143 është shtuar paragrafi i pestë me këtë përmbajtje: *“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”*. Në vështirim të këtij ndryshimi kuptohet se periudha e afatit të njoftimit, kur zgjidhja e kontratës bëhet nga punëdhënësi, është konceptuar si një periudhë kohe, që krijon më shumë të drejta për punëmarrësin sesa koha normale e vazhdimit të marrëdhënies së punës, duke zvogëluar detyrimin e ofrimit të punës në ngarkim të punëmarrësit pa cenuar të drejtën e përfitimit të pagës gjatë kësaj kohe në të njëjtat kushte sikurse puna të ofrohej me kohë të plotë. Pikërisht për këtë shkak ligjvënësi përfshiu institutin e orëve me leje të pagueshme gjatë periudhës së afatit të njoftimit, për të treguar se shkëputja e punëmarrësit nga ofrimi i punës gjatë kësaj periudhe jo vetëm që është e përkohshme por ajo konsiderohet si periudhë “leje”, e cila në kuptim të nenit 92 të Kodit të Punës është periudhë pushimi e pagueshme, që jepet gjatë kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës.

55.1. Kolegji vlerëson se pavarësisht se një parashikim i tillë nuk mund të ndikojë në drejtën e punëdhënësit, në kuptim të nenit 12 të KP-së, për të pranuar apo jo shërbimet e punëmarrësit gjatë afatit të njoftimit, ligjvënësi duke njohur të drejtën e punëmarrësit për të përfutur leje të pagueshme për të kërkuar punë të re, ka pasur për qëllim ta theksojë në trajtën e një rregulle të pranuar prej kohësh, atë mënyrë interpretimi, uniforme dhe të qëndrueshme sipas praktikës gjyqësore të bazuar në jurisprudencën nomofilatike të Gjykatës së Lartë, sipas së cilës



kontrata e punës mbetet në fuqi, me të gjitha pasojat e saj, deri në përfundim të afatit të njoftimit. Kjo rregull që buron nga kjo mënyrë koherente interpretimi vlen njëllor dhe nuk mund të ndryshojë pavarësisht faktit nëse punëdhënësi e zë apo nuk e zë faktikisht në punë punëmarrësin gjatë këtij afati.

56. Ekzistenca e së drejtës së punëdhënësit për të mos e zënë faktikisht në punë duke mos pranuar shërbimet e punëmarrësit, sipas paragrafit të parë të nenit 129 të KP-së nuk do të thotë se një e drejtë e tillë përjashton detyrimin e punëdhënësit për të respektuar afatin e njoftimit. Në një përfundim të tillë arrihet duke iu referuar përmbajtjes së paragrafit të dytë të nenit 129 të KP-së ku parashikohet, se: *“Punëdhënësi mund të zbresë nga paga atë që ka kursyer punëmarrësi, për shkak të pengesës për të punuar ose që ka fituar, duke kryer një punë tjetër ose fitim, nga i cili ka bequr dorë qëllimisht”*. Në interpretim të kësaj dispozite Kolegji vlerëson se e drejta që ka punëdhënësi që të zbresë nga paga shumat përkatëse që punëmarrësi ka fituar apo ka kursyer gjatë kohës që nuk është zënë në punë, për shkak të një pengese objektive, do të thotë se punëdhënësi mbetet i lidhur me detyrimin për respektimin e afatit të njoftimit edhe kur nuk e zë në punë punëmarrësin, pasi edhe në një situatë të tillë kontrata e punës mbetet në fuqi dhe punëdhënësi detyrohet të paguajë pagën gjatë afatit të njoftimit.

56.1. Interpretimi i kundërt do të vinte ndesh me kuptimin dhe natyrën e të drejtave të palëve sipas përkufizimit që jepet në nenin 12 të Kodit të Punës si dhe do të zhvishte nga efektet juridike të detyrueshme që ka për palët respektimi i afatit të njoftimit, si një prej kushteve thelbësore për zgjidhjen e ligjshme apo të zakonshme të kontratës së punës.

57. Neni 141 i KP-së përcakton: *“Kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit”*. Rregulla që vendos kjo dispozitë për vijimin e marrëdhënieve të punës, me të gjitha të drejtat dhe detyrimet për palët dhe gjatë afatit të njoftimit, pavarësisht ndryshimeve të mëvonshme ligjore që ka pësuar KP-ja, ka mbetur i njëjtë dhe i pandryshuar që nga momenti fillestar i miratimit të këtij kodi me ligjin nr. 7961, datë 12.7.1995, dhe deri aktualisht ku reflektohen edhe ndryshimet e ndodhura së fundmi me ligjin nr. 136/2015.

58. Në lidhje të ngushtë me këtë dispozitë, neni 143/4 i KP-së, që, gjithashtu, ka ruajtur të njëjtën mënyrë formulimi me atë të momentit të miratimit me ligjin nr. 7961, datë 12.7.1995, parashikon: *“Kur njëra nga palët e zgjidh kontratën pa respektuar afatin e njoftimit, zgjidhja trajtohet si zgjidhje e kontratës me efekt të menjëhershëm”*.

59. Këto dispozita theksojnë karakterin detyrues të afatit të njoftimit për një zgjidhje normale të kontratës së punës që respekton në mënyrë të barabartë të drejtat e palëve.

60. Ky karakter detyrues i afatit të njoftimit, në rastin e zgjidhjes së kontratës së punës, është parashikuar dhe nga legjislacioni zviceran që ka shërbyer si model për hartimin e Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë si dhe nga legjislacioni italian që merret si referim, për shkak të përngjasimeve në këtë fushë.

60.1. Në nenin 335/c të Kodit Federal të Detyrimeve të Zvicrës, përcaktohet se: *“Marrëdhënia e punës mund të ndërpritet me një njoftim para një muaji gjatë vitit të parë të punës, me dy muaj në vitin e dytë deri të nëntë të punës dhe tre muaj më pas, afate që mbarojnë në fund të muajit kalendarik”*. Në lidhje me pasojën e mosrespektimit të këtij afati nga punëdhënësi, në nenin 337/c, dispozita analoge me atë të nenit 155 të Kodit tonë, parashikohet në të njëjtën mënyrë, se: *“Kur punëdhënësi e largon punëmarrësin me efekt të menjëhershëm, pa shkak të arsyeshem, punëmarrësi ka të drejtën e dëmshpërblimit në shumën që do të kishte fituar nëse marrëdhënia e punës do të përfundonte pas periudhës së njoftimit ose pas skadimit të periudhës së njoftimit të dakortësuar ... Gjykatat mund të urdhërojnë punëdhënësin t'i paguajë punëmarrësit një shumë të kompensimit të përcaktuar sipas vlerësimit të gjykatës, duke marrë parasysh të gjitha rrethanat. Megjithatë, kompensimi nuk mund të kalojë ekuivalentin e pagës së gjashtë muajve”*.

60.2. Në nenin 2118 të Kodit Civil Italian parashikohet: *“Secila nga palët mund të zgjidh kontratën me afat të pacaktuar duke njoftuar në afatin dhe mënyrën e përcaktuar nga rregullat e korporatës, ato të pranuarat zakonisht apo sipas vullnetit kontraktor. Në mungesë të njoftimit, pala që zgjidh kontratën është e detyruar t'i paguajë palës tjetër një kompensim të barabartë me shumën e shpërblimit që do të paguhej për periudhën e njoftimit”*. Është e qartë edhe sipas përmbajtjes së kësaj dispozite të kodit italian se rregulla e përgjithshme është se palët janë të detyruara të respektojnë afatin e njoftimit para se të zgjidhin



kontratën e punës dhe si përjashtim nga kjo rregull, ky afat mund të mos respektohet me kushtin që të jetë pranuar nga të dyja palët dhe pala që kërkon zgjidhjen e kontratës të kompensojë palën tjetër me një shumë të barabartë me shpërblimin e plotë që do të përfitonte gjatë periudhës që i korrespondon afatit të njoftimit. Kuptohet se në një rast të tillë ligjshmërinë e zgjidhjes së kontratës, kur ajo zgjidhet përpara afatit të njoftimit nga punëdhënësi, e garanton jo vetëm vullneti i përbashkët i palëve, por edhe kompensimi i plotë i masës së dëmit që i shkaktohet punëmarrësit, që nuk përfshin thjesht dhe vetëm pagën neto që duhet të merrte ai gjatë periudhës së afatit të njoftimit, por edhe çdo të drejtë tjetër të mundshme, në kushte të njëjta me atë të një kontrate pune në fuqi deri në momentin e përfundimit të këtij afati.

61. Ky interpretim në lidhje me karakterin detyrues të afatit të njoftimit dhe pasojat e mosrespektimit të tij për të drejtat e palëve ka përbërë një qëndrim të konsoliduar në praktikën gjyqësore duke gjetur një zbatim të qëndrueshëm dhe uniform sidomos, pasi është pranuar dhe është bërë pjesë e jurisprudence nomofilatike të Gjykatës së Lartë.

62. Në vendimin unifikues nr. 19, datë 15.11.2007, Kolegjet e Bashkuara kanë vënë theksin te rëndësia thelbësore e respektimit të këtij afati, duke e përcaktuar si kushtin pa të cilin kontrata nuk mund të konsiderohet si e zgjidhur në përputhje me ligjin. Më konkretisht në këtë vendim theksohet, se: *“Respektimi i afatit të njoftimit është kushti tjetër që parashikon neni 141 për të zgjidhur kontratën pa afat të përcaktuar. Në këtë lloj kontrate, ku nuk përcaktohet një afat për mbarimin e saj, normalisht do të jetë ligji që do të parashikojë një mënyrë përfundimi, me qëllim që të rregullohen pasojat e zgjidhjes për palët. Ligji ka lënë në dorë të palëve zgjidhjen vetëm me kushtin e respektimit të afatit të njoftimit, pra palët të njoftohen në një periudhë të caktuar (paralajmërimi) 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, me gjithë faktin që njëra palë ka bërë të ditur zgjidhjen e saj dhe ajo përfundon me përfundimin e afatit të njoftimit”*.

63. I vetmi rast përjashtimor në referim të këtij vendimi unifikues, kur detyrimi për respektimin e afatit të njoftimit sipas neneve 141 dhe 143 të KP-

së bëhet i paefektshëm, është prania e shkakut të justifikuar në zgjidhjen e kontratës së punës sipas përcaktimeve të nenit 153 të KP-së, dispozitë në të cilën sanksionohet, se: *“Punëdhënësi e punëmarrësi, në çdo kohë mund të zgjidhin menjëherë kontratën për shkaqe të justifikuara”*. Shkaku i justifikuar i zgjidhjes së kontratës së punës si rasti i vetëm përjashtimor i shmangies nga zbatimi i detyrimit për respektimin e afatit të njoftimit pranohet edhe sipas nenit 337/c të Kodit Federal të Detyrimeve të Zvicrës, pasi vetëm kur kontrata e punës zgjidhet në mënyrë të menjëhershme dhe pa shkaqe të justifikuara, sipas kësaj dispozite, punëdhënësi përgjigjet për dëmin që i shkaktohet punëmarrësit nga një zgjidhje e tillë.

64. Në interpretim të këtyre dispozitave, Gjykata e Lartë në vendimin unifikues nr. 19/2007, ka arritur në përfundimin, se: *“Në parim palët duhet të respektojnë afatet e njoftimit dhe zgjidhja e menjëhershme e kontratës është e ndaluar, megjithatë përjashtimi është se ajo lejohet për shkaqe të justifikuara (neni 153) dhe në këtë rast pala që ka zgjidhur kontratën nuk ndëshkohet, pavarësisht mosrespektimit të afatit. Ndërsa zgjidhja e menjëhershme e pajustificuar sjell pasoja për palët. Kështu, punëdhënësi detyrohet të paguajë dy dëmshpërblime, në rast se nuk provon ekzistencën e një shkakut justifikues (neni 155), së pari: shpërblimin e dëmit të shkakuar nga mosrespektimi i afatit të njoftimit (pagën për periudhën e afatit – neni 155, pika 1) dhe së dyti: dëmshpërblimin me karakter ndëshkues për punëdhënësin dhe ndreqës i dëmit moral të shkakuar punëmarrësit, (maksimumi një vit pagë – neni 155, pika 3).”*

65. Në vijim të këtij arsyetimi, Kolegji thekson se arsyeja e vetme e mundshme ndëshkuese për sjelljen e punëdhënësit kur ky i fundit e zgjidh kontratën e punës, pa respektuar afatin e njoftimit, është shkaku i pajustificuar i zgjidhjes dhe kjo arsye nuk mund të zhduket as me parapagimin nga ana e punëdhënësit të pagës korresponduese të afatit të njoftimit.

66. Në përputhje të plotë me përmbajtjen e këtij vendimi unifikues, Kolegji vlerëson se për sa kohë që kontrata e punës është në fuqi gjatë afatit të njoftimit, nuk mund të ekzistojë asnjë arsye tjetër, faktike apo ligjore, përveç shkakut të justifikuar të parashikuar nga neni 153 i KP-së, që të përligj zgjidhjen e kontratës së punës me kohëzgjatje të pacaktuar nga punëdhënësi, përpara përfundimit të afatit të njoftimit, edhe kur të tilla arsye ndjekin qëllime pragmatiste që në dukje i



shërbejnë interesit të përbashkët të palëve, por që në realitet cenojnë thelbin e të drejtave të palës më të dobët. Çdo interpretim i kundërt, që synon ta relativizojë një rregull të tillë, në rrethana të caktuara specifike, do të mbarte rrezikun e krijimit të një norme të re juridike, që nuk pajtohet me rolin dhe funksionet e pushtetit gjyqësor.

67. Në rastin e zgjidhjes së njëanshme të kontratës së punës me kohë të pacaktuar nga punëdhënësi ligji ngarkon këtë të fundit me detyrimin për respektimin e afatit të njoftimit. Përmbajtja e neneve 141 dhe 143 të KP-së është e qartë në lidhje me ekzistencën e këtij detyrimi, nga i cili, kur nuk ka shkak të justifikuar për zgjidhjen e kontratës, nuk mund të ketë shmangie për çfarëdo lloj arsye tjetër. Për shkak të natyrës së njëanshme të zgjidhjes së kontratës në këtë rast nuk mund të bëhet fjalë as për heqjen dorë me marrëveshje të palëve nga detyrimi për respektimin e afatit të njoftimit.

68. Në dallim nga legjislacioni italian që njeh mundësinë e shmangies nga respektimi i këtij afati njoftimi me kushtin e kompensimit të punëmarrësit me pagën që do t'i takonte gjatë afatit të njoftimit, në legjislacionin shqiptar nuk është parashikuar një mundësi e tillë. Duhet nënvizuar në këtë drejtim se nenet 141 dhe 143 të KP-së kanë ruajtur të njëjtin formulim, që nuk parashikon asnjë rrethanë që e bën të paefektshëm apo të zëvendësueshëm këtë detyrim, që nga koha e miratimit të Kodit të Punës në vitin 1995 dhe në vijim, pavarësisht ndryshimeve që ka pësuar ky Kod në vitet 2003 dhe 2015.

69. Në këtë kuptim as parapagimi nga ana e punëdhënësit e totalit të pagave korresponduese që duhet të merrte punëmarrësi gjatë afatit të njoftimit nuk shuan dhe as nuk zëvendëson detyrimin e punëdhënësit për respektimin e këtij afati.

70. Një përfundim i tillë është në vazhden dhe rrjedhojë logjike e sentencës njëse në vendimin unifikues nr. 19/2007, sipas së cilës vetëm respektimi i kërkesave të neneve 141, 143, 144, 145 të Kodit të Punës nga punëdhënësi, si rregull, passjell përfundimin në mënyrë të natyrshme të kontratës së punës dhe respektimin e të gjitha të drejtave të punëmarrësit. Këto dispozita theksojnë detyrimin e punëdhënësit për të respektuar afatin e njoftimit dhe procedurën në rastin e zgjidhjes së kontratës me kohëzgjatje të

pacaktuar nga ky i fundit, në mënyrë që kjo zgjidhje të konsiderohet e rregullt apo normale dhe të përjashtojë pasojat dëmshpërbllyese për të drejtat e punëmarrësit, kur shkak i zgjidhjes është i pajustificuar.

71. Duke lënë mënjanë kërkesat neneve 144 dhe 145 të KP-së që nuk kanë lidhje me çështjen e shtruar për njësim, Kolegji vlerëson se në përputhje me karakterin e detyrueshëm të kësaj sentence në raport me interpretimin e neneve 141 dhe 143 të KP-së, kërkesat e këtyre dispozitave në lidhje me zgjidhjen e njëanshme të kontratës së punës nga punëdhënësi pas përfundimit të afatit të njoftimit, nuk mund të konsiderohen të respektuara në qoftë se punëdhënësi, në përputhje me të drejtën për të mos e zënë në punë punëmarrësin, i parapaguan këtij të fundit totalin e pagave që i korrespondon këtij afati 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.

72. Arsyeja se përse ligjvënësi nuk ka lejuar që parapagimi i pagës korresponduese të këtij afati të shuajë apo të zëvendësojë detyrimin për respektimin e afatit të njoftimit lidhet me garantimin në nivelin më të lartë të mbrojtjes së të drejtave të punëmarrësit, si pala më e dobët në marrëdhënien e punës. Paga nuk është e vetmja e drejtë në të cilën punëmarrësi do të cenohej nga përfundimi para afatit të zgjidhjes së kontratës së punës. Gjatë afatit të njoftimit kontrata e punës mbetet në fuqi me të gjitha të drejtat e tjera të punëmarrësit, të cilat ai nuk do të mund t'i përfitonte në rastin e zgjidhjes së menjëhershme të saj. Ndër këto të drejta përmendim të drejtat që lidhen me pagesën e sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore (neni 117 i KP-së), vjetërsinë në punë në kuadër të përfitimeve normale nga një ecuri e pandërprerë profesionale, pushimet e pagueshme në varësi nga kohëzgjatja e marrëdhënies së punës për çdo vit, apo llojeve të ndryshme të pensioneve të mundshme përfituese që kërkojnë një periudhë minimale sigurimi, si dhe asistencën sociale në përputhje me parashikimet e ligjit të posaçëm nr. 7703, datë 11.5.1993, "Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë",



të cilat do t'i mohoheshin padrejtësisht ose do të ishin në një masë më të reduktuar, në qoftë se marrëdhënia e punës, do të zgjidhej në mënyrë të menjëhershme nga punëdhënësi, para përfundimit të afatit të njoftimit.

72.1. Kolegji çmon të nevojshme të theksojë në këtë drejtim se, e drejta e përfitimit të sigurimeve shoqërore e punëmarrësit përbën një detyrim të pashmangshëm për punëdhënësin, si shfaqje e detyrimit të marrë përsipër nga shteti shqiptar sipas nenit 9 të “Paktit ndërkombëtar për të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore”, i cili parashikon: *“Shtetet palë të këtij Pakti njohin të drejtën e secilit për sigurinë shoqërore, duke përfshirë edhe sigurimin social.”* Nga ky sigurim varen një sërë të drejtash, të cilat nuk kufizohen vetëm tek aspekti ekonomik, por edhe te përfitimi adekuat i çdo shërbimi publik, i pushimit të paguar për shkak sëmundjeje etj., që u ofrohet të punësuarve, sidomos në drejtim të kujdesit shëndetësor. Në këtë kuptim pavarësisht se kontributi i sigurimeve, i paguar nga punëdhënësi, zbritet nga paga bruto e punëmarrësit, përfitimet që sjell ai në të drejtat ekonomike, shëndetësore e sociale të punëmarrësit janë shumë më të mëdha se vlera korresponduese e zbritshme e pagës, duke u shtrirë jo vetëm në periudhën përkatëse të pagesës, por edhe në të ardhmen. Realizimi i këtyre pagesave nga punëdhënësi gjatë afatit të njoftimit përbën një garanci mbrojtje për të, si shprehje e ekzistencës së marrëdhënies së punës dhe e çdo përfitimi që rrjedhin prej saj.

73. Këto të drejta vlerësohen nga Kolegji si të një natyre thelbësore dhe autonome që as nuk mund të zëvendësohen me parapagimin e pagës korresponduese të afatit të njoftimit dhe as nuk mund të rivendosen nëpërmjet gjykatës, në një formë tjetër jashtë marrëdhënies së punës dhe kundër vullnetit të punëmarrësit të dëmtuar.

74. Me përfundimin e marrëdhënies së punës para afatit të njoftimit, sipas vullnetit të punëdhënësit, punëmarrësi që prej kësaj date deklarohet si i larguar, si në organet tatimore, ashtu edhe në organet e sigurimeve shoqërore, ndërkohë që kjo datë e përfundimit të kësaj marrëdhënieje pasqyrohet edhe në librezën e punës. Për rrjedhojë, një zgjidhje e tillë *de jure* dhe *de facto* e marrëdhënies së punës, e bën të pamundur përfitimin e çdo të drejte tjetër të mundshme që do të buronte për punëmarrësin

nga fakti i përfundimit të marrëdhënies së punës në respektim të afatit të njoftimit.

74.1. Një mënyrë e tillë interpretimi është në harmoni dhe me përmbajtjen e nenit 11/3 të ligjit nr. 9136, datë 11.9.2003, i ndryshuar, “Për mbledhjen e kontributeve të detyrueshme të sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore në Republikën e Shqipërisë”, sipas të cilit: *“Të larguarit nga puna, subjektet duhet t'i deklarojnë zyrtarisht në organin tatimor brenda 10 ditëve kalendarike nga data e largimit”*. Është e qartë se në zbatim të këtij detyrimi ligjor, për të deklaruar faktin e largimit nga puna të një punëmarrësi në organet tatimore, brenda një afati të shkurtër 10-ditor, punëmarrësi duhet të marrë për bazë pikërisht datën e largimit që ka pasqyruar në regjistrin e punës dhe në librezën e punës që i ka dorëzuar punëmarrësit. Për rrjedhojë, është e pamundur ligjërisht, që me plotësimin e librezës së punës dhe deklarimin e faktit të largimit të punëmarrësit në organet tatimore, punëdhënësi të paguajë, para ose pas këtij momenti, kontributet e sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore që i përkasin një periudhe kohore kur nuk ka ekzistuar marrëdhënia juridike e punës.

75. Në përputhje me nenin 35 të KP-së, librezë e punës përbën aktin zyrtar që përcakton kohëzgjatjen e marrëdhënies së punës dhe që i dorëzohet punëmarrësit nga punëdhënësi në përfundim të kësaj marrëdhënieje. Për rrjedhojë, shënimet e bëra në librezë për faktin e përfundimit të marrëdhënies së punës nuk mund të vlerësohen si të një rëndësie formale, pasi ato janë jo vetëm të dhënat bazë për përcaktimin e momentit të zgjidhjes *de jure* të kontratës së punës, por japin edhe një informacion të rëndësishëm për vlerësimin e respektimit apo jo të afatit të njoftimit në rastin e një mosmarrëveshjeje të mundshme gjyqësore, prej së cilës varet lloji dhe masa e dëmshpërblimit që mund dhe duhet të përfitojë punëmarrësi i dëmtuar. Në këtë kuptim, për shkak të efekteve juridike që krijojnë në raport me të drejtat e punëmarrësit shënimet e bëra në librezën e punës mund të jenë objekt vlerësimi dhe shqyrtimi nga gjykata, në kuadër të një gjykimi për shpërblimin e dëmit të pretenduar nga punëmarrësi, për zgjidhje të menjëhershme dhe të pajustificuar të kontratës së punës, por nuk mund të jenë objekt ndryshimi apo korrigjimi në kuadër të përfitimit të të gjitha të drejtave të tjera të



mundshme të punëmarrësit, për shkak të zgjidhjes së kontratës para afatit të njoftimit.

76. As konstatimi i mëvonshëm nga gjykata, si i pajustificuar, i shkakut të zgjidhjes së kontratës së punës nuk shëron veprimin e gabuar të punëdhënësit, në lidhje me mosrespektimin e afatit të njoftimit, pasi në këtë rast punëdhënësi detyrohet të shpërblejë punëmarrësin për një fakt të tillë, në llojin dhe masën e parashikuar nga ligji, por jo të korrigjojë datën e përfundimit të marrëdhënies së punës apo të rifillojë nga e para procedurën e njoftimit.

C) Natyra e shumës kompensuese që i jepet paraprakisht punëmarrësit

77. Që zgjidhja e kontratës së punës me afat të pacaktuar nga punëdhënësi të konsiderohet e rregullt duhet që ky i fundit të respektojë afatin e njoftimit të parashikuar nga ligji ose në kontratën individuale apo kolektive të punës. Në qoftë se punëdhënësi nuk e respekton afatin e njoftimit zgjidhja e kontratës do të konsiderohet e menjëhershme dhe vetëm në këtë rast gjykatat në zbatim të vendimit unifikues nr. 19/2007, duhet të shqyrtojnë dhe të vlerësojnë nëse shkak i zgjidhjes së saj është apo jo i justifikuar. Në qoftë se kontrata do të kishte vijuar normalisht deri në përfundim të afatit të njoftimit, punëmarrësi në rastin e një zgjidhje të zakonshme të kontratës me kohëzgjatje të pacaktuar do të kishte marrë jo vetëm pagën gjatë këtij afati por do të përfitonte edhe të gjitha të drejtat e tjera.

78. Në përputhje me rëndësinë dhe pasojat juridike të mosrespektimit të këtij afati, në nenin 155/1 të KP-së, parashikohet: *“Punëmarrësi ka të drejtën e pagës që do kishte fituar, nëse marrëdhëniet e punës do të kishin përfunduar në fund të afatit të njoftimit të parashikuar me ligj ose me kontratë”*.

78.1. Në vështrim të kësaj dispozite, shpërblimi që i takon punëmarrësit gjatë afatit të njoftimit duhet të jetë në formën e pagës që i takonte të merrte në të njëjtat kushte, sikur marrëdhënia e punës të vazhdonte normalisht.

79. Sipas nenit 155/2 të Kodit të Punës punëdhënësi mund të zbrësë nga kjo pagë ato që ka kursyer ose që ka fituar punëmarrësi nga një punë tjetër ose të ardhurat që ka hequr dorë qëllimisht. Duke i interpretuar këto dispozita në unitet me njëra-tjetrën kuptohet se respektimi i afatit të njoftimit nuk mund të konvalidohet me dhënien e pagës dëmshpërbluese, por kërkon

respektimin njëkohësisht të dy elementeve: afat dhe pagë. Kjo logjikë ndjek edhe pagesën e afatit të njoftimit në rastin e zgjidhjes së menjëhershme të sipërcituar pasi njihet e drejta e pagës deri në fund të afatit, duke i dhënë mundësi punëdhënësit të kërkojë uljen e kësaj page në rast se punëmarrësi gjatë kësaj periudhe do të ishte punësuar pranë një punëdhënësi tjetër ose kishte krijuar të ardhura nga një veprimtari tjetër e kryer, për shkak të ndërprerjes së menjëhershme të punës me punëdhënësin. Pra rezulton se edhe në rast të zgjidhjes së menjëhershme të kontratës së punës, gjykata nuk akordon apriori pagesën e kësaj periudhe, por sipas pretendimeve të punëdhënësit verifikon të ardhurat që ka fituar ose ka kursyer punëmarrësi në periudhën kohore që përkon me afatin e njoftimit, duke e konsideruar këtë periudhë si pjesë të marrëdhënies së punës pavarësisht se afati i njoftimit nuk është respektuar.

80. Sipas të njëjtit nocion “pagë” përcaktohet edhe shpërblimi që duhet t’i paguhet punëmarrësit nga punëdhënësi, kur ky i fundit refuzon të zërë në punë pa ndonjë arsye që lidhet me të, sipas nenit 129 të KP-së, në të cilën parashikohet, se: *“Nëse punëdhënësi refuzon të zërë në punë punëmarrësin për një arsye që nuk lidhet me të, ai detyrohet të paguajë punëmarrësin edhe kur nuk vazhdon të punojë”*.

81. Me konceptin e pagës, sipas interpretimit të nenit 109 të KP-së në referim të jurisprudencës së qëndrueshme të Gjykatës së Lartë, nuk duhet kuptuar vetëm paga neto që mbetet pas zbritjes nga paga bruto të tatimit mbi pagën dhe kontributet për sigurimet shoqërore dhe shëndetësore, por e gjithë paga bruto me tërësinë e elementeve përbërëse të saj.

82. Në praktikën gjyqësore, ashtu sikundër në rastin objekt gjykimi, konstatohet si rregull e përgjithshme, se punëdhënësi, në rastin e zgjidhjes së kontratës së punës para afatit të njoftimit, i paguan paraprakisht punëmarrësit totalin e pagave neto që i korrespondojnë afatit të njoftimit dhe jo pagën bruto të tyre.

83. Për rrjedhojë, kryerja e një parapagimi të tillë ka në thelb natyrën e një dëmshpërblimi që bie ndesh me natyrën e së drejtës së shpërblimit, sipas pagës korresponduese, të parashikuara nga nenet 155/1 dhe 129 të KP-së.

84. Ky parapagim nuk mund të thuhet se përputhet dhe me vetë qëllimin që ndjek afati i



njoftimit, në lidhje me përgatitjen e punëmarrësit për përshtatjen me situatën në funksion të gjetjes së një pune të re dhe garantimin e çdo të drejte të mundshme për të, gjatë kësaj periudhe, pasi realizimi i një qëllimi të tillë nuk mund të bëhet në qoftë se punëmarrësi gjatë gjithë periudhës që zgjat afati i njoftimit, *de jure* dhe *de facto* do të kishte statusin e personit të papunë, duke i mohuar një pjesë të konsiderueshme të të drejtave që lidhen me marrëdhënien e mëparshme dhe që natyrshëm do të ndikojnë edhe te të drejtat në lidhje me marrëdhënien e re e punës.

IV. Sentenca njësuese

85. Sa më sipër, Kolegji Civil i Gjykatës së Lartë, arrin në konkluzionin njësues, si më poshtë vijon:

Afati i njoftimit, në rastin e zgjidhjes së kontratës së punës me kohëzgjatje të pacaktuar nga punëdhënësi, nuk konsiderohet i respektuar në kuptim të neneve 141 dhe 143 të Kodit të Punës, kur punëdhënësi i paguan punëmarrësit paraprakisht, në formë dëmshpërblimi, shumën korresponduese të pagave të këtij afati.

Ky dëmshpërblim nuk zëvendëson dhe as 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 në punë punëmarrësin gjatë kësaj periudhe, sipas nenit 129 të Kodit të Punës.

V. Në lidhje me zgjidhjen e çështjes konkrete

86. Në çështjen konkrete, pala paditëse ka kundërshtuar zgjidhjen e marrëdhënies së punës nga pala e paditur, duke kërkuar dëmshpërblimet përkatëse.

87. Gjykata e Apelit Tiranë ka vlerësuar se zgjidhja e marrëdhënieve të punës, në rastin konkret është e menjëhershme dhe e pajustifikuar, pavarësisht parapagimit të pagës që i korrespondon afatit të njoftimit dhe, për rrjedhojë, ka vendosur lënien në fuqi të vendimit që gjykatës së rrethit që i ka njohur paditësit të drejtën e dëmshpërblimit sipas nenit 155/3 të KP-së, në masën e 5 pagave mujore bruto, pikërisht për shkak të një cilësimi të tillë të zgjidhjes së kësaj kontrate pune.

88. Duke u bazuar në konkluzionet e këtij vendimi njësues, Kolegji vlerëson se vendimi i

Gjykatës së Apelit Tiranë është rrjedhojë e zbatimit të drejtë të ligjit material dhe si i tillë dhe duhet të lihet në fuqi.

PËR KËTO ARSYE,

Kolegji Civil i Gjykatës së Lartë mbështetur në nenet 481 dhe 485/2 të Kodit të Procedurës Civile,

VENDOSI:

1. Lënien në fuqi të vendimit nr. 193, datë 27.1.2015, të Gjykatës së Apelit Tiranë.

2. Ky është vendim është njësues i praktikës gjyqësore dhe dërgohet për botim në Fletoren Zyrtare.

Tiranë, më datë 12.12.2023.

Kryesues: Artur Kalaja (kundër)

Anëtarë: Ervin Pupe, Enton Dhimitri, Margarita Buhali, Driel Sina

MENDIM PAKICE

Unë, gjyqtari Artur Kalaja, parashtroj në këtë mendim arsyet përse nuk ndaj të njëjtin qëndrim me përfundimin e arritur nga shumica.

Kolegji Civil i Gjykatës së Lartë, më datë 11.12.2023, mori në shqyrtim në seancë gjyqësore, me qëllim njësimin e praktikës gjyqësore, çështjen civile nr. 11241-01131-00-2015 regj. them., që u përket palëve:

PADITËS: Merxhan Leka

I PADITUR: Shoqëria “OSHEE” sh.a.

(ish-shoqëria “CEZ Shpërndarje” sh.a.)

OBJEKTI: 1. Detyrimin e të paditurit të më shpërblejë me 12 (dymbëdhjetë) paga mujore për zgjidhje të menjëhershme të pajustifikuar të kontratës së punës.

2. Dëmshpërblimin me pagën e 2 (dy) muajve për mosrespektim të procedurës së zgjidhjes së kontratës së punës.

3. Dëmshpërblim me pagën e 3 (tre) muajve për mosrespektim të afatit të njoftimit të zgjidhjes së kontratës së punës.

4. Shpërblim për vjetërsi në punë.

BAZA LIGJORE: Neni 143, 144, 145, 146/3, 153, 155 i Kodit të Punës.



I. Rrethanat e çështjes

1. Paditësi Merxhan Leka ka filluar punë në vitin 1994, pranë Ndërmarrjes Elektrike “KESH” sh.a., për të vijuar më pas në “OSSH” sh.a. dhe “OST” sh.a., Elbasan. Paditësi ka punuar në pozicione të ndryshme, pa ndërprerje deri më 15.2.2013, datë në të cilën ka ndërprerë këtë marrëdhënie pune më dëshirën e tij.

2. Vetëm pesë ditë pas ndërprerjes së marrëdhënies së punës, në datën 20.2.2013, me të njëjtin punëdhënës, paditësi ka lidhur një kontratë individuale pune, për detyrën e Drejtorit të Drejtorisë Rajonale Elbasan, për një periudhë të pakufizuar kohe.

3. Në datë 9.1.2014, me shkresë nr. 292/1 prot., paditësi Merxhan Leka, është njoftuar nga punëdhënësi për fillimin e procedurave të zgjidhjes së marrëdhënieve të punës. Me këtë njoftim, referuar nenit 144 të Kodit të Punës, paditësi është ftuar brenda një afati prej 72 orësh nga data e marrjes dijeni, saktësisht në datën 13.1.2014, të paraqitej pranë Zyrës së Drejtorisë së Burimeve Njerëzore në “CEZ Shpërndarje” sh.a., për të biseduar e shprehur pretendimet e tij, në lidhje me vijimësinë apo ndërprerjen e marrëdhënies së punës.

4. Referuar procesverbalit nr. 292/2 prot., datë 13.1.2014, rezulton se takimi mes paditësit punëmarrës dhe të paditurit punëdhënës është realizuar dhe në përfundim të tij, përfaqësuesi i punëdhënësit e ka njoftuar punëmarrësin, për fillimin e procedurës së zgjidhjes së marrëdhënieve të punës.

5. Në këto rrethana, me shkresën nr. 292/3 prot., datë 16.1.2014, paditësit i është njoftuar vendimi nr. 32, datë 16.1.2014, “Për zgjidhjen përfundimtare të marrëdhënieve të punës”. Me këtë vendim, paditësit i komunikohet, se: “Duke ju falënderuar për bashkëpunimin dhe kontributin tuaj, ju njoftojmë se në bazë të nenit 141 dhe 144 të Kodit të Punës do të përfundojmë kontratën e nënshkruar midis nesh.

Përfundimi i marrëdhënieve të punës, me “CEZ Shpërndarje” sh.a., sipas njoftimit që ju keni marrë të bëhet më datë 16.1.2014. Bazuar në nenin 143 të Kodit të Punës, Ju do të përfitonit 1 (një) muaj pagë, e cila korrespondon me afatet e njoftimit.

Me zgjidhjen e marrëdhënies së punës, mbështetur në nenin 154/4 të Kodit të Punës, ju do të përfitonit: Pagën që ju takon për pushimet vjetore të pamarrë.”

Rezulton se data 16.1.2014 është pasqyruar si data e përfundimit të marrëdhënies së punës edhe në librezën e punës që i është dorëzuar paditësit.

Ndërkohë, rezulton se paditësit i ka kaluar rregullisht në llogarinë e tij edhe paga për muajin pasardhës nga data 16.1.2014.

6. Në këto kushte, paditësi Merxhan Leka, duke e vlerësuar zgjidhjen e kontratës së punës të pabazuar në ligj, i është drejtuar gjykatës me padinë objekt gjykimi duke kërkuar dëmshpërblimet për zgjidhje të kontratës individuale të punës.

7. Në përfundim të gjykimit, **Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë, me vendimin nr. 5405, datë 2.5.2014**, ka vendosur:

“Pranimin pjesërisht të kërkesëpadisë së paditësit z. Merxhan Leka.

Detyrimin e palës së paditur “CEZ Shpërndarje” sh.a. të dëmshpërblejë paditësin z. Merxhan Leka me 5 (pesë) muaj pagë bruto, për shkak të zgjidhjes së menjëhershme e të pajustifikuar të kontratës individuale të punës.

Si pagë referuese për llogaritjen e dëmshpërblimit, të merret paga e paditësit në momentin e ndërprerjes së marrëdhënies së punës, në shumën 100,000 (njëqind mijë) lekë.

Rrëzimin e padisë për pjesën tjetër.

Shpenzimet gjyqësore i ngarkohen palës së paditur në përpjesëtim me pjesën e pranuar të kërkesëpadisë”.

Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë ka arsyetuar se: “... paditësi Merxhan Leka ka punuar pranë të paditurit nga data 20.2.2013 deri më datë 16.1.2014.

... Sipas nenit 141 të Kodit të Punës: “Kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit”. Ky nen jep në parim mënyrën e zgjidhjes së kontratës. Ligji e lë në vullnetin e njëanshëm të palës që të zgjidhë kontratën, duke respektuar afate të caktuara njoftimi. Sipas nenit 143 të Kodit të Punës afati i njoftimit varion, në varësi të kohëzgjatjes së marrëdhënies në punës, nga 1 deri në 3 muaj.

Kontrata individuale e punës ka filluar më datë 20.2.2013, ku tre muajt e parë të punësimit janë konsideruar kohë prove dhe kjo kontratë punë ka zgjatur deri më datë 16.1.2014. Pra, kjo kontratë ka zgjatur më shumë se gjashtë muaj dhe më pak se një vit. Në të dyja rastet, si t'i referohemi kontratës edhe afatit ligjor ato janë në përputhje me njëra-tjetrën, pasi parashikimi kontraktual nuk



ka zbritur nën minimumin e parashikuar nga ligji. Nga sa më sipër, meqenëse njoftimi i dytë për zgjidhjen përfundimtare të kontratës së punës është i datës 16.1.2014, marrëdhëniet e punës mes palëve ndërgjyqëse duhet të zgjasnin edhe një muaj më shumë, datë 16.2.2014.

Ndryshe nga ky përfundim, është parashikimi në vendimin nr. 32, datë 16.1.2014 për zgjidhjen përfundimtare të kontratës së punës i palës së paditur, ku është thënë në mënyrë të qartë që marrëdhëniet e punës, ndërpriten po në atë datë, datë 16.1.2014, sikurse rezulton edhe nga Libreza e Punës. Ky veprim i punëdhënësit në kundërshtim me ligjin, bën që zgjidhja e kontratës të trajtohet si zgjidhje e kontratës me efekt të menjëhershëm, për sa kohë nuk është respektuar afati i njoftimit.

Pala e paditur ka prapësuar në lidhje me këtë fakt, duke thënë se ajo ka bërë pagesën për afatin e njoftimit, fakt i cili është pranuar edhe nga pala paditëse në këtë gjykim, dhe parapagimi i afatit të njoftimit e bën zgjidhjen e kontratës të ligjshme, për sa kohë punëdhënësi e ka shpërblyer punëmarrësin për këtë periudhë kohë.

Gjykata çmon të theksojë se ky prapësim i palës së paditur nuk është i mbështetur në ligj. Parapagimi që punëdhënësi i ka bërë punëmarrësit, duke e konsideruar në këtë mënyrë të respektuar afatin e njoftimit nuk është në përputhje me atë që parashikon vetë Kodi i Punës.

Neni 141 i Kodit të Punës parashikon, se: “Kontrata me kohëzgjatje të pacaktuar përfundon kur zgjidhet nga njëra palë dhe ka përfunduar afati i njoftimit”. Pra, ligjërisht për t’u konsideruar e zgjidhur në mënyrë të rregullt kontrata e punës, duhet të kalojë edhe afati i njoftimit. Vetëm pasi ka kaluar afati i njoftimit, punëdhënësi mund të bëjë plotësimin e librezës së punës, si dhe të çregjistrojë punëmarrësin e tij nga regjistrat ku ai figuron i regjistruar pranë punëdhënësit.

Ky qëndrim përforcohet edhe më shumë po t’i referohemi edhe nenit 143/3 të Kodit të Punës që parashikon, se: “... zbatohet e njëjta rregull kur afati i njoftimit pezullohet gjatë periudhës së paaftësisë në punë, shtatzënisë ose pushimeve të dhëna nga punëdhënësi”. Pra, ligji nuk lë asnjë vend për diskutim kur thuhet që edhe nëse gjatë afatit të njoftimit, punëmarrësi merr përfitimet nga paaftësia në punë, shtatzënia ose pushimeve të dhëna nga punëdhënësi, ky afat pezullohet, gjë

që do të thotë nuk llogaritet kjo periudhë në afatin e njoftimit dhe në këto raste marrëdhënia e punës përfundon edhe më vonë se ç’mund të jetë parashikuar në fillim.

Për sa më sipër, pagimin e afatit të njoftimit, gjykata e merr në konsideratë për të mos i dhënë më shpërblyerim për mosrespektim të afatit të njoftimit punëmarrësit, por jo se pagimi i afatit të njoftimit barazohet me kalimin e afatit kohor dhe e bën zgjidhjen e kontratës të rregullt...”.

8. Kundër vendimit të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, ka paraqitur ankim pala paditëse Merxhan Leka, i cili ka kërkuar ndryshimin e vendimit për pjesën e rrëzuar të padisë, duke e pranuar atë në tërësi.

9. Kundër vendimit ka paraqitur ankim edhe pala e paditur Shoqëria “CEZ Shpërndarje” sh.a. (sot shoqëria “OSHEE” sh.a.), e cila ka kërkuar ndryshimin e vendimit të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë, duke vendosur rrëzimin e kërkesëpadisë, duke parashtruar si shkaqe:

- Vendimi i gjykatës se shkallës së parë është i padrejtë.

- Pala jonë e paditur ka pësuar ndryshim në administrimin e saj, me vendimin nr. 5, datë 21.1.2013 të Bordit të Komisionerëve të Entit Rregullator të Energjisë.

- Në vijimësi pala jonë punëdhënëse ka gjykuar në zgjidhjen në mënyrë të njëanshme të marrëdhënies së punës me punëmarrësin z. Merxhan Leka, mbështetur në nenet 141, 144 dhe 152 të Kodit të Punës, i ndryshuar, dhe vendimit unifikues të Gjykatës së Lartë me nr. 10, datë 15.11.2007.

- Në respektim të përcaktimeve të nenit 141 të KP-së dhe në vendimin nr. 113, datë 25.4.2013 “Për Zgjidhjen Përfundimtare të Marrëdhënies së Punës”, ka parashikuar përfitimin e 1 pagë mujore, që korrespondon me afatin e njoftimit, konform nenit 143 të KP-së. Në zgjidhjen e kontratës së punës së punëmarrësit, nga ana e punëdhënësit të paditur është respektuar procedura e përcaktuar nga neni 144 i KP-së. Paditësit i është bërë njoftimi për fillimin e procedurës për zgjidhjen e marrëdhënies së punës, për të cilën ai ka marrë dijeni dhe ka nënshkruar, dhe më datë 13.1.2014 me shkresën nr. 292/2 pasqyrohet takimi për zgjidhjen e njëanshme të marrëdhënies së punës, ku paditësi ka nënshkruar pa bërë asnjë koment.



- Me vendimin nr. 293, datë 16.1.2014, i është njoftuar palës paditëse përfundimi i marrëdhënies së punës, dhe në këtë vendim përcaktohet se punëmarrësi do të përfitojë 1 (një) muaj pagë, e cila korrespondon me afatet e njoftimit, si dhe pushimet vjetore të pamarrara.

- Nga ana jonë janë respektuar kushtet ligjore për një zgjidhje të rregullt të kontratës së punës dhe është respektuar afati i njoftimit dhe në referim të vendimit unifikues të Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë nr. 19, datë 15.11.2007. Në rastin konkret është bërë pagimi i pagës gjatë 1 muaji, duke mos e zënë me punë paditësin, është plotësisht i ligjshëm referuar nenit 129/1 të KP-së dhe nuk ka cenuar asnjë parim që buron nga KP-ja.

- Zgjidhja e marrëdhënies së punës është bërë në mënyrë të njëanshme, duke respektuar afatin e njoftimit (nenet 143/1 dhe 155/1 të KP-së), pasi është respektuar detyrimi ligjor për dhënien e pagës që i korrespondon respektimit të afatit të njoftimit.

Palët mund të zgjidhin kontratën për çdo lloj shkak, dhe nëse respektojnë procedurën (neni 144) dhe afatin e njoftimit (neni 143) zgjidhja është e rregullt.

10. Mbi ankimet e palëve, Gjykata e Apelit Tiranë, me të njëjtin arsyetim, me vendimin nr. 193, datë 27.1.2015, ka vendosur:

“Lënien në fuqi të vendimit civil nr. 5405, datë 2.5.2014, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë”.

11. Kundër vendimit të Gjykatës së Apelit Tiranë, ka paraqitur rekurs pala e paditur, duke kërkuar “ndryshimin e vendimit të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Tiranë dhe të vendimit të Gjykatës së Apelit Tiranë, e rrëzimin e kërkesë-padisë”, ka parashtruar si shkaqe se:

- Largimi nga puna i paditësit është i bazuar në nenin 141, 144, 152 të KP-së dhe vendimit unifikues të Gjykatës së Lartë nr. 19, datë 15.11.2007.

- Paditësi ka përfutur një pagë mujore, që korrespondon me afatet e njoftimit, konform nenit 143 të Kodit të Punës.

- Gjatë zgjidhjes së kontratës së punës është respektuar procedura e përcaktuar në nenin 144 të KP. Janë respektuar të gjitha kushtet ligjore për zgjidhjen e kontratës së punës, konform nenit 141 të KP-së.

- Punëdhënësi gëzon të drejtën të pezullojë në mënyrë të menjëhershme nga puna punëmarrësin, por me detyrimin që të paguajë pagën deri në përfundim të afatit të njoftimit. Në rastin konkret, pagimi i pagës gjatë 1 muaji, duke mos e zënë me punë paditësin është plotësisht i ligjshëm referuar nenit 129/1 të KP-së dhe nuk ka cenuar asnjë parim që buron nga KP-ja (nenet 19–37 të KP-së).

- Zgjidhja e marrëdhënies së punës është bërë në mënyrë të njëanshme. Është respektuar afati i njoftimit gjatë zgjidhjes së kontratës së punës (nenet 143/1 dhe 155/1 të KP-së).

- Kemi respektuar tërësisht elementet e zgjidhjes së rregullt të kontratës së punës. Pretendimi i palës paditëse se zgjidhja e marrëdhënies së punës është e menjëhershme dhe e pajustificuar nuk është i bazuar në ligj dhe në prova. Zgjidhja e marrëdhënies së punës është në harmoni të vendimit unifikues të Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë nr. 19, datë 15.11.2007.

12. Kolegji Civil i Gjykatës së Lartë me vendimin njëses të datës 12.12.2023, ka vendosur:

“Lënien në fuqi të vendimit nr. 193, datë 27.1.2015, të Gjykatës së Apelit Tiranë”.

Ky është vendim është njëses i praktikës gjyqësore dhe dërgohet për botim në Fletoren Zyrtare”.

Nëpërmjet këtij vendimi, **Kolegji ka arritur në konkluzionin njëses, se:**

“Afati i njoftimit në rastin e zgjidhjes së kontratës së punës me kohëzgjatje të pacaktuar nga punëdhënësi, nuk konsiderohet i respektuar në kuptim të neneve 141 dhe 143 të Kodit të Punës, kur punëdhënësi i paguan punëmarrësit paraprakisht, në formë dëshmipërblimi, shumën korresponduese të pagave të këtij afati. Ky dëshmipërblim nuk zëvendëson dhe as 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 në punë punëmarrësin gjatë kësaj periudhe, sipas nenit 129 të Kodit të Punës”.

II. Vlerësimi i gjyqtarit në pakicë

13. Mendoj se nga Kolegji Civil i Gjykatës së Lartë (shumica), duhet të ishte vlerësuar i pabazuar vendimi nr. 193, datë 27.1.2015 i Gjykatës së Apelit Tiranë dhe të ishte disponuar për *“ndryshimin e tij dhe të vendimit të gjykatës së shkallës së parë dhe rrëzimin e padisë”.*



14. Fillimisht e gjej të drejtë evidentimin e Kolegjit Civil lidhur me paqartësinë e vazhdueshme në kohë të praktikës gjyqësore dhe papajtueshmërinë e saj me parimin e shtetit të së drejtës dhe sigurisë juridike, duke sjellë kështu të nevojshme njësimin e kësaj praktike, lidhur me çështjen:

“A konsiderohet i respektuar afati i njoftimit në rastin e zgjidhjes së kontratës së punës me kohëzgjatje të pacaktuar nga punëdhënësi, në kuptim të neneve 141 dhe 143 të Kodit të Punës, kur punëdhënësi i paguan punëmarrësit paraprakisht pagën korresponduese të këtij afati?”

15. Po kështu, gjej të drejtë dhe bashkohem me përfundimin e arritur nga shumica e Kolegjit Civil se gjatë periudhës së afatit të njoftimit, punëdhënësi mund të mos e zërë në punë punëmarrësin dhe kjo në vetvete nuk mund të konsiderohet si shkak për të dalë në përfundimin se afati i njoftimit në zgjidhjen e kontratës së punës nuk është respektuar.

Kontrata e punës si çdo kontratë tjetër është një marrëdhënie juridike detyrimi dhe arritja e marrëveshjes për lidhjen e saj ndjek parimet e përgjithshme të së drejtës së detyrimeve, parimin e lirisë kontraktore, barazisë juridike në të drejtat dhe detyrimet që palët marrin përsipër me këtë kontratë.

Nga ana tjetër, me lidhjen e saj, kontrata e punës i nënshtrohet një regjimi juridik të posaçëm të përcaktuar nga Kodi i Punës, sipas të cilit punëmarrësi vendoset nën urdhrat dhe varësinë juridike të punëdhënësit.

Neni 12 i Kodit të Punës përkufizon kontratën e punës duke sanksionuar, se: *“Kontrata e punës është një marrëveshje ndërmjet punëmarrësit dhe punëdhënësit, që rregullon marrëdhëniet e punës dhe përmban të drejtat dhe detyrimet e palëve. Në kontratën e punës punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e vet për një periudhë të caktuar apo të pacaktuar kohe, në kuadër të organizimit dhe të urdhrave të një personi tjetër, të quajtur punëdhënës, i cili merr përsipër të paguajë një shpërblim”.*

Më tej në nenet 23, 24, 25, 26, 27 e 28, të Kodit të Punës, rregullohen në mënyrë specifike detyrimet e punëmarrësit gjatë kryerjes së punës të së tij, si: *“detyrimi i punëmarrësit për bindje, për kujdes në punë, për dhënie llogari, për besnikëri, si dhe përgjegjësia e tij për shkeljen e këtyre detyrimeve [...]”.*

16. Sa më lart, vlerësoj se në një marrëdhënie pune, punëmarrësi tej të drejtave të tij për të marrë pagën, pushimet, për të mos qenë i diskriminuar, për të qenë i lirë të organizohet në sindikata, për të zhvilluar karrierën e tij etj., të drejta këto thelbësore, por që nuk lidhen me çështjen në shqyrtim të respektimit ose jo të afatit të njoftimit, gjatë dhe për kryerjen faktike të punës ngarkohet vetëm me detyrimet e përcaktuara në nenet 23, 24, 25, 26, 27 e 28 të Kodit të Punës, për kryerjen e kësaj pune me bindje, kujdes në kryerjen e punës, dhënie llogari kryerjes së saj, besnikëri në kryerjen e punës etj.

Referuar kësaj analize mendoj se moszënia në punë e punëmarrësit gjatë afatit të njoftimit është në fakt një lënie e punëmarrësit jashtë pushtetit urdhërdhënës të punëdhënësit me vullnetin e vetë këtij të fundit.

Sa më lart, të konsiderosh që respektimi në kohë i afatit të njoftimit dhe pagimi i pagës gjatë këtij afati, por pa i kërkuar punëmarrësit të kryejë punën për pagën që po përfiton është shkelje e të drejtave të punëmarrësit, do të thotë të pranosh se atij i është shkelur e drejta *“të marrë urdhra nga punëdhënësi dhe detyrimi për t'i zbatuar ato”.* Dhe kjo për faktin se vetë punëdhënësi gjatë kësaj periudhe, nuk ka vlerësuar t'i japë atij asnjë urdher.

17. Sa më sipër, mbaj në konsideratë se, respektimi nga punëdhënësi i një afati njoftimi për zgjidhjen e kontratës së punës, ka për qëllim thelbësor mbrojtjen e palës më të dobët në këtë kontratë, punëmarrësit, për t'i krijuar atij mundësinë që të përshtatet me këtë situatë të ndryshme dhe veçanërisht të interesohet për një tjetër stabilizim në një tjetër marrëdhënie pune.

Ndërkohë, vlerësoj se referuar pikërisht këtij qëllimi, punëdhënësi duke i krijuar punëmarrësit kushtet që të punojë me orar të reduktuar, apo të mos e ofrojë fare shërbimin e tij, duke e përfituar pagën për këtë afat, jo vetëm nuk cenon ndonjë të drejtë të punëmarrësit, por ka vendosur vullnetarisht një standard të shtuar në ndihmë të tij.

18. Veç sa më lart, si vërtetohet në mjaft raste të praktikës gjyqësore, ndodh që punëdhënësi ka krijuar një bindje të arsyeshme se veprime të punëmarrësit, mënyra e kryerjes së punës prej tij, formimi profesional etj., jo vetëm nuk po ndihmojnë në realizimin e objektivave të punëdhënësit, por po e pengojnë atë. Nga ana tjetër, punëdhënësi mund të jetë në pamundësi



objektive të vërtetojë, apo provojë në kohë të arsyeshme, se gjendet përballë rrethanash veçanërisht të rënda që nuk lejojnë vazhdimin e kësaj marrëdhënie pune për të proceduar me zgjidhje të menjëhershme të kontratës së punës (*p.sh. bërja e një kallëzimi penal me dyshimin se punëmarrësi ka përvetësuar gjatë punës ...*)

Në këto kushte, punëdhënësi mund të vlerësojë dhe të refuzojë të zërë në punë punëmarrësin, kundrejt detyrimit të vazhdojë pagesën e tij dhe kjo është një e drejtë që ja njeh neni 129 i Kodit të Punës.

Periodha e afatit të njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës (*një-, dy- apo tremujore*), mund të jetë një periudhë gjatë të cilës, punëdhënësi edhe për një arsye të tillë, vlerëson që të paguajë punëmarrësin dhe të respektojë afatin si periudhë kohore, por pa pranuar shërbimin e tij dhe mendoj që edhe në këtë rast nuk mund të konsiderohet si shkelje e afatit të njoftimit.

19. Mbi këtë analizë jam dakord me përfundimin e shumicës se punëdhënësi mund të mos e zërë në punë punëmarrësin gjatë afatit të njoftimit dhe kjo nuk konsiderohet se afati i njoftimit nuk është respektuar.

Ndërkohë, nisur nga qëllimi i vendimit njësores dhe referuar qëndrimeve të ndryshme të mbajtura edhe në Gjykatën e Lartë (*shih vendimin e Kolegjit Civil nr. 532, datë 16.10.2014; vendimin e Kolegjit Administrativ nr. 463, datë 3.5.2017; vendimin e Kolegjit Administrativ nr. 157, datë 10.2.2022; vendimin e Kolegjit Civil nr. 199, datë 7.4.2023*), vlerësoj se në këtë vendim, Kolegji duhet të kishte dalë edhe për këtë çështje me sentencë njësores me vete, se: ***“moszënia në punë punëmarrësin gjatë afatit të njoftimit, në vetvete nuk mund të konsiderohet si shkak për ta konsideruar të parespektuar afatin e njoftimit në zgjidhjen e kontratës së punës”***.

20. Nga ana tjetër, vlerësoj jorelevante, si për zgjidhjen e çështjes objekt gjykim, ashtu dhe për daljen në përfundimin njësores, analizën se gjatë afatit të njoftimit pagesa e punëmarrësit nuk përfshin thjesht dhe vetëm pagën neto, që duhet të merrte ai gjatë periudhës së afatit të njoftimit, por dhe çdo të drejtë tjetër, në të cilat gjykata e shkallës së parë përfshin për analogji edhe paaftësinë në punë, shtatzëninë etj.

21. Kështu për të evidentuar dhe njëherë, në çështjen objekt gjykim, rezulton se i padituri

punëdhënësi, shoqëria “OSHEE” sh.a., i ka komunikuar punëmarrësit paditës Merxhan Leka, në datë 16.1.2014, zgjidhjen e kontratës së punës, duke u shprehur edhe se: *“... bazuar në nenin 143 të Kodit të Punës, Ju do të përfitonit 1 (një) muaj pagë, e cila korrespondon me afatet e njoftimit ... dhe mbështetur në nenin 154/4 të Kodit të Punës, ju do të përfitonit pagën që ju takon për pushimet vjetore të pamarrat”*. Ndërkohë që rezulton se pagesat si më sipër janë kryer nga i padituri, rezulton, gjithashtu, se në librezën e punës, si datë e përfundimit të marrëdhënies së punës është vendosur data 16.1.2014.

Këto janë faktet që janë pretenduar e pohuar nga palët gjatë gjykimit në fakt dhe provuar në gjykim sipas vendimeve të gjykatave të faktit.

Sa më lart dhe referuar nenit 309 të Kodit të Procedurës Civile, sipas të cilit gjykata mbështet vendimin vetëm në të dhënat që ndodhen në aktet e dosjes dhe janë shqyrtuar në seancë gjyqësore, si dhe rrethanat e çështjes në tërësi, vlerësoj se gjykata e shkallës së parë duhet që referuar këtij fakti, pra shënimit të librezës së punës, të kishte dalë në përfundimin nëse është ose jo i respektuar afati i njoftimit.

Për më tepër gjykata e apelit, e cila referuar nenit 465 shqyrton çështjen brenda shkaqeve të ankimit, ndërkohë që nga paditësi nuk është pretenduar gjendje paaftësie gjatë afatit të njoftimit, ndërsa i padituri ka pretenduar se tej shënimit në librezën e punës, ka bërë rregullisht pagesën e paditësit për muajin pasardhës, do të duhej t'i jepte përgjigje pikërisht këtij shkak në ankim.

22. Neni 143/3 i Kodit të Punës, përcakton, se: *“Afati i njoftimit për zgjidhjen e kontratës zgjatet sipas rastit deri në fund të javës ose deri në fund të muajit. Zbatohet e njëjta rregull kur afati i njoftimit pezullohet gjatë periudhës së paaftësisë për punë, shtatzënisë ose pushimeve të dhëna nga punëdhënësi”*.

Referuar këtij përcaktimi është e qartë se afati i njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës nuk fillon, apo nëse ka filluar nuk vazhdon por pezullohet nëse me nisjen e tij apo gjatë këtij afati, vërtetohet se punëmarrësi përfiton një pagesë jo për shkak të punës së tij, por për shkak të paaftësisë, shtatzënisë, pushimesh të paguara, apo çdo të drejtë tjetër të ligjshme të tij. Afati i njoftimit për këtë periudhë konsiderohet i pezulluar dhe rinis pas përfundimit të së drejtës së mësipërme të punëmarrësit.



Pra, pagesa për afatin e njoftimit, nënkupton vetëm pagesën për punën e kryer nga punëmarrësi gjatë këtij afati (*një-, dy- apo tremujor*), ose punën që do të kryente në këtë periudhë, të pakryer jo për arsye të tij, por për mos zënie në punë me vullnet të punëdhënësit.

Për sa më lart, vlerësoj se ***punëdhënësi që nuk respekton rregullimet e dispozitës së mësipërme, duke pezulluar afatin dhe pagesën për afatin e njoftimit dhe duke i njohur punëmarrësit të drejtat e tjera të tij gjatë këtij afati si pagesa për paaftësi në punë, pagesa e shtatzënisë etj., nuk ka respektuar periudhën kohore (një-, dy- apo tremujore), të afatit të njoftimit, për pasojë nuk ka respektuar afatin e njoftimit në zgjidhjen e kontratës së punës.***

Mendoj që sa më lart është e përcaktuar qartë në nenin 143/3 të Kodit të Punës dhe nuk gjej shkak për lidhjen e mosrespektimit të afatit të njoftimit në një nga rastet e mësipërme, me asnjë lloj shënimi që punonjës të caktuar të punëdhënësit mbajnë në regjistrat e prezencës së punëmarrësve, përfshirë shënimet që bëhen në librezën e punës, kur nuk vërtetohen raste për të cilat afati i njoftimit duhej të ishte pezulluar.

23. Vlerësova të sqaroj qëndrimin tim sa më sipër, duke pasur në konsideratë qëllimin e një vendimi njëses, i cili bëhet i detyrueshëm për të gjitha gjykatat në çështje të ngjashme, por që rrallëherë janë plotësisht të njëjlojta dhe për të mos dhënë shkas që me terma të përgjithshëm dhe gjysmëfakte të paanalizuara, si: *“kënaqësia që merr punëmarrësi gjatë kryerjes së punës... karriera... marrëdhëniet sociale... paaftësia për punë... të drejta të tjera etj.”*, të dilet në përfundime, në vlerësimin tim jo të drejta, që afati i njoftimit në zgjidhjen e kontratës së punës nuk është respektuar.

24. Duke qenë plotësisht i qartë me përcaktimet e nenit 141 të Kodit të Punës se kontrata e punës është në fuqi deri në përfundimin e periudhës kohore (*një-, dy- apo tremujore*), të afatit të njoftimit, vlerësoj se pagimi nga punëdhënësi i pagës së punëmarrësit për të gjithë këtë periudhë me fillimin e afatit, por deklarimi i tij në institucione kompetente që kontrollojnë dhe rregullojnë fusha të veçanta të marrëdhënieve të punës, se kontrata e punës është zgjidhur para përfundimit të afatit të njoftimit (*që në datën që*

punëdhënësi ka vendosur zgjidhjen e saj), është një veprim në kundërshtim me ligjin.

Kështu, ligji nr. 10383, datë 24.2.2011, “Për sigurimin e detyrueshëm të kujdesit shëndetësor në Republikën e Shqipërisë”, përcakton se: “... *sigurimi i detyrueshëm shëndetësor dhe pagesa e kontributeve përkatëse janë të detyrueshme për... a) të punësuarit*” (neni 5). Më pas në nenin 27 të këtij ligji përcaktohet “... *përgjegjësia e punëdhënësit ...*”, për të vijuar në nenin 37 të ligjit që parashikon se: “... *shkeljet kur nuk përbëjnë veprë penale janë kundërvajtje administrative dhe dënohen ...*”.

Po kështu ligji nr. 7703, datë 11.5.1993, “Për sigurimet shoqërorë në Republikën e Shqipërisë”, (me ndryshimet), përcakton në nenin 9, se: “... *punëdhënësit janë të detyruar të paguajnë kontributet për sëmundje ... barrëldje ... pensione...*”. Edhe ky ligj, në nenin 16 parashikon sanksionet për mosrespektimin e detyrimeve që parashikon.

Gjithashtu, ligji nr. 9634, datë 30.10.2006, “Për inspektimin e punës dhe Inspektoratin Shtetëror të Punës”, parashikon *detyrimin e punëdhënësit për deklarimin e të punësuarve ...*, me pasojë sanksionet për shkeljen e këtyre detyrimeve (neni 30).

25. Pavarësisht analizës si më lart, mendoj se një veprim si më sipër i punëdhënësit, lidhur me deklarimin në kundërshtim me ligjet e cituara, për kohën e zgjidhjes së kontratës së punës, nuk afekton në mosmarrëveshjen mes tij dhe punëmarrësit për zgjidhjen e kontratës së punës, posaçërisht me respektimin ose jo të afatit të njoftimit për këtë zgjidhje.

26. Neni 12 i Kodit të Punës, duke dhënë përkufizimin e “Kontratës së punës”, parashikon, se “... *në kontratën e punës punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën në kuadër të urdhrave të punëdhënësit, i cili merr përsipër t’i paguajë shpërblimin*”.

Neni 21/4 i Kodit të Punës, parashikon, se: “*Kur kontrata e punës lidhet me gojë, punëdhënësi është i detyruar që brenda 30 ditëve nga data e lidhjes së kontratës, të hartojë me shkrim dokumentin përkatës, të nënshkruar prej tij dhe prej punëmarrësit, ku të përfshihen sidomos elementet e parashikuara në pikën 3 të këtij neni. Moshartimi i këtij dokumenti me shkrim nuk cenon vlefshmërinë e kontratës, por sjell vetëm përgjegjësinë ligjore të punëdhënësit, sipas nenit 202, pika 2, të këtij Kodi*”.

Vlerësoj se dispozitat e mësipërme, në fuqi në kohën e mosmarrëveshjes objekt shqyrtimi, reflektojnë karakterin joformal të kontratës së punës. Kontrata e punës është një veprim juridik i



dyanshëm që mund të kryhet me shkrim, me gojë apo me veprime konkludente dhe forma e saj nuk ndikon në vlefshmërinë.

Referuar këtij fakti vlerësoj se edhe vijimi i kësaj marrëdhënie pune nuk ka domosdoshmërinë me pasojë pavlefshmërinë të ketë karakter formal. Fakti që punëmarrësi ka ofruar punën dhe ka marrë shpërblimin për këtë punë (edhe në rastin kur puna nuk është kryer jo për arsye që varen prej tij), tregon se marrëdhënia e punës ka vijuar.

Sa më sipër, mendoj që shënimi i bërë në librezën e punës apo mungesa fare e kësaj libeze si jo rrallë ndodh, nuk janë elemente përcaktuese që vërtetojnë se sa ka zgjatur marrëdhënia e punës.

27. Mbi analizën e mësipërme e vlerësoj jo të saktë qëndrimin në disa raste të praktikës gjyqësore, ku shpesh pa hetuar e provuar se në çfarë date punëdhënësi ka deklaruar të zgjidhur kontratën e punës në organet tatimore dhe ato të sigurimeve shoqërore, duke u mjaftuar vetëm në shënimin e librezës së punës në një datë të caktuar, dilet në përfundimin se pavarësisht që punëmarrësi ka vijuar të marrë pagën nga punëdhënësi edhe një periudhë tjetër pas asaj date, kontrata e punës është zgjidhur në datën që mban shënimi në librezë dhe si rrjedhim më pas të dilet në konkluzionin se afati i njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës nuk është respektuar.

Vlerësoj se deklarimi i punëdhënësit në aktin e zgjidhjes së kontratës së punës se marrëdhënia ndërpritet atë ditë që ai edhe ka vendosur ta zgjidhë atë, nuk ka cenuar punëmarrësin, i cili është paguar me pagën që ka pasur tej kësaj date, për gjithë afatin e njoftimit, ashtu si nuk do të kishte argument të kundërt, nëse punëdhënësi e njoftonte verbalisht punonjësën dhe nuk dispononte me një akt formal për këtë zgjidhje të kontratës, por njëkohësisht i ndërpriste atij pagën.

28. Vlerësoj, gjithashtu, se deklarimi si të zgjidhur të kontratës së punës në organet tatimore dhe ato të sigurimeve shoqërore përpara mbarimit të afatit të njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës, pavarësisht pagimit të pagës për këtë afat njoftimi, megjithëse se sikundër analizova më sipër është një veprim i punëdhënësit në kundërshtim me ligjin, nuk ndikon në mosmarrëveshjen punëmarrës-punëdhënës sa i takon diskutimit nëse kemi të bëjmë me një

zgjidhje të menjëhershme apo normale të kontratës së punës.

Pa u marrë me terma të përgjithshëm lidhur me të drejtat e punëmarrësit gjatë afatit të njoftimit dhe duke mos vënë në diskutim që kontrata e punës vazhdon deri në përfundim të këtij afati, vlerësoj se në rastin kur gjatë afatit të njoftimit, ndodhin fakte të paafëtisë në punë ... pushime ... etj., të punëmarrësit, vepron neni 143/3 i Kodit të Punës, për pezullimin e afatit të njoftimit dhe mosrespektimi i kësaj dispozite çon në mosrespektimin e periudhës kohore të përcaktuar në ligj si afat njoftimi, për pasojë afati i njoftimit nuk do të konsiderohet se është respektuar.

Në këto kushte, mendoj se e vetmja pasojë që mund t'i vijë punëmarrësit nga një deklarim i tillë është mospagimi nga punëdhënësi gjatë kësaj periudhe të kontributeve pranë sigurimeve shoqërore (*marrëdhënie pune në të zezë*), duke ndikuar kështu në vjetërsinë në punë të punëmarrësit për këtë periudhë (*një-, dy- apo tremujore*) dhe duke ekzistuar kështu teorikisht mundësia për të ndikuar në përfitimin e pensionit të pleqërisë për punëmarrësin.

29. Mendoj që edhe në këtë rast, konstatimi se afati i njoftimit nuk është respektuar dhe dalja në përfundimin se në këto kushte kemi një zgjidhje të menjëhershme të kontratës së punës e për pasojë njohjen e një dëmshpërblimi për punëmarrësin deri në 12 paga mujore, është një përfundim jo i drejtë.

Duke pranuar që dispozitat e Kodit të Punës kanë si përparësi mbrojtjen e palës më të dobët në këtë marrëdhënie, çka nënkupton punëmarrësin, vlerësoj njëkohësisht se ligji në këtë kuadër ka marrë përsipër ta dëmshpërblejë atë për të gjitha dëmet reale që atij mund t'i vijnë nga veprime të punëdhënësit në kundërshtim me këtë ligj dhe që kanë sjellë një dëm konkret.

Thënë sa më lart, nuk vlerësoj se Kodi i Punës ka pasur për qëllim të penalizojë punëdhënësin dhe këtë penaltet (në vlerën e disa pagave), ta kalojë në favor të punëmarrësit edhe kur këtij të fundit nuk i është shkaktuar ndonjë dëm real dhe kur ky penaltet as nuk zgjidh një problem potencialisht të mundshëm për punëmarrësin në të ardhmen.

Për të mos përsëritur sa më lart, deklarimi nga punëdhënësi si të zgjidhur të kontratës së punës në organet tatimore dhe ato të sigurimeve



shoqërore përpara mbarimit të afatit të njoftimit për zgjidhjen e kontratës së punës, pra përpara zgjidhjes reale të saj, është një veprim që vjen në kundërshtim me ligjin nr. 10383, datë 24.2.2011, “Për sigurimin e detyrueshëm të kujdesit shëndetësor në Republikën e Shqipërisë”; ligjin nr. 7703, datë 11.5.1993, “Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë”; ligjin nr. 9634, datë 30.10.2006, “Për inspektimin e punës dhe Inspektoratin Shtetëror të Punës”.

Për këtë shkelje, të gjitha ligjet e mësipërme përcaktojnë sanksione për punëdhënësin duke e konsideruar atë kundërvajtje administrative dhe dënuar me gjobë.

30. Në të kundërt me sa më lart, vlerësoj se për punëmarrësin edhe në një rast të tillë, hipotetik të mundshëm të cenimit të vjetërsisë në punë, (*një- dy- ose tremujore*) me ndikim në pensionin e tij, konflikti do të spostohet me DRSSH/ISSH-në. Në këtë rast, punëmarrësi mbi një fakt tërësisht të provueshëm sa kohë ka përfituar pagën për periudhën e afatit të njoftimit, vërteton këtë afat si periudhë pune, me detyrimin e punëdhënësit që të paguajë sigurimet shoqërore për atë periudhë.

Në të kundërt, do të duhej të vlerësojë se në një rast hipotetik, nëse do të ndodhte që punëdhënësi të mos përmbushte detyrimin e tij ligjor për të kryer deklarin e punëmarrësit në organet tatimore apo ato të sigurimeve shoqërore, ndërkohë që marrëdhënia e punës vijonte normalisht, a do të justifikonte mospërmbushja e këtij detyrimi ligjor të punëdhënësit, fillimisht mohimin prej tij të ekzistencës së marrëdhënies së punës e më tej një pretendim potencial të punëmarrësit se marrëdhënia e tij e punës është ndërprerë me efekt të menjëhershëm në çdo kohë që do të vlerësonte punëmarrësi gjatë kësaj periudhe?

Mendoj se në të dyja rastet, përgjigja është negative.

Për sa më sipër, konsiderimi se në një rast të tillë kontrata është zgjidhur në mënyrë të menjëhershme, vetëm penalizon punëdhënësin, tej penalizimeve nga organet tatimore etj., që ai për të njëjtin fakt duhet të marrë sipas legjislacionit të posaçëm për deklarin e pasaktë, duke dhënë në këtë rast, në favor të punëmarrësit deri në 12 paga mujore, për një dëm që jo vetëm atij nuk i ka ardhur, por që gjithsesi nuk do të rikuperohej nga kjo pagesë. Punëmarrësi,

pavarësisht nga ky përfitim deri në 12 paga mujore, sërish nëse kjo pasaktësi e punëdhënësit i ka krijuar problematikën si më sipër, do të jetë i detyruar që këtë mosmarrëveshje ta zgjidhë me DRSSH/ISSH-në, duke provuar faktin se marrëdhënia e punës i ka vijuar dhe ai ka marrë pagesën për këtë periudhë njoftimi.

31. Pasaktësinë e të kundërtës vlerësoj se e reflekton në këto raste edhe vetë disponimi i gjykatave. Kështu, gjykatat ndërkohë që referuar shënimit në librezën e punës dalin në përfundimin, se: “marrëdhënia e punës është zgjidhur në mënyrë të menjëhershme, pasi nuk është respektuar afati i njoftimit, sipas nenit 143 të Kodit të Punës”, kalojnë menjëherë në analizimin e shkaqeve të ndërprerjes së kësaj kontrate referuar neneve 153 e 155 të Kodit të Punës, e cila është një analizë krejt formale, e pabazuar në asnjë provë dhe që nuk përbën çështje në gjykim, sa kohë vetë punëdhënësi i paditur pranon se ka bërë një zgjidhje normale të kontratës, për shkaqe që nuk lidhen me punëmarrësin, por duke respektuar procedurën dhe afatin e njoftimit në zgjidhjen e kontratës së punës.

Nga ana tjetër, në përfundim të kësaj analize që zgjidh një konflikt që nuk ekziston, gjykatat ndërsa disponojnë për detyrimin e punëdhënësit për të paguar në favor të punëmarrësit një dëmshpërblim deri në 12 paga për zgjidhjen e kontratës në mënyrë të pajustificuar, nuk disponojnë për detyrimin e tij t'i paguajë punëmarrësit dëmshpërblimin për mosrespektimin e afatit të njoftimit (*pasi është paguar, si ka ndodhur edhe në çështjen në shqyrtim*), duke anashkaluar në këtë mënyrë se është pikërisht konkluzioni se nuk është respektuar afati i njoftimit që më pas i ka çuar kryesisht të marrin në analizë shkaqet e zgjidhjes së kontratës së punës.

32. Vlerësoj se edhe krahasimi me legjislacionin e huaj që ka bërë shumica në këtë vendim mbështet analizën si më lart.

Kështu në Kodin Federal të Detyrimeve të Zvicrës, modeli i të cilit është marrë edhe në hartimin Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë, në nenin 335/c përcaktohet, se: “Marrëdhënia e punës mund të ndërpritet me një njoftim para një muaji gjatë vitit të parë të punës, me dy muaj në vitin e dytë deri të nëntë të punës dhe tre muaj më pas, afate që mbarojnë në fund të muajit kalendarik”. Në nenin 337/c të Kodit Federal të Detyrimeve të Zvicrës,



parashikohet, se: “Kur punëdhënësi e largon punëmarrësin me efekt të menjëhershëm pa shkak të arsyeshëm, punëmarrësi ka të drejtën e dëmshpërblimit në shumën që do të kishte fituar nëse marrëdhënia e punës do të përfundonte pas periudhës së njoftimit ose pas skadimit të periudhës së njoftimit të dakordësuar ...”.

Në ndryshim nga sa më sipër, Kodi Civil Italian, në nenin 2118, parashikon, se: “Secila nga palët mund të zgjidh kontratën me afat të pacaktuar duke njoftuar në afatin dhe mënyrën e përcaktuar nga rregullat e korporatës, ato të pranuarat zakonisht apo sipas vullnetit kontraktor.

Në mungesë të njoftimit, pala që zgjidh kontratën është e detyruar t’i paguajë palës tjetër një kompensim të barabartë me shumën e shpërblimit që do të paguhej për periudhën e njoftimit”.

Sa më sipër vlerësoj se Kodi Federal i Detyrimeve i Zvicrës, njësoj si Kodi ynë i Punës, duke përcaktuar afatet e njoftimit, nuk ka marrë përsipër të trajtojë mënyrën e respektimit të këtyre afateve në zgjidhjen e marrëdhënies së punës. Interpretimi im lidhur me këtë qëllim të dispozitës, është ai i bërë më lart.

Në të kundërt, Kodi Civil Italian, ka vlerësuar se afati i njoftimit për punëmarrësin plotësohet nga punëdhënësi me pagimin në favor të punëmarrësit të një kompensimi të barabartë me shumën e shpërblimit që do të paguhej për periudhën e njoftimit, duke e shpëputur kështu marrëdhënien mes punëmarrësit dhe punëdhënësit, nga detyrimet që punëdhënësi duhet të ketë në raport me organet tatimore apo të sigurimeve shoqërore.

33. Në konkluzion vlerësoj se fakti, nëse pagesa e kompensimit për afatin e njoftimit, gjatë të cilit punëmarrësi nuk ka punuar, u nënshtrohet apo jo kontributeve shoqërore dhe tatimore dhe nëse kjo pagesë përfshihet në përcaktimin e bazës për efekt pensioni, është një element i pavarur nga raporti punëdhënës-punëmarrës, por lidhet në mënyrë të drejtpërdrejtë me raportin e punëdhënësit me organet e sigurimeve shoqërore dhe ato tatimore.

Pra, Kolegji Civil mund të arrijë në një konkluzion, se: *periudha që korrespondon me afatin e njoftimit, gjatë të cilit punëmarrësi nuk ka punuar (një-, dy- apo tremujore), për të cilin është paguar me pagën që përfitonte punëmarrësi nga kjo marrëdhënie pune, i njihet subjektit të kontributeve të sigurimeve shoqërore si periudhë për efekt të përfutimit të pagesave përkatëse në raport me sigurimet shoqërore apo vjetërsinë në punë, për sa kohë*

provohet që punëdhënësi e ka paguar punëmarrësin, pavarësisht mos zënies së tij të detyrueshme me punë.

34. Për arsyet sa më lart nuk ndaj të njëjtin mendim me përfundimin e arritur nga shumica, duke vlerësuar, se: “pagimi nga punëdhënësi i punëmarrësit për afatin e plotë ligjor të njoftimit (një-, dy- apo tremujor) dhe brenda këtij afati, duhet konsideruar si respektim e afatit të njoftimit”.

35. Mbi këtë përfundim, mendoj se për çështjen në gjykim, Kolegji Civil duhej të kishte disponuar me ndryshimin e vendimit të gjykatës së shkallës së parë dhe asaj të apelit dhe rrëzimin e padisë.

Tiranë, më datë 12.12.2023.

Gjyqtar: Artur Kalaja

VENDIM

Nr. 112, datë 9.7.2024

PËR BASHKIMIN E PROCEDIMEVE DISIPLINORE, NË RASTET KUR NJË PROKUROR DHE NJË GJYQTAR JANË TË PËRFSHIRË NË TË NJËJTËN SHKELJE DISIPLINORE

Bazuar në nenin 148/d, pika 1, nenin 149, pika 1, si dhe nenin 149/a, pika 1, germa “b”, të Kushtetutës; në nenin 140, pika 2, të ligjit nr. 96/2016, “Për statusin e gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë”, të ndryshuar; nenet 189, pika 1, germa “b”, dhe nenin 190, pikat 3 dhe 4, të ligjit nr. 115/2016, “Për organet e qeverisjes së sistemit të drejtësisë”, të ndryshuar, me propozimin e Komisionit të Disiplinës,

VENDOSI:

1. Miratimin e rregullores “Për bashkimin e procedimeve disiplinore, në rastet kur një prokuror dhe një gjyqtar janë të përfshirë në të njëjtën shkelje disiplinore”, sipas tekstit bashkëlidhur këtij vendimi.

2. Ky vendim hyn në fuqi në datën e botimit në Fletoren Zyrtare.

3. U shpall në Tiranë, sot, më 9.7.2024

**KRYETAR I KËSHILLIT TË LARTË
TË PROKURORISË
Mirela Bogdani**

**RREGULLORE****PËR BASHKIMIN E PROCEDIMEVE
DISIPLINORE, NË RASTET KUR NJË
GJYQTAR DHE NJË PROKUROR JANË TË
PËRFSHIRË NË TË NJËJTËN SHKELJE
DISIPLINORE****KREU I
DISPOZITA TË PËRGJITHSHME****Neni 1****Qëllimi i rregullores**

1. Qëllimi i kësaj rregulloreje është hartimi i rregullave për procedim të përbashkët, kur një gjyqtar dhe një prokuror janë të përfshirë në të njëjtën shkelje.

2. Në zbatim të kësaj rregulloreje do të konsiderohet se një gjyqtar dhe një prokuror janë të përfshirë në të njëjtën shkelje disiplinore kur të dy, bazuar në të njëjtat fakte, kryejnë të njëjtën shkelje ose një shkelje që, për nga natyra e saj, mund të konsiderohet ekuivalente, duke pasur parasysh pozicionin dhe kompetencat e ndryshme profesionale të atyre që janë të përfshirë.

Neni 2**Parimet e përgjithshme**

1. Pasi të jetë miratuar bashkimi i procedimeve, asnjë bashkim tjetër i mëtejshëm procedimesh, bazuar në fakte të tjera, në përputhje me dispozitat e nenit 140(1) të ligjit nr. 96/2016, “Për statusin e gjyqtarëve dhe të prokurorëve në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar, për shkeljet e pretenduara të kryera veçmas, nuk do të jetë më i mundur.

2. Për çdo çështje që nuk është rregulluar në mënyrë specifike nga kjo rregullore, do të zbatohen rregullat procedurale të përgjithshme, të parashikuara në ligjin nr. 96/2016.

Neni 3**Fillimi i procedurës disiplinore**

1. Pasi të ketë përfunduar hetimi, Inspektori i Lartë i Drejtësisë fillon procedimin disiplinor, duke paraqitur raportin e hetimit së bashku me dosjen hetimore.

2. Nëse Inspektori i Lartë i Drejtësisë konsideron se hetimet duhet të mbyllën vetëm për njërin nga dy personat nën hetim, ai e argumenton vendimmarrjen e tij në raportin e hetimit.

Neni 4**Përpunimi i dosjeve në Këshillin e Lartë
Gjyqësor dhe Këshillin e Lartë të Prokurorisë**

1. Secili Këshill është plotësisht i pavarur në trajtimin dhe vendimmarrjen e çështjes disiplinore që lidhet me magjistratët, të cilët janë në fushën e tij të kompetencës.

2. Këshillat përkatëse duhet të marrin vendimin për bashkimin e procedimeve brenda një periudhe dhjetëditore nga marrja e raportit të hetimit.

3. Nëse njëri nga dy Këshillat nuk e merr këtë vendim, bashkimi i procedimeve nuk do të ndodhë dhe, që nga ai moment e në vazhdim, procedurat do të vijnë veçmas.

4. Këshillat, pa vonesë, njoftojnë njëri-tjetrin për vendimet përkatëse. Po ashtu, vendimi do t’u njoftohet palëve në proces.

5. Pas regjistrimit, çështja do të hidhet menjëherë në short për caktimin e relatorit.

Neni 5**Rastet e ndarjes pa vendim të veçantë**

Procedimet do të vijnë të ndara, edhe nëse paraprakisht është marrë vendim për bashkimin e tyre, në rastet e mëposhtme:

a) nëse njëri nga dy Këshillat kërkon nga Inspektori i Lartë i Drejtësisë të kryejë hetime të mëtejshme, në përputhje me dispozitat e nenit 138(5) të ligjit nr. 96/2016;

b) nëse njëri nga dy Këshillat pranon të mbyllë procedimet pa një seancë dëgjimore, pasi vlerëson se ka ndodhur ndonjë nga rastet e parashikuara në nenin 139 të ligjit të sipërpërmendur;

c) nëse ndryshon ose zgjerohet fushëveprimi i procedurës disiplinore në përputhje me nenin 144 të ligjit në fjalë;

d) nëse njëri nga Këshillat pezullon procedimet bazuar në dispozitat e nenit 145 të ligjit të lartpërmendur.



Neni 6 Procedura

Për të garantuar standard të njëjtë përgjatë procedurës disiplinore, çdo rast do të trajtohet sipas rregullave të përgjithshme, duke marrë parasysh sa më poshtë:

a) Pasi të jenë caktuar relatorët përkatës nga çdo Këshill, ata do të mbajnë një takim fillestar, në vendin e rënë dakord, në mënyrë që të informojnë njëri-tjetrin për qasjet përkatëse, veçanërisht mbi arsyet e bashkimit të procedimeve.

Ata, gjithashtu, mund të informojnë njëri-tjetrin për mundësitë që këshillat respektivë të vendosin mbylljen e procedimit disiplinor pa seancë dëgjimore ose, në të kundërt, të caktojnë datën në të cilën do të zhvillohen seancat dëgjimore.

Marrëdhëniet dhe komunikimet mes relatorëve zhvillohen përmes kanaleve zyrtare.

b) Nëse njëri nga Këshillat urdhëron mbylljen e procedimit disiplinor, ai do të informojë menjëherë Këshillin tjetër, nëpërmjet relatorit përkatës.

c) Relatorët do të ndërmarrin takime sipas nevojës, duke vepruar në besnikëri të plotë, duke mundësuar qëndrime të përbashkëta, veçanërisht për përcaktimin e fakteve të vërtetuara.

d) Gjithashtu, relatorët duhet të informojnë njëri-tjetrin për statusin e çdo veprimi procedural që kryhet, duke kërkuar, për aq sa është e mundur dhe në respektim të plotë të fushës së tyre të veprimit, koherencën më të madhe në vendimin përfundimtar.

e) Relatorët do të mundësojnë, sa herë që është e mundur, që Këshillat përkatës të japin përgjigje të njëjtë ndaj kërkesave të palëve për prova, shtyrjen e seancës dëgjimore, kërkesën për pezullimin e procedurës, për shkak të ekzistencës së një hetimi penal apo procesi gjyqësor që ka rëndësi për procedimin disiplinor, si dhe çdo kërkesë apo çështjeje tjetër që mund të ngrihet.

f) Relatorët duhet të përpiqen të sigurojnë që seancat dëgjimore disiplinore të mbahen në të njëjtën ditë. Nëse kjo nuk është e mundur, përpiqen të mbahen sa më afër njëra-tjetrës të jetë e mundur. Nëse ato janë planifikuar në të njëjtën ditë, duhet të evitohet që mbajtja e njëres seancë të mund të paragjykojë mbajtjen e tjetrës, nëse të njëjtët persona duhet të marrin pjesë në të dyja seancat.

g) Në hartimin e vendimit përfundimtar, çdo relator do të kërkojë konsistencën maksimale në përcaktimin e fakteve të vërtetuara, pa paragjykuar vlerësimin ligjor të këtyre fakteve nga secili Këshill.

Gjithashtu, ata do të përpiqen të sigurojnë që, nëse është e mundur dhe pa cenuar të drejtat e palëve, njoftimi i vendimit disiplinor të bëhet në të njëjtën datë.

KREU II DISPOZITA TË FUNDIT

Neni 7 Hyrja në fuqi

Kjo rregullore hyn në fuqi në ditën e botimit në Fletoren Zyrtare.

Formati 61x86/8

Shtypshkronja e Qendrës së Botimeve Zyrtare
Tiranë, 2024

Adresa: Rr. "Nikolla Jorga", Tiranë
Tel./fax: +355 4 24 27 004 Tel.: +355 4 24 27 006



Çmimi 352 lekë