|  |  |
| --- | --- |
| Në bazë të nenit 10 paragrafi 2, pikat 2.1 dhe 2.2, dhe nenit 11 të Ligjit të Punës Nr. 03/L-212 i shpallur në Gazetën Zyrtare të Republikës së Kosovës, më dt. 01.12.2010, Punëdhënësi dhe i Punësuari, si subjekte të marrëdhënies juridike të punës, lidhin:  KONTRATË PUNE  PËR  KOHË TË CAKTUAR / TË PACAKTUAR  **Neni 1**  **Palët kontraktuese**  Me këtë Kontratë:  **e-Dev SHPK** me numër të biznesit **811332345**, me adresë: Rruga “Xhevdet Doda”, Dukagjini Center, Kati 3, Nr. 11, 10000 Prishtinë, Republika e Kosovës, të cilën e përfaqëson **Rifat Morina**, me numër personal **1500516697**, tash e tutje ‘Punëdhënësi’.    lidhë kontratë pune me:  **{{name}}** me numër personal **{{personal\_number}}** lindur më **{{date\_of\_birth}},** në **{{place\_of\_birth}},** me adresë {{address}}, Republika e Kosovës, tash e tutje ‘I Punësuari’.  **Neni 2**  **Pozita dhe detyrat e punës**  2.1. I punësuari emërohet në pozitën **{{job\_position}}**  2.2. Përshkrimi i detyrave të punës është dhënë në shtojcën e kësaj kontrate – formulari F-009.  **Neni 3**  **Lokacioni i kryerjes së punës**  3.1.Lokacioni i përhershëm i kryerjes së punës është selia kryesore e punëdhënësit.  3.2.I punësuari pajtohet që, sipas nevojave dhe me kërkesën e punëdhënësit, të angazhohet dhe të kryejë punë edhe në lokacione të tjera brenda dhe jashtë territorit të Republikës së Kosovës.  3.3.Varësisht nga kohëzgjatja e angazhimit jashtë lokacionit të përhershëm të punës, punëdhënësi obligohet që të punësuarit t’ia mbulojë shpenzimet e udhëtimit dhe të qëndrimit në lokacionin ku kryen punë, e në përputhje me aktet e brendshme të punëdhënësit.    **Neni 4**  **Kohëzgjatja e punësimit**  I punësuari themelon marrëdhënie pune me kohë të caktuar, duke filluar nga data **{{date\_hired}}** deri më **{{contract\_end\_date}}**.    **Neni 5**  **Fillimi i punës**  5.1. I punësuari është i detyruar të fillojë punën, më datën **{{date\_hired}}**.  5.2. Në rast se i punësuari nuk e fillon punën ditën e caktuar sipas kësaj Kontrate të Punës, do të konsiderohet se nuk ka themeluar marrëdhënie pune, përveç nëse është penguar të fillojë punën për shkaqe të arsyeshme.  **Neni 6**  **Puna provuese**  Puna provuese e të punësuarit zgjat deri më datën **{{contract\_end\_date}}**. Gjatë periudhës provuese të punës, punëdhënësi dhe i punësuari, mund ta ndërpresin marrëdhënien e punës, me njoftim paraprak prej shtatë (7) ditësh. / Për këtë kontratë pune nuk aplikohet periudha e punës provuese.  **Neni 7**  **Orari i punës**  7.1. I punësuari themelon marrëdhënie pune me orar të plotë / jo të plotë. Orari i plotë /jo i plotë gjatë ditës, është: 8 orë pune, ndërsa gjatë javës: 40 orë pune.  7.2 Punëdhënësi mund të rregullojë orarin e punës, kohëzgjatjen dhe kalendarin e orarit të punës, sipas projekteve specifike, me çka punonjësi pajtohet. Varësisht nga kërkesat e punës, Punonjësi obligohet që të punojë jashtë orarit të punës, në pajtim me Ligjin e Punës dhe Aktin e Brndshëm të Punëdhënësit. Puna jashtë orarit duhet të pëcaktohet dhe lejohet nga mbikqyrësi i drejtëpërdrejtë.  **Neni 8**  **Paga**  8.1. Të punësuarit i caktohet paga bazë për punën të cilën e kryen për punëdhënësin, në lartësi prej: **{{salary}} euro Bruto** në muaj e cila nuk mund të jetë më e ulët se paga minimale.  8.2. Pagesa e shumës nga paragrafi 8.1 i këtij neni do të bëhet në baza mujore, përmes llogarisë bankare, pas ndalimit të tatimeve dhe kontributeve të parapara me ligj.    **Neni 9**  **Kompensimi për ditët e mosangazhimit në punë**  I punësuari ka të drejtë në kompensim të pagës pa u angazhuar në punë, në rastet si në vijim:   * gjatë ditëve të festave në të cilat nuk punohet; * gjatë kohës së shfrytëzimit të pushimit vjetor; * gjatë aftësimit dhe përsosjes profesionale për të cilën është dërguar dhe gjatë ushtrimit të funksioneve publike për të cilat nuk paguhet.   **Neni 10**  **Pushimi mjekësor**  I punësuari ka të drejtë në kompensim të pagës bazë gjatë pushimit mjekësor, prej:   * 100% në rast të shfrytëzimit të pushimit mjekësor të rregullt, mbi bazën deri në 20 ditë pune brenda një (1) viti; * 70% në rast të shfrytëzimit të pushimin mjekësor si pasojë e lëndimit në punë ose sëmundjes profesionale, e cila ndërlidhet me kryerjen e punëve dhe të shërbimeve për punëdhënësin, në kohëzgjatje prej dhjetë (10) deri në nëntëdhjetë (90) ditë pune.   **Neni 11**  **Udhëtimi zyrtar**  I punësuari ka të drejtë në kompensim të shpenzimeve gjatë kohës së kaluar në udhëtim zyrtar jashtë vendit, në lartësinë e përcaktuar me Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit.  **Neni 12**  **Pushimi ditor, javor dhe vjetor**  I punësuari ka të drejtë në:   * pushim gjatë ditës së punës në kohëzgjatje prej së paku 30 minutash, në përputhje me organizimin e orarit të punës së punëdhënësit; * pushim ditor në kohëzgjatje prej së paku dymbëdhjetë (12) orë pandërprerë, midis dy (2) ditëve të njëpasnjëshme të punës; * pushim javor në kohëzgjatje prej njëzetekatër (24) orë pandërprerë; * pushim vjetor në kohëzgjatje prej së paku 20 ditë pune në përpjesëtim me kohën e kaluar në punë; * i punësuari i cili përkundër masave mbrojtëse nuk mund të mbrohet nga ndikimet e dëmshme, ka të drejtë në pushim shtesë vjetor në kohëzgjatje prej tridhjetë ditësh (30) pune për vitin kalendarik.   **Neni 13**  **Pushimi vjetor për herë të parë**  I punësuari i cili për herë të parë themelon marrëdhënie pune ose i cili nuk ka ndërprerje më tepër se pesë (5) ditë pune, ka të drejtën e shfrytëzimit të pushimit vjetor pas gjashtë (6) muajve të punës së pandërprerë, në përpjesëtim me kohën e kaluar në punë.  **Neni 14**  **Pjesa e pushimit vjetor në përpjesëtim me kohën e kaluar në punë**  I punësuari ka të drejtë së paku një ditë e gjysmë (1.5) të pushimit, për çdo muaj kalendarik të kaluar në punë, nëse:   * në vitin kalendarik në të cilin për herë të parë ka themeluar marrëdhënie pune, nuk i ka gjashtë (6) muaj të punës së pandërprerë; * në vitin kalendarik nuk e ka fituar të drejtën për shfrytëzimin e pushimit vjetor për shkak të ndërprerjes së marrëdhënies së punës.   **Neni 15**  **Konfidencialiteti**  15.1. I punësuari kupton se obligohet të mbajë të dhënat e punëdhënësit dhe të klientëve të punëdhënësit në konfidencialitet të plotë gjatë marrëdhënies së punës edhe pas ndërprerjes së marrëdhënies së punës.  15.2. Të dhënat konfidenciale përfshijnë por nuk kufizohen në:   * emrat apo të dhënat e klientëve të punëdhënësit; * strategjinë e punës së punëdhënësit; informatat që lidhen me shërbimet dhe stafin e punëdhënësit; * raportet e brendshme dhe shkresat e punëdhënësit; * informatat dhe fshehtësitë e ndryshme të punës së Punëdhënësit, përfshirë informatat e përbëra nga formulat, programet, modelet, mjetet, zhvillimet, proceset, përpunimi i të dhënave dhe informatave, dosjeve dhe specifikacioneve, vizatimeve, artikujve etj.   15.3. Gjatë kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës, i punësuari do të ketë qasje dhe do të njoftohet me përmbajtjen e të dhënave konfidenciale të përshkruara në paragrafin paraprak dhe të njëjtat do t’i përdor vetëm për qëllim të realizimit të detyrave të punës, por jo edhe për qëllime private.  15.4. Çfarëdo shkelje e konfidencialitetit nga i punësuari gjatë marrëdhënies së punës, mirëpo edhe pas shkëputjes, nënkupton shkelje materiale të kësaj kontrate dhe marrje në përgjegjësi materiale për dëmin e shkaktuar.  **Neni 16**  **Respektimi i ligjeve në fuqi**  16.1. I punësuari është i obliguar që, gjatë punës së tij për kryerjen e shërbimeve sipas kësaj kontrate, të respektojë të gjitha ligjet në fuqi.  16.2. I punësuari do të respektojë privatësinë e të dhënave personale, me të cilat do mund të ekspozohet gjatë punës, dhe në asnjë rast nuk do të bëjë bartje të çfarëdo të dhënave të punëdhënësit apo të dhëna tjera personale jashtë bazave të të dhënave dhe zyrave të punëdhënësit.  **Neni 17**  **Ekskluziviteti**  I punësuari nuk mund të angazhohet ose të merr punë shtesë jashtë angazhimit të bazuar në këtë kontratë, pa pëlqimin paraprak të punëdhënësit të dhënë në formë të shkruar.  **Neni 18**  **Prona**  18.1. Të gjitha të dhënat dhe dokumentet me të cilat disponon punëdhënësi, pavarësisht faktit a ekzistojnë në kohën e punësimit të të punësuarit, të arritura përmes angazhimit të të punësuarit, ose nga personeli tjetër i punëdhënësit, do të jenë pronë e punëdhënësit.  18.2. I punësuari pajtohet që pas përfundimit të kësaj kontrate, do t’i kthejë punëdhënësit të gjitha manualet, regjistrimet, dokumentet, materialet trajnuese dhe materialet e tjera konfidenciale të punëdhënësit, si dhe të gjitha pajisjet që i janë dhënë të punësuarit nga punëdhënësi për kryerjen e detyrave të tij.  18.3. Çdo zhvillim, material, apo prodhim gjatë periudhës së kësaj kontrate është pronë dhe mbetet pronë e punëdhënësit.  18.4. Prona intelektuale dhe materialet tjera të zhvilluara gjatë punës tek punëdhënësi nuk mund të përdoren nga i Punësuari në asnjë formë në të ardhmen për ndonjë institucion, kompani, publikim apo transfer tek persona tjerë, pa autorizimin me shkrim të punëdhënësit.  **Neni 19**  **Kontakti me klientët e punëdhënësit pas përfundimit të marrëdhënies së punës**  19.1. Pa marrë parasysh mënyrën e përfundimit të marrëdhënies së punës, i punësuari nuk do t’i kontaktojë klientët e punëdhënësit me të cilët ka rënë në kontakt gjatë ekzistimit të marrëdhënies së punës me punëdhënësin.  19.2. Ky kufizim vlen në kohëzgjatje prej 2 (dy) vjet pas përfundimit të marrëdhënies së punës me punëdhënësin, përveç nëse punëdhënësi e aprovon me shkrim lirimin e të punësuarit nga obligimi.  19.3. Në rast se i punësuari e shkel këtë ndalesë, atëherë punëdhënësi ka te drejtë të kërkojë nga i punësuari shpërblimin e dëmit të shkaktuar.  **Neni 20**  **Kompensimi i dëmit**  20.1. I punësuari është përgjegjës për kompensimin e dëmit për punën ose në lidhje me punën, nëse me qëllim ose nga pakujdesia i ka shkaktuar dëm punëdhënësit.  20.2. I punësuari është përgjegjës edhe për kompensimin e dëmit, nëse me fajin e tij i ka shkaktuar dëm palës së tretë, dëm për të cilin punëdhënësi e ka kompensuar.  **Neni 21**  **Ndërprerja e marrëdhënies së punës nga punëdhënësi**  Të punësuarit i ndërpritet marrëdhënia e punës nga punëdhënësi, nëse:   * ndërprerja e tillë arsyetohet për arsye ekonomike, teknike ose organizative; * i punësuari nuk është më i aftë të kryejë detyrat e punës; * në rastet e rënda të sjelljes së keqe të të punësuarit; * për shkak të mospërmbushjes së kënaqshme të detyrave të punës, dhe për rastet e tjera të cilat janë përcaktuar me Ligjin e Punës.   **Neni 22**  **Masat e mbrojtjes në punë**  22.1. Punëdhënësi obligohet të sigurojë dhe të zbatojë mjetet dhe masat e mbrojtjes në punë, sipas legjislacionit në fuqi.  22.2 I punësuari është i detyruar t’iu përmbahet masave të caktuara të mbrojtjes në punë.  **Neni 23**  **Pagesa e kontributeve të punëdhënësit**  Punëdhënësi obligohet t’i paguajë kontributet për skemat pensionale të obligueshme dhe skemat e tjera të përcaktuara me Ligj.  **Neni 24**  **Aktet juridike të zbatueshme**  24.1. Punëdhënësi dhe i punësuari i pranojnë të gjitha të drejtat, detyrimet dhe përgjegjësitë e caktuara me Ligj, me Kontratë Kolektive dhe me këtë kontratë.  24.2. Të gjitha Rregulloret e brendshme të punëdhënësit, duke përfshirë, por jo duke u kufizuar në Rregulloren e Punës, Kodin e Mirësjelljes për të Punësuarit etj., janë pjesë përbërëse e kësaj kontrate dhe i punësuari obligohet që të njëjtat t’i zbatojë.  **Neni 25**  **Shkëputja e kontratës**  25.1. Secila palë mund ta shkëpusë këtë Kontratë në mënyrë të njëanshme, sipas kushteve dhe rasteve të caktuara me Ligj dhe me Kontratë Kolektive.  25.2. Palët do ta njoftojnë njëra-tjetrën për qëllimin e shkëputjes së kontratës të paktën 60 ditë kalendarike para datës së shkëputjes.  **Neni 26**  **Dispozitat më pak të favorshme**  26.1. Në asnjë rast, dispozitat e kësaj Kontrate nuk mund të jenë më pak të favorshme për të punësuarin dhe punëdhënësit, se dispozitat e Ligjit të Punës ose të Kontratës Kolektive, për sa u përket të drejtave dhe kushteve nga marrëdhënia juridike e punës.  26.2. Për të drejtat dhe detyrimet të cilat nuk janë përcaktuar me këtë Kontratë, zbatohen drejtpërdrejt dispozitat e Ligjit të Punës dhe të Kontratës Kolektive.  **Neni 27**  **Zgjidhja e mosmarrëveshjeve**  27.1. Palët pajtohen që çdo çështje kontestuese në mes vete do ta zgjidhin me marrëveshje dhe me mirëbesim.  27.2. Nëse zgjidhja me mirëbesim nuk është e mundshme, për kontestet eventuale të moszbatimit të kësaj Kontrate, palët kontraktuese e pranojnë kompetencën e Gjykatës Themelore në Prishtinë.  **Neni 28**  **Dispozitat përfundimtare**  28.1. Pas njoftimit me përmbajtjen e kontratës, e njëjta u nënshkrua nga palët kontraktuese më datën **{{today}}** në Prishtinë në dy kopje autentike, nga një për secilën palë kontraktuese.    PUNËDHËNËSI:  **e-Dev SH.P.K.**  Përfaqësuar nga:  **Z.Rifat Morina**  Pozita:  **Drejtor Ekzekutiv (CEO)**  Nënshkrimi & Vula:  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  I PUNËSUARI:  Emri dhe mbiemri:  Z./Znj.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Nënshkrimi:  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Pursuant to Article 10 paragraph 2, points 2.1 and 2.2, and Article 11 of the Labor Law no. 03 / L-212 published in the Official Gazette of the Republic of Kosovo, on dt. 01.12.2010, the Employer and the Employee, as subjects of the legal employment relationship, relate:  FIXED / NON-FIXED  TERM EMPLOYMENT CONTRACT    **Article 1**  **Contracting parties**  With this Contract:  **eDev LLC** with business number **811332345**, with address: Street “Xhevdet Doda”, Floor 3, No. 11, 10000 Prishtina, Republic of Kosovo, represented by **Rifat Morina**, with personal number **1500516697**, hereinafter the "Employer”  enter into an employment contract with:  **{{name}}**  with personal number **{{personal\_number}}** born on **{{date\_of\_birth}}**, in **{{place\_of\_birth}}**, with address {{address}}, Republic of Kosovo, hereinafter ‘Employee’.  **Article 2**  **Position and job duties**  2.1. The employee is appointed to position **{{job\_position}}.**  2.2. The job description is given in the annex to this contract - form F-XXXX.  **Article 3**  **Location of work performance**  3.1. The permanent location of the work is the main headquarters of the employer.  3.2. Employee agrees to be engaged and perform work in other locations inside and outside the territory of the Republic of Kosovo, according to the needs and at the request of the employer.  3.3. Depending on the duration of the engagement outside the permanent job location, the employer is obliged to cover the travel and accommodation expenses of the employee at the location where he works, in accordance with the internal acts of the employer.  **Article 4**  **Duration of employment**  Employee establishes a fixed-term employment relationship, starting from the date **{{date\_hired}}** to **{{contract\_end\_date}}**.  **Article 5**  **The beginning of the work**  5.1. Employee is obliged to start work, on the date **{{date\_hired}}**.  5.2. In the event that employee does not start work on the day specified under this Employment Contract, it shall be deemed not to have established an employment relationship, unless prevented from starting work for reasonable reasons.  **Article 6**  **Probationary work**  Probationary period of the employee lasts until the date **{{contract\_end\_date}}**. During the probationary period, the employer and the employee may terminate the employment relationship, with prior notice of seven (7) days. / Probationary period does not apply to this employment contract.  **Article 7**  **Working hours**  7.1. Employee establishes a full-time / part-time employment relationship. Full-time / part-time during the day is: 8 working hours, while during the week: 40 working hours.  7.2 Employer can adjust the working hours, duration and calendar of working hours, according to specific projects, with which the employee agrees. Depending on the job requirements, Employee is obliged to work overtime, in accordance with the Labor Law and the Internal Act of Employer. Overtime work should be defined and allowed by the direct supervisor.  **Article 8**  **Wage**  8.1. Employee is assigned a basic salary for the work he performs for the employer, in the amount of: **{{salary}} euros Bruto** per month which cannot be lower than the minimum wage.  8.2. Payment of the amount from paragraph 8.1 of this article will be made on a monthly basis, through the bank account, after the prohibition of taxes and contributions provided by law.  **Article 9**  **Compensation for days of non-engagement at work**  Employee is entitled to wage compensation without engaging in work, in the following cases:   * during non-working holidays; * during the use of annual leave; * during the training and professional development for which he was sent and during the exercise of public functions for which he is not paid.   **Article 10**  **Medical leave**  Employee is entitled to compensation of the basic salary during the medical leave, from:   * 100% in case of using regular medical leave, * on the basis of up to 20 working days within one (1) year; * 70% in case of using the sick leave as a result of injury at work or occupational disease, which is related to the performance of work and services for the employer, for a period of ten (10) to ninety (90) working days.   **Article 11**  **Official trip**  Employee is entitled to reimbursement of expenses during the time spent on official travel abroad, at the amount determined by internal acts of the employer.  **Article 12**  **Daily, weekly and annual leave**  Employee is entitled to:   * break during the working day for a period of at least 30 minutes, in accordance with the organization of the working hours of the employer; * daily rest for a period of at least twelve (12) uninterrupted hours, between two (2) consecutive working days; * weekly rest for a period of twenty-four (24) uninterrupted hours; * annual leave for a period of at least 20 working days in proportion to the time spent at work; * Employee who despite the protection measures cannot be protected from harmful influences, is entitled to additional annual leave for a period of thirty (30) working days for the calendar year.   **Article 13**  **Annual leave for the first time**  Employee who for the first time establishes an employment relationship or who has no interruption of more than five (5) working days, has the right to use the annual leave after six (6) months of uninterrupted work, in proportion to the time spent at work.  **Article 14**  **Part of annual leave in proportion to the time spent at work**  Employee is entitled to at least one and a half (1.5) days off, for each calendar month spent at work, if:   * in the calendar year in which he / she has established an employment relationship for the first time, he / she does not have six (6) months of uninterrupted work; * in the calendar year did not acquire the right to use the annual leave due to termination of employment.   **Article 15**  **Confidentiality**  15.1. Employee understands that he is obliged to keep the data of the employer and the employer's clients in complete confidentiality during the employment relationship even after the termination of the employment relationship.  15.2. Confidential information includes but is not limited to:   * the names or details of the employer's clients; * employer work strategy; * information related to the services and staff of the employer; * internal reports and employer records; information and various secrets of the work of the Employer, including information consisting of formulas, programs, models, tools, developments, processes, processing of data and information, files and specifications, drawings, articles, etc.   15.3. During the duration of the employment relationship, the employee will have access to and be informed of the content of the confidential data described in the previous paragraph and will use them only for the purpose of carrying out work tasks, but not for private purposes.  15.4. Any breach of confidentiality by the employee during the employment relationship, but also after the termination, means material breach of this contract and taking material responsibility for the damage caused.  **Article 16**  **Compliance with applicable laws**  16.1. Employee is obliged, during his work to perform services under this contract, to respect all applicable laws.    16.2. Employee will respect the privacy of personal data, with which he will be exposed during work, and in no case will he transfer any data of the employer or other personal data outside the databases and offices of the employer.  **Article 17**  **Exclusivity**  Employee may not engage or take additional work outside the engagement based on this contract, without the prior consent of the employer given in writing.  **Article 18**  **Property**  18.1. All data and documents available to the employer, regardless of whether they exist at the time of employment of the employee, obtained through the engagement of the employee, or by other staff of the employer,  will be the property of the employer.  18.2. Employee agrees that upon termination of this contract, he will return to the employer all manuals, records, documents, training materials and other confidential materials of the employer, as well as all equipment provided to the employee by the employer to perform his duties.  18.3. Any development, material, or production during the period of this contract is the property of and remains the property of the employer.    18.4. The intellectual property and other materials developed during the work of the employer may not be used by the Employee in any future form for any institution, company, publication or transfer to other persons, without the written authorization of the employer.  **Article 19**  **The contact with employer clients after termination of employment**  19.1. No matter how the employment relationship ends, the employee will not contact the employer’s clients with whom he has come in contact during the existence of the employment relationship with the employer.  19.2. This restriction is valid for a period of 2 (two) years after the termination of the employment relationship with the employer, unless the employer approves in writing the release of the employee from the obligation.  19.3. In case the employee violates this prohibition, then the employer has the right to demand from the employee compensation for the damage caused.  **Article 20**  **Damage compensation**  20.1. Employee is liable for compensation for work-related or work-related damage if he has intentionally or negligently caused harm to the employer.  20.2. Employee is also responsible for compensating the damage, if through his fault he has caused damage to a third party, damage for which the employer has compensated him.  **Article 21**  **Termination of employment by the employer**  Employee is terminated from employment by the employer, if:   * such termination is justified for economic, technical or organizational reasons; * the employee is no longer able to perform work duties; * in severe cases of employee misconduct; * Due to unsatisfactory fulfillments of work duties, and for other cases which are defined by the Labor Law.   **Article 22**  **Occupational safety measures**  22.1. Employer is obliged to provide and implement the means and measures of protection at work, according to the legislation in force.  22.2. Employee is obliged to adhere to certain measures of protection at work.  **Article 23**  **Payment of employer contributions**  Employer is obliged to pay the contributions for the mandatory pension schemes and other schemes defined by Law.  **Article 24**  **Applicable legal acts**  24.1. Employer and the employee accept all the rights, obligations and responsibilities defined by the Law, the Collective Agreement and this contract.  24.2. All internal regulations of the employer, including, but not limited to the Rules of Procedure, the Code of Conduct for Employees, etc., are an integral part of this contract and the employee is obliged to implement them.  **Article 25**  **Termination of the contract**  25.1. Each party may terminate this Contract unilaterally, according to the conditions and cases determined by Law and the Collective Agreement.  25.2. Parties will notify each other of the intention to terminate the contract at least 60 calendar days before the date of termination.  **Article 26**  **Less favorable provisions**  26.1. In no case may the provisions of this Contract be less favorable to the employee and the employer than the provisions of the Labor Law or the Collective Agreement, as regards the rights and conditions of the legal employment relationship.  26.2. For the rights and obligations which are not defined by this Contract, the provisions of the Labor Law and the Collective Agreement apply directly.  **Article 27**  **Dispute resolution**  27.1. Parties agree that any disputed issues between them will be resolved by agreement and in good faith.  27.2. If an amicable settlement is not possible, for eventual disputes of non-implementation of this Contract, the contracting parties accept the jurisdiction of the Basic Court in Prishtina.  **Article 28**  **Final provisions**  28.1. After being informed about the content of the contract, it was signed by the contracting parties on **{{today}}** in Prishtina in two authentic copies, one for each contracting party.  EMPLOYER:  **e-Dev L.L.C**  Represented by:  **Mr.Rifat Morina**  Position:  **Chief Executive Officer (CEO)**  Signature & Seal:  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  EMPLOYEE:  Name and surname:  Mr./Mrs.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Signature:  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

Data: V.V.