REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR TË DREJTËN E INFORMIMIT DHE MBROJTJEN E TË DHËNAVE PERSONALE

DREJTORIA E PËRGJITHSHME RREGULLATORE, EKONOMIKE DHE SHËRBIMEVE MBËSHTETËSE

DREJTORIA E ÇËSHTJEVE JURIDIKE DHE INTEGRIMIT

Nr. 2890/1 prot. Tiranë, më 29.10.2026

Lënda: Mendim mbi projektligjin "Për disa shtesa dhe ndryshime në ligjin nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar"

ZNJ. ADEA PIRDENI

MINISTËR

MINISTRIA PËR ADMINISTRATËN PUBLIKE

Tiranë

E nderuar znj. Ministre,

Zyra e Komisionerit për të Drejtën e Informimit dhe Mbrojtjen e të Dhënave Personale (në vijim "Zyra e Komisionerit") ka administruar shkresën tuaj me nr. 5906 prot., datë 06.10.2026, me anë të së cilës dërgoni për mendim projektligjin "Për disa shtesa dhe ndryshime në ligjin nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar", së bashku me relacionin shoqërues. Në këtë kuadër, në vijim gjeni vlerësimin e Zyrës së Komisionerit mbi çështjet që përfshihen në fushën e përgjegjësisë dhe kompetencave institucionale, si dhe mbi aspekte të përgjithshme të projektligjit në tërësi.

I. Vlerësim i projektligjit në këndvështrimin e legjislacionit për mbrojtjen e të dhënave personale

Zyra e Komisionerit, pas shqyrtimit të përmbajtjes së projektligjit, vlerëson se ai trajton çështje që lidhen me krijimin, administrimin, ruajtjen, përditësimin dhe përdorimin e të dhënave të personelit, për të cilat duhet të garantohet përputhshmëria me ligjin nr.124/2024 "Për mbrojtjen e të dhënave personale" (në vijim "ligji nr. 124/2024"). Në këtë kuadër, vlerësojmë se disa prej dispozitave të projektligjit që prekin këtë fushë kërkojnë saktësim dhe harmonizim me kuadrin ligjor në fuqi për mbrojtjen e të dhënave personale.

Përpunimi i të dhënave personale nga institucionet e administratës publike duhet të kryhet në përputhje me legjislacionin në fuqi për mbrojtjen e të dhënave personale, pavarësisht nëse të dhënat administrohen në formë shkresore apo në sisteme elektronike. Në këtë

kuadër, rëndësi të veçantë kanë parimet e parashikuara në nenin 6 të ligjit nr. 124/2024, ndër të cilat veçohen: parimi i përpunimit sipas qëllimit, parimi i saktësisë së të dhënave, parimi i kufizimit të ruajtjes në kohë dhe parimi i minimizimit të të dhënave personale. Këto parime marrin rëndësi të veçantë në administrimin e regjistrave shtetërorë të personelit, të cilët mund të përmbajnë të dhëna identifikuese, profesionale dhe administrative si dhe, në varësi të përmbajtjes së dokumentacionit, të dhëna të kategorive të veçanta, siç janë ato sensitive.

Sa më sipër, vërejmë se në nenin 10 të projektligjit parashikohet se Departamenti i Administratës Publike do të krijojë dhe administrojë "Regjistrin Qendror të Personelit", si një bazë unike shtetërore të dhënash, i cili përfshin të dhënat profesionale dhe të dhëna të tjera që lidhen me marrëdhëniet e punës të personave të punësuar në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore, me përjashtimet e parashikuara shprehimisht në këtë dispozitë.

Krijimi i një baze unike shtetërore për administrimin e të dhënave profesionale dhe të informacionit mbi marrëdhëniet e punës së personelit të institucioneve publike mund të përmirësojë administrimin e burimeve njerëzore, megjithatë, për shkak se regjistri do të përfshijë përpunimin e centralizuar të të dhënave personale, konsiderojmë të nevojshme që dispozita të përcaktojë më qartë qëllimet e përpunimit, kategoritë e të dhënave, përgjegjësitë e DAP-it dhe të institucioneve pjesëmarrëse, kufijtë e aksesit, afatet e ruajtjes dhe masat e sigurisë së informacionit. Për këtë arsye, sugjerojmë harmonizimin e dispozitës me ligjin nr. 124/2024, duke garantuar njëkohësisht respektimin e kompetencave të institucioneve të pavarura në administrimin e personelit të tyre.

Projektligji parashikon mundësinë e punës hibride dhe telepunës për nëpunësit civilë, me ndryshimet e kryera në nenin 24 të tij, ndërsa rregullat e hollësishme do të përcaktohen me akt nënligjor. Në këtë kuadër, sugjerojmë që këto rregulla të marrin parasysh kërkesat për mbrojtjen e të dhënave personale, konfidencialitetin e informacionit dhe sigurinë e sistemeve që përdoren gjatë punës në distancë.

Sa i përket nenit 30 të projektligjit, i cili parashikon shtimin e shkronjës "c", në pikën 1 të nenit 55 të ligjit në fuqi, konstatohet se kjo dispozitë parashikon mundësinë e pezullimit të nëpunësit civil për arsye shëndetësore të tij ose të personave të afërm, të vërtetuar nëpërmjet një dokumenti të lëshuar nga institucioni shëndetësor, brenda ose jashtë vendit, për periudhën përkatëse. Duke qenë se zbatimi i kësaj dispozite mund të përfshijë përpunimin e të dhënave shëndetësore, të cilat përbëjnë kategori të veçanta të të dhënave personale dhe gëzojnë mbrojtje të posaçme sipas nenit 9 të ligjit nr. 124/2024, sugjerohet që dokumentacioni i kërkuar të kufizohet në të dhënat e domosdoshme për të vërtetuar ekzistencën e arsyeve të pezullimit. Dokumentacioni nuk duhet të përmbajë informacione të detajuara mbi gjendjen shëndetësore, diagnozën apo trajtimin mjekësor, nëse këto të dhëna nuk janë të nevojshme për këtë qëllim.

Lidhur me nenin 34 të projektligjit, i cili parashikon, ndër të tjera, përcjelljen e informacionit dhe dokumentacionit ndërmjet institucioneve në kuadër të procedimit disiplinor, rekomandohet që zbatimi i kësaj dispozite të shoqërohet me rregulla të qarta

për shkëmbimin dhe administrimin e të dhënave personale. Në veçanti, duhet të garantohet që aksesi në të dhëna t'u lejohet vetëm personave të autorizuar, në masën e nevojshme për ushtrimin e funksioneve përkatëse, si dhe të respektohen afatet e ruajtjes dhe të zbatohen masat e përshtatshme teknike dhe organizative për garantimin e sigurisë së tyre, në përputhje me nenet 6 dhe 28 të ligjit nr. 124/2024.

Gjithashtu, për të theksuar detyrimin që të gjitha veprimtaritë e përpunimit të të dhënave personale të kryera në zbatim të këtij ligji, pavarësisht kategorisë së të dhënave ose mënyrës së përpunimit, të jenë në përputhje me legjislacionin në fuqi për mbrojtjen e të dhënave personale, rekomandohet shtimi i një dispozite të posaçme në projektligj, me këtë përmbajtje:

Mbrojtja e të dhënave personale

1. *Çdo përpunim i të dhënave personale në zbatim të këtij ligji, përfshirë mbledhjen, regjistrimin, ruajtjen, përdorimin, konsultimin, shkëmbimin, përditësimin dhe fshirjen e tyre, kryhet në përputhje me legjislacionin në fuqi për mbrojtjen e të dhënave personale.*
2. *Institucionet përgjegjëse për administrimin e dosjeve të personelit dhe të Regjistrit Qendror të Personelit marrin masat e nevojshme teknike dhe organizative për të garantuar sigurinë dhe konfidencialitetin e të dhënave personale, si dhe për të parandaluar aksesin, përdorimin ose përhapjen e tyre të paautorizuar.*

Përfshirja e një dispozite të tillë do të qartësonte kuadrin ligjor të zbatueshëm dhe do të theksonte rëndësinë e garantimit të sigurisë dhe konfidencialitetit gjatë përpunimit të këtyre të dhënave.

II. Vlerësim i projektligjit në tërësi

Nga shqyrtimi i projektligjit konstatohet se ai synon modernizimin e administrimit të shërbimit civil, standardizimin e procedurave të rekrutimit dhe krijimin e mekanizmave më fleksibël për menaxhimin e burimeve njerëzore. Ndryshimet e propozuara prekin aspekte të rëndësishme të marrëdhënies së shërbimit civil, duke përfshirë pranimin, zhvillimin e karrierës, punësimin e përkohshëm, statusin e drejtuesve të lartë, transferimin, përgjegjësinë disiplinore, vlerësimin e performancës dhe ekzekutimin e vendimeve gjyqësore. Duke vlerësuar objektivat e kësaj reforme, çmojmë se disa nga dispozitat e projektligjit kërkojnë saktësime të mëtejshme, me qëllim garantimin e sigurisë juridike, zbatimin e njëtrajtshëm të ligjit, respektimin e kompetencave të institucioneve të pavarura dhe mbrojtjen e të drejtave të nëpunësve civilë. Në këtë kuadër, Zyra e Komisionerit sugjeron ndryshimin/shtimin e përmbajtjes së disa prej dispozitave, si vijon:

Sa i përket ***nenit 11 të projektligjit***, që lidhet me klasifikimin e pozicioneve në shërbimin civil, vlerësojmë se, duke qenë se pika 8 e nenit 19 vijon të parashikojë klasifikimin e pozicioneve të kategorisë ekzekutive sipas natyrës së funksionit, në grupe të administrimit të përgjithshëm dhe të posaçëm, nevojitet harmonizimi i kësaj dispozite me formulimin e ri të pikës 9. Kjo me qëllim shmangien e paqartësive gjatë klasifikimit të pozicioneve që

kërkojnë njohuri të specializuara, pasi nëse klasifikimi me grupe vazhdon të ekzistojë në ligj, duhet të përcaktohet edhe cili organ dhe sipas cilave kritereve do të përcaktohet se cilit grup i përket një pozicion.

Lidhur me ***nenin 13 të projektligjit***, që ka të bëjë me kërkesat e përgjithshme për pranimin në shërbimin civil, ndryshimi i propozuar në nenin 21 të ligjit zgjeron mundësitë e pranimit në shërbimin civil për kategori të caktuara shtetasish që nuk kanë shtetësinë shqiptare. Në këtë rast, vlerësojmë që duhet të merret në konsideratë natyra e funksioneve publike që ushtrohen në institucione të ndryshme, përfshirë institucionet e pavarura. Sipas nenit 45, pika 4, të Traktatit për Funksionimin e Bashkimit Evropian dhe interpretimit të Gjykatës së Drejtësisë së Bashkimit Evropian në çështjen C-149/79, kërkesa për shtetësi kombëtare mund të justifikohet për pozicione që përfshijnë ushtrimin e autoritetit publik dhe mbrojtjen e interesave të përgjithshme të shtetit. Për këtë arsye, sugjerojmë që projektligji të mundësojë përcaktimin e pozicioneve, për të cilat shtetësia shqiptare mbetet kriter i domosdoshëm, sipas natyrës së funksioneve dhe kompetencave të institucioneve. Me këtë rregullim duhet të harmonizohet edhe dispozita që lidhet me humbjen e shtetësisë si shkak për përfundimin e marrëdhënies së shërbimit civil. Gjithashtu, sugjerojmë saktësimin e momentit kur do të fillojnë të zbatohen dispozitat për pranimin e shtetasve të huaj, duke marrë parasysh procesin e anëtarësimit të Shqipërisë në Bashkimin Evropian, përcaktimin e mënyrës së dokumentimit ose verifikimit të kriterit të gjuhës shqipe si gjuhë amtare, si dhe rishikimin e kriterit të rehabilitimit pas dënimit penal, duke marrë në konsideratë natyrën e veprave penale dhe pozicionet që përfshijnë ushtrimin e autoritetit publik.

Në ***nenet 14-16 të projektligjit*** parashikohet krijimi i një sistemi të ri pranimi në administratën publike, bazuar në atestimin kombëtar të kandidatëve dhe testimin e posaçëm nga institucionet përkatëse. Duke vlerësuar këtë sistem të ri pranimi, mendojmë që për institucionet e pavarura ky parashikim kërkon një trajtim të veçantë, duke marrë në konsideratë natyrën e funksioneve të tyre, specifikat e veprimtarisë institucionale dhe kërkesat e veçanta profesionale për pozicionet që ato kanë në organikën e tyre. Përfshirja e institucioneve të pavarura në një mekanizëm të atestimit kombëtar dhe kufizimi i rekrutimit vetëm te kandidatët që kanë kaluar paraprakisht procesin e atestimit kombëtar mund të ngushtojë ndjeshëm rrethin e kandidatëve potencialë dhe të krijojë vështirësi në plotësimin në kohë të vendeve vakante, veçanërisht për pozicionet që kërkojnë ekspertizë të posaçme ose njohuri të thelluara në fusha të caktuara. Nga ana tjetër, kjo është veçanërisht e rëndësishme për institucionet e pavarura të administratës publike të cilat, në frymën e ligjit, janë dhe duhet të mbeten të pavarura në procesin e rekrutimit. Në këtë kontekst, propozohet që të parashikohet mundësia që institucionet e pavarura të ruajnë të drejtën për të zhvilluar vetë procedurat e konkurrimit dhe testimit, të përshtatura me kërkesat profesionale të pozicioneve përkatëse dhe në përputhje me parimet dhe garancitë ligjore që rregullojnë pranimin në shërbimin civil.

Në lidhje me ***nenin 17 të projektligjit***, ku propozohen ndryshime të nenit 26 të ligjit nr.152/2013, në parim vlerësohet pozitivisht rritja e pragut që mundëson hapjen e procedurave të konkurrimit edhe për kandidatë jashtë shërbimit civil, pasi krijon mundësi

për zgjerimin e rrethit të kandidatëve dhe përfshirjen e ekspertizës së jashtme në administratën publike. Megjithatë, zbatimi i një kufiri prej 50% të numrit organik të pozicioneve të kategorisë së ulët dhe të mesme drejtuese mund të rezultojë kufizues për institucionet e pavarura të cilat, për shkak të strukturës dhe numrit më të vogël të punonjësve, kanë një numër më të kufizuar pozicionesh në organikë. Në këto kushte, një kufi i njëjtë për të gjitha institucionet nuk merr parasysh veçoritë organizative dhe nevojat specifike të institucioneve të pavarura, duke kufizuar mundësinë e tyre për të rekrutuar ekspertizë të specializuar nga jashtë shërbimit civil. Për këtë arsye, sugjerohet rishikimi i mënyrës së përcaktimit të këtij kufiri, në mënyrë që të garantohet një ekuilibër ndërmjet ruajtjes së parimit të karrierës në shërbimin civil dhe nevojës së institucioneve të pavarura për fleksibilitet në përzgjedhjen e drejtuesve, në përputhje me veçoritë dhe nevojat e tyre organizative.

Ndërkohë për ***nenin 18 të projektligjit***, që lidhet me punësimin e studentëve të ekselencës dhe punësimin e përkohshëm, vlerësojmë pozitivisht synimin për të krijuar mundësi punësimi për studentët e ekselencës dhe për të mundësuar plotësimin e nevojave të përkohshme të institucioneve publike. Megjithatë, sugjerojmë saktësimin e kritereve që lidhen me përvojën profesionale dhe kualifikimet e studentëve të ekselencës, me qëllim shmangien e interpretimeve të ndryshme gjatë zbatimit të përjashtimeve të parashikuara. Duke marrë parasysh numrin e kufizuar të pozicioneve vakante në disa institucione të pavarura, vlerësojmë se duhet të rishikohet edhe mënyra e zbatimit të kufirit prej 1/3 së vendeve vakante, në mënyrë që mekanizmi të jetë i zbatueshëm edhe në institucionet me numër të vogël pozicionesh. Në këto kushte, sugjerohet që ligji të parashikojë një përjashtim, sipas të cilit, nëse ky kufi nuk garanton punësimin e studentëve të ekselencës, numri i pozicioneve që do të vihen në dispozicion të studentëve të ekselencës për çdo vit kalendarik nuk mund të jetë më i madh se një e treta e numrit të pozicioneve të kategorisë ekzekutive të institucionit.

Për sa i përket punësimit të përkohshëm, konsiderojmë të nevojshëm përcaktimin më të qartë të rrethanave që justifikojnë punësimin për nevoja urgjente, kritereve të përzgjedhjes dhe kohëzgjatjes së kontratës për zëvendësimin e nëpunësve që mungojnë përkohësisht. Gjithashtu, duhet të qartësohet raporti ndërmjet ndërprerjes së kontratës me njoftim paraprak 10-ditor dhe dispozitave përkatëse të Kodit të Punës. Këto ndryshime do të ndihmonin në zbatimin e mekanizmave më fleksibël të punësimit, duke ruajtur parimin e rekrutimit mbi bazën e meritës.

Në ***nenet 25-31 të projektligjit*** parashikohen mekanizma më fleksibël për transferimin dhe sistemimin e nëpunësve civilë. Ndër të tjera, lejohet transferimi në një kategori më të ulët, me pëlqimin e nëpunësit, kur sistemimi në të njëjtën kategori është i pamundur. Vlerësojmë se ky mekanizëm mund të shmangë lirimin nga shërbimi civil dhe të sigurojë vazhdimësinë e marrëdhënies së punës. Megjithatë, sugjerojmë se nevojiten rregulla më të qarta për renditjen dhe përzgjedhjen e nëpunësve që kanë të drejtë sistemimi, sidomos kur disa prej tyre plotësojnë kushtet për të njëjtin pozicion vakant. Në rastet e emërimit të përkohshëm dhe regjistrimit në listat e pritjes, vlerësojmë se duhet të përcaktohen edhe efektet e përfundimit të emërimit të përkohshëm mbi statusin e nëpunësit dhe afatet

përkatëse të listës. Në lidhje me ndryshimin e propozuar në pikën 7 të nenit 50, sugjerojmë rishikimin e mënyrës së përllogaritjes së dëmshpërblimit, duke marrë parasysh garancitë ekzistuese të nëpunësit civil dhe parimin e shpërblimit të plotë të dëmit, kur ky parim është i zbatueshëm.

Sa i përket ***neneve 32-36 të projektligjit***, që lidhen me përgjegjësinë dhe procedimin disiplinor të nëpunësve civilë, vlerësojmë se zgjerimi dhe riformulimi i shkeljeve disiplinore duhet të shoqërohet me përcaktime të qarta, të sakta dhe objektive. Në veçanti, formulime të tilla si "veprime të papranueshme në ambiente publike" dhe "çdo veprim tjetër që është haptazi i papërshtatshëm për një nëpunës civil" mund të krijojnë hapësirë të gjerë interpretimi. Në këtë kuadër, sugjerojmë që këto dispozita të mbështeten në kritere më të qarta dhe objektive, duke përcaktuar lidhjen ndërmjet sjelljes së nëpunësit, detyrimeve që rrjedhin nga statusi i tij dhe pasojave disiplinore. Sa i përket masës së mbajtjes deri në një të tretën e pagës për një periudhë deri në gjashtë muaj, sugjerojmë që zbatimi të varet nga rëndësia e shkeljes, rrethanat konkrete dhe shkalla e përgjegjësisë së nëpunësit. Duhet të garantohet edhe mundësia efektive e kundërshtimit të masës. Nga ana tjetër, kur procedimi disiplinor zhvillohet pasi nëpunësi ka ndryshuar institucion, duhet të qartësohen kompetencat e organeve përkatëse, mënyra e shkëmbimit të dokumentacionit dhe garancitë procedurale të nëpunësit. Gjithashtu, në rastet kur procedimi disiplinor mund të fillojë ose të vijojë pas përfundimit të marrëdhënies së shërbimit civil, sugjerojmë të përcaktohen qartë qëllimi, efektet juridike të masës dhe mënyra e zbatimit të saj, duke marrë parasysh statusin e personit në momentin e vendimmarrjes.

Në ***nenet 37-40 të projektligjit*** parashikohet kalimi nga vlerësimi gjashtëmujor në vlerësimin vjetor të performancës. Duke marrë parasysh rëndësinë e vlerësimit për zhvillimin e karrierës dhe përgjegjshmërinë e nëpunësit civil, sugjerojmë që kategoritë dhe kriteret kryesore të vlerësimit të përcaktohen qartë në ligj. Gjithashtu, mund të parashikohet mundësia e kryerjes së vlerësimeve gjashtëmujore në institucionet e pavarura, në përputhje me nevojat dhe specifikat e organizimit të tyre. Dispozitat që parashikojnë lirimin nga shërbimi civil si pasojë e dy vlerësimeve negative, përfshirë rastet e rivlerësimit, kërkojnë saktësim të kushteve dhe procedurave të zbatimit, në mënyrë që vendimmarrja të mbështetet në kritere objektive dhe të verifikueshme. Po ashtu, lidhur me lirimin nga shërbimi civil për shkak të mosnjoftimit të përfundimit të shkakut të pezullimit, sugjerojmë rishikimin e dispozitës në përputhje me parimin e proporcionalitetit, duke marrë parasysh rrethanat konkrete dhe pasojat e shkeljes. Sa i përket ndryshimit të propozuar në nenin 65, pika 1, shkronja "c", sugjerojmë ruajtjen e dispozitës aktuale, duke marrë parasysh rastet kur nëpunësi ka plotësuar moshën e pensionit, por jo vjetërsinë e nevojshme të punës. Në këto raste, mund të parashikohet mundësia e vijimit të marrëdhënies së shërbimit civil deri në plotësimin e kriterit të vjetërsisë, me marrëveshje ndërmjet nëpunësit dhe institucionit, kur ekziston nevoja për mbajtjen e personelit të kualifikuar.

Referuar ***nenit 41 të projektligjit***, që lidhet me ekzekutimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë në fushën e shërbimit civil, vlerësojmë se çdo mekanizëm administrativ i

sistemimit ose i dëmshpërblimit duhet të garantojë zbatimin efektiv të vendimit gjyqësor dhe respektimin e të drejtave të njohura në të. Në këtë kuadër, parashikimi i një periudhe 90-ditore në listën e pritjes, pas së cilës marrëdhënia e shërbimit civil mund të përfundojë kundrejt dëmshpërblimit, nuk duhet të sjellë zëvendësimin automatik të detyrimit për rikthimin në detyrë, kur ky detyrim është përcaktuar shprehimisht në vendimin gjyqësor. Procedura e propozimit administrativ nga institucioni nuk duhet të krijojë pengesa ose vonesa në ekzekutimin e vendimit gjyqësor. Është e nevojshme të saktësohen edhe të drejtat e nëpunësit në rastet kur i ofrohet një pozicion i një kategorie më të ulët. Gjithashtu sugjerojmë të rishqyrtohet në themel adresimi i këtyre rasteve përmes dëmshpërblimit, duke qenë se referimi te paga neto dhe vjetërsia në punë nuk vendosin në vend të drejtat e njohura nga vendimi gjyqësor dhe garancitë që burojnë nga statusi i nëpunësit civil. Për rrjedhojë, rekomandojmë rishikimin e dispozitës për të garantuar që mekanizmat administrativë të sistemimit dhe dëmshpërblimit të mos cenojnë detyrimin për ekzekutimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë.

Për ***nenet 44 dhe 45 të projektligjit*** parashikohet që provimi i parë i atestimit të zhvillohet brenda 12 muajve nga hyrja në fuqi e ligjit, ndërsa disa dispozita ekzistuese për pranimin në shërbimin civil shfuqizohen pas këtij afati. Për të shmangur një boshllëk ligjor në rast se provimi i parë nuk zhvillohet brenda afatit, sugjerojmë që shfuqizimi i dispozitave ekzistuese të lidhet me funksionalizimin efektiv të sistemit të atestimit. Duhet të përcaktohet gjithashtu regjimi ligjor që do të zbatohet për procedurat e rekrutimit të shpallura ose të nisura përpara hyrjes në fuqi të ndryshimeve, por që nuk kanë përfunduar.

Për sa më sipër, Zyra e Komisionerit vlerëson se marrja në konsideratë e komenteve dhe sugjerimeve të mësipërme do të kontribuojë në përmirësimin e mëtejshëm të projektligjit dhe në garantimin e qartësisë, koherencës dhe harmonizimit të dispozitave të tij me legjislacionin për mbrojtjen e të dhënave personale.

Duke ju falënderuar për bashkëpunimin,

KOMISIONERI

Besnik Dervishi