



---

**RAPORT I VEÇANTË**  
**ADMINISTRATA PUBLIKE DHE RREGULLIMI I**  
**MARRËDHËNIEVE TË PUNËS**

Tiranë, 2014

## **PËRMBAJTJA**

- 1. Hyrje.**
- 2. Vështrim i përgjithshëm mbi Administratën Publike dhe parimet e funksionimit të saj.**
- 3. Kuadri ligjor mbi rregullimin e marrëdhënieve të punës.**
- 4. Konstatime të përgjithshme mbi problematikat në fushën e të drejtës shoqërore të punës.**
  - 4.1. Marrëdhëniet individuale të punës të rregulluara nga Ligji Nr. 7961/1995, “Kodi i Punës”, i ndryshuar.**
  - 4.2. Marrëdhëniet individuale të punës të rregulluara nga Ligji Nr. 8549 datë 11.11.1999, “Për statusin e nëpunësit civil”, i ndryshuar.**
- 5. Institucioni i Avokatit të Popullit dhe monitorimi i organeve të Administratës Publike. (Raportimi i statistikave përkatëse mbi largimet nga puna).**
- 6. Konkluzione dhe Rekomandime**

## HYRJJE

Hartimi i këtij raporti nga Institucioni i Avokatit të Popullit lindi si një nevojë për pasqyrimin e problematikave dhe parashtrimin e rekomandimeve për rritjen e mëtejshme të efektivitetit dhe në mënyrë të veçantë për gjetjen e mekanizmave për kontrollin, zbatimin dhe respektimin e të drejtave të punonjësve dhe nëpunësve të çdo organi të Administratës Publike në Shqipëri.

Avokati i Popullit i ka kushtuar një vëmendje të veçantë dhe ka realizuar një veprimtari intensive në drejtim të shqyrtimit të ankesave me këtë problematikë, hartimit të rekomandimeve, jo vetëm individuale, por edhe atyre me karakter promovues për të ndryshuar/përmirësuar legjislacionin që rregullon marrëdhëniet e punës, në përputhje me standartet ndërkombëtare si dhe ka luajtur një rol të rëndësishëm për garantimin e stabilitetit dhe mbrojtjes së të drejtave të njeriut nga veprimet ose mosveprimet e paligjshme të Administratës Publike.

Një rend qeverisje në një shoqëri, duhet të realizojë me sukses zhvillimin e asaj shoqërie, duke u bazuar në një aparat shtetëror sa më të organizuar dhe efektiv. Por, që realizimi i funksioneve shtetërore të bëhet në mënyrën më të mirë të mundshme, duhet të ketë një organizim sa më të mirë të aparatit shtetëror dhe të përbëhet nga nëpunës profesionistë.

Forcimi dhe thellimi i demokracisë në shoqërinë Shqiptare, rritja e nivelit të qeverisjes dhe garantimi i plotë e i gjithëanshëm i lirive, të drejtave dhe interesave të ligjshme të individëve, kërkon si të nevojshme dhe të domosdoshme forcimin e shërbimit civil, mbi bazën e parimeve të profesionalizmit, të pavarësisë dhe integritetit, të paanësisë politike, të transparencës dhe të një shërbimi sa më cilësor ndaj publikut.

Sa më sipër, në kushtet e aderimit të Shqipërisë në BE një nga prioritete bazë mbetet kryerja e hapave thelbësorë, përfshirë ndryshimet në Ligjin “Për nëpunësin civil” dhe forcimin e Departamentit të Administratës Publike me synimin që të rritet profesionalizmi dhe depolitizimi i administratës publike, si dhe forcimi i qasjes që emërimet dhe ngritja në detyrë të bazohet në transparencë dhe meritë.

Në këtë drejtim përmirësimi ligjor në fushën e shërbimit civil është një detyrim jo vetëm ligjor, por edhe strategjik për realizimin e reformave të rëndësishme në kuadrin e përgjithshëm të demokratizimit institucional në qeverisje.

## VËSHTRIM I PËRGJITHSHËM MBI ADMINISTRATËN PUBLIKE DHE PARIMET E FUNKSIONIMIT TË SAJ

Etimologjikisht fjala “administratë”, e ka prejardhjen nga latinishtja e vjetër “*administrative*” që do të thotë “për të shërbyer”.

Organet e Administratës Publike nëpërmjet veprimtarisë që ato kryejnë në punën e tyre të përditshme, synojnë përmbushjen e detyrimeve të cilat janë krijuar në funksion të organizimit shtetëror, por gjithmonë duke patur parasysh realizimin në praktikë të mbrojtjes së të drejtave dhe lirive themelore të tyre.

Parimet mbi bazën e të cilave vepron Administrata Publike janë përcaktuar nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë dhe në një sërë ligjesh të tjera, sikundër edhe në Kodin e Procedurës Administrative<sup>1</sup>.

Koncepti i përgjegjësisë së organeve të Administratës Publike pasqyrohet në nenin 44 të Kushtetutës ku citohet se: “*Kushdo ka të drejtë të rehabilitohet dhe ose të zhdëmtohet në përputhje me ligjin, në rast se është dëmtuar për shkak të një akti, veprimi ose mosveprimi të paligjshëm të organeve shtetërore*”.

Në këtë dispozitë kushtetuese nëpërmjet sanksionimit të një të drejte të individit, materializohet detyrimi kushtetues i cdo organi të Administratës Publike që të kryejë detyrën në përputhje me ligjin dhe të përgjigjet për dëmet që u shkakton shtetasve.

### **1.Parimi i Ligjshmërisë**

Ky parim ndeshet shpesh edhe si parimi i kushtetutshmërisë.

Në nenin 9 të Kodit të Procedurës Administrative parimi i ligjshmërisë është përcaktuar si vijon:

1. Organet e Administratës Publike e zhvillojnë veprimtarinë e tyre në përputhje me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, marrëveshjet ndërkombëtare në të cilat Republika e Shqipërisë aderon, ligjet e Republikës së Shqipërisë, brenda kufijve të kompetencave që ju janë dhënë atyre dhe konform qëllimit për të cilat janë dhënë këto kompetenca.
2. Aktet administrative të nxjerra në kushtet e gjendjes së jashtëzakonshme në kundërshtim me dispozitat e këtij Kodi janë të vlefshme në qoftë se rezultati i kërkuar nuk mund të arrihet me mjete të tjera. Palët e dëmtuara nga aktet e lartë përmendura kanë të drejtë të kompensohen për humbjet eventuale në bazë të dispozitave ligjore që rregullojnë përgjegjësinë e administratës publike<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Ligji Nr. 8485 datë 12.05.1999 “Kodi i Procedurave administrative të Republikës së Shqipërisë”, nenet 9-20, 51-55

<sup>2</sup> Fletorja zyrtare Nr.19, viti 1999, faqe 580

Pra, parimi i ligjshmërisë kërkon jo vetëm që organet dhe autoritete publike të mos shkelin Kushtetutën, aktet ndërkombëtare dhe ligjet, por edhe që të gjitha aktet e nxjerra prej tyre jo vetëm të bazohen në Kushtetutë, por edhe që përmbajtja e këtyre akteve të jetë në përputhje me qëllimet e ligjit. Për më tepër, ky parim presupozon që zbatimi në veprimtarinë e organeve administrative i këtyre kërkesave të jetë i vazhdueshëm.

## **2.Parimi i mbrojtjes së interesit publik dhe të të drejtave të personave private**

Në nenin 10 të Kodit të Procedurës Administrative është përcaktuar se: *“Administrata publike në ushtrimin e funksioneve të saj mbron në cdo rast interesin public si dhe të drejtat dhe interesat kushtetuese e ligjore të personave privatë”*.

Ky parim është i lidhur pazgjidhshmërisht me parimin e ligjshmërisë, madje mund të trajtohet si pjesë përbërëse e tij.

Kështu nuk justifikohen masat e largimeve masive nga puna në emër të reformave apo luftës kundër korrupsionit, duke shkelur të drejtat kushtetuese dhe ligjore të përcaktuara në Kodin e Punës, Ligjin “Për nëpunësin civil” etj.

## **3.Parimi i barazisë dhe i proporcionalitetit**

Një tjetër parim që do të udhëheqë veprimtarinë e organeve dhe autoriteteve administrative në marrëdhëniet e tyre me personat juridikë apo privatë është edhe parimi i barazisë dhe proporcionalitetit.

Ky është një parim me bazë të qartë kushtetuese (Neni 18 i Kushtetutës). Në thelb parimi i barazisë kërkon që edhe në rast se midis personave juridikë apo fizikë, të përfshirë në një procedurë të dhënë administrative, ekzistojnë dallime objektiv, kjo nuk mund të përbëjë një shkak të vlefshëm për t'i bërë një trajtim të ndryshëm ose diskriminim themelor.

Këto të drejta dhe liri themelore të njohura nga Kushtetuta dhe aktë të tjera ndërkombëtare, duhet të zbatohen në barazi të plotë në cdo lloj marrëdhënie që hyn administrata publike me individët si p.sh për pranimin në konkurse etj.

Parimi i proporcionalitetit ka dy momente kryesore:

- A) Mjetet e përdorura nga organet administrative mund të jenë proporcionale në raport me qëllimet që synojnë të arrihen;
- B) Masat e marra duhet të balancojnë sa të jetë e mundur interesat publikë me ato të personave privatë, në mënyrë që të shmangen dëmet, shkeljet apo ndërhyrjet e panevojshme në të drejtat dhe interesat e personave privatë.

Parimi i barazisë dhe proporcionalitetit është parashikuar edhe në nenin 11 të Kodit të Procedurës Administrative

Në cdo rast organet e administratës publike detyrohen të vlerësojnë nëse është e mundur që qëllimi i kërkuar të realizohet me masa sa më pak restriktive pa kompromentuar efektivitetin e tyre

#### **4.Parimi i drejtësisë dhe paanësisë, përfshirë edhe konfliktin e interesave**

Ky parim ka një rëndësi për procesin vendimor administrativ dhe ka të bëjë me garantimin e veprimtarisë së administratës nga ekzistenca e konfliktit të interesave të palëve që marrin pjesë në një veprimtari apo procedurë administrative.

Shpesh autoriteteve administrative ju takon të bëjnë gjykime të rëndësishme nëpërmjet vendimeve që marrin.

Administrata Publike në ushtrim të funksioneve të saj duhet të trajtojë në mënyrë të ndershme dhe të paanshme të gjitha subjektet me të cilat hyn në marrëdhënie. Parimi i drejtësisë dhe paanësisë presupozon eliminimin e cdo rrethane që rrezikon objektivitetin e vendim marrësit.

#### **5.Parimi i bashkëpunimit të administratës me personat private**

Sipas këtij parimi të përcaktuar në nenin 13 të Kodit të Procedurës Administrative organet e administratës publike detyrohen të zhvillojnë veprimtarinë e tyre në bashkëpunim të ngushtë me personat privatë duke u siguruar personave privatë informacionin dhe sqarimin e nevojshëm si dhe duke mbështetur dhe stimuluar inisiativat e personave privatë dhe duke mirëpritur sugjerimet dhe informacionet e tyre.

Organet e administratës publike duhet të sigurojnë pjesëmarrjen e personave privatë ose të shoqatave të ndryshme në marrjen e vendimeve kur interesat e grupeve të cilat ato përfaqësojnë preken nga këto vendime.

Gjithashtu, organet e administratës publike duhet t'u japin mundësi këtyre subjekteve për t'u shprehur për cdo problem në shqyrtim që ato kanë interes.

#### **6.Parimi i përgjegjshmërisë, përfshirë dhe zhdëmtimin e dëmit të shkaktuar nga veprimtaria e paligjshme ose e parregullt e administratës publike**

Sipas këtij parimi organet apo autoritetet publike janë të detyruara të dëmshpërblejnë individët në rastet e dëmtimit të interesave të tyre nga veprimtaria ose aktet e administratës shtetërore dhe asaj publike.

Ky parim rrjedh direkt nga neni 44 i Kushtetutës<sup>3</sup>. Gjithashtu, në nenin 14 të Kodit të Procedurës Administrative është parashikuar se: "*Organet e administratës publike dhe punonjësit e tyre mbajnë përgjegjësi për dëmet që iu shkaktojnë personat privatë nëpërmjet marrjes së vendimeve të paligjshme; refuzimit të paligjshëm për të*

---

<sup>3</sup>Cituar me sipër përmbajtja e nenit 44 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë.

*marrë vendime dhe dhënies së informacioneve shkresore të pasakta për personat privatë si dhe për cdo shkak apo rast tjetër të parashikuar me ligj”.*

Nga vetë formulimi i nenit 14 të K.Pr.Administrative bëhet e qartë se marrja e vendimeve të paligjshme apo refuzimi i paligjshmë për të marrë vendime, të kryera nga organe apo autoritete të administratës publike, përbëjnë veprimtari të paligjshme.

Kurse veprimtari e parregullt e administratës publike konsiderohen zakonisht ato veprime apo mosveprime të cilat në thelb nuk përbëjnë vendime të saj, sidomos nuk janë në formë të shkruar.

### **7.Parimi i marrjes së vendimeve**

Veprimtaria komplekse e administratës publike në të gjitha fushat e saj nuk do kishte rezultate pa finalizimin e saj me shprehjen e vullnetit shtetëror në formën e vendimeve.

Autoritetet publike detyrohen që të mos zvarrisin çështjet, por të marrin vendime për të gjitha çështjet brenda juridiksionit të tyre, të ngritura si nga organet e tjera shtetërore, nga entet publike, por në vecanti edhe nga personat privatë.

Sipas dispozitave të nënit 15 të Kodit të Procedurës Administrative thuhet se: *“Organet administrative marrin vendime për të gjitha çështjet brenda juridiksionit të tyre të ngritura nga persona privatë në lidhje me çështjet që u përkasin drejtëpërdrejtë personave privatë dhe cdo petition, kërkesë apo ankim për shkelje të Kushtetutës, të ligjit ose në mbrojtje të interesave publik”.*

### **8.Parimi i eficiencës dhe deburokratizimit**

Ky parim përmban në vetvete detyrimin e administratës publike që të strukturohet në një mënyrë të tillë që të sigurojë një pjesëmarrje sa më të madhe për publikun.

Ky është njëkohësisht një detyrim edhe për procesin vendimor gjatë procedurës administrative. Ky parim është sanksionuar në nenin 16 të K.Pr. Administrative në të cilën *administrata publike edhe procesi vendimor duhet të strukturohet në mënyrë të tillë që t’i sigurojë personave privatë akses sa më të madh vendimmarrje; si dhe administrata publike dhe punonjësit e saj detyrohen që në cdo rast t’i shërbejnë publikut në mënyrën sa më të efektshme të mundshme”.*

Praktikisht zbatimi i këtij parimi do të thotë që administrata publike në të gjitha nivelet e saj duhet të jetë e ndërtuar mbi bazën e strukturave të tilla që të lejojnë pjesëmarrjen e publikut në to në një shkallë sa më të gjërë.

Administrata Publike dhe punonjësit e saj detyrohen që në cdo rast t’i shërbejnë publikut në mënyrë më të efektshme të mundshme.Ky parim është i lidhur pazgjidhshmërisht me parimin e administratës së hapur (transparencës)

### **9.Parimi i administratës së hapur ose të së drejtës për t'u informuar (transparencës).**

Që një administratë të jetë e suksesshme në objektivat e saj, qofshin ato afatgjata apo afatshkurtra, duhet që në rradhë të parë këto objektiva të pranohen nga publiku dhe që mundësisht publiku të jetë pjesëmarrës aktiv në realizimin e tyre.

Sigurisht që asnjëra nuk mund të ndodhë pa qenë qytetarët të mirëinformuar për veprimtarinë e administratës publike, procesin administrative dhe dokumentat zyrtare të saj.

Kjo arsye praktike ka cuar në sanksionimin e parimit të përgjithshëm se administrata duhet të jetë transparente në marrëdhëniet e saj me qytetarët. Për më tepër, parimi i transparencës presupozon që qytetarët të kenë mundësi të njihen edhe me të dhënat që kanë të bëjnë me ata vetë ose me interesat e tyre.

### **10.Parimi i mbrojtjes së sekretit shtetëror dhe i konfidencialitetit**

Në nenin 19 të Kodit të Procedurës Administrative është sanksionuar se: *“Cdo person që kryen detyra në një organ administrative ose është pjesëmarrës apo i thirrur për të marrë pjesë në një procedurë administrative është i detyruar të mos përhapë të dhënat e dala gjatë procedurës administrative, kur ato përbëjnë sekret shtetëror ose kanë karakter personal”.*

Pjesëmarrësit në një procedurë administrative kanë të drejtë të kërkojnë që të dhënat me karakter personal të mos deklarohen prej tyre ose të mos përhapen nga organet administrative pa pëlqimin e tyre.

### **11.Parimi i kontrollit të brendshëm dhe atij gjyqësor**

Me qëllim që të mbrohen të drejtat kushtetuese dhe ligjore të personave privatë dhe të gjithë subjekteve që marrin pjesë në veprimtarinë administrative dhe të vihen në vend apo të riparohen shkeljet, kjo veprimtari i nënshtrohet:

Kontrollit të brendshëm administrativ në përputhje me dispozitat e Kodit të Procedurave Administrative mbi ankimin administrativ<sup>4</sup>.

Organi administrativ të cilit i drejtohet ankimi, shqyrton ligjshmërinë dhe rregullsinë e aktit të kontestuar<sup>5</sup>. Në parim, palët e interesuar mund t'i drejtohen gjykatës vetëm pasi kanë ezauruar rekursin administrativ.

Nqs me kalimin e periudhës prej një muaji nuk është marrë asnjë veprim në lidhje me ankimin nga ana e orhanit administrative kompetent, pala e interesuar fiton të drejtën për t'iu drejtuar gjykatës sipas paragrafit të dytë të nenit 328 të Kodit të Procedurës Civile.<sup>6</sup>

<sup>4</sup> Neni 18 i Kodit të Procedurës Administrative

<sup>5</sup> Neni 137 i Kodit të Procedurës Administrative

<sup>6</sup> Neni 141 i Kodit të Procedurës Administrative



## **12. Parimi i mospagimit të shërbimit<sup>7</sup>**

Administrata nuk duhet të aplikojë pagesën e tarifave edhe në rastet kur kjo kërkohet me ligj, kur provohet pamundësia e kërkuesit për të paguar. Zbatimi i këtij parimi tek ne krijon kushtet e nevojshme për pjesëmarrjen e shtetasve në veprimtarinë e administratës publike dhe transparencën e saj.

## **13. Parimi i sigurisë juridike**

Si element i shtetit të së drejtës, siguria juridike presupozon vec të tjerave besueshmërinë e qytetarëve tek shteti dhe pandryshueshmërinë e ligjit për marrëdhëniet e rregulluara.

Parimi i sigurisë juridike ndër të tjera ka si kërkesë të domosdoshme faktin që ligji në tërësi, pjesë apo dispozita të vecanta të tij, në përmbajtjen e tyre duhet të jenë të qartë, të përcaktuar dhe të kuptueshëm.

Respektimi i të gjithë parimeve të përmendura më sipër, ka qenë pjesë e rekomandimeve tona për çdo organ të Administratës Publike qendrore dhe vendore duke synuar jo vetëm respektimin e kuadrit ligjor ekzistues, por edhe sensibilizimin e të gjithë organeve të Administratës Publike në të gjitha nivelet për të mos anashkaluar detyrat funksionale dhe misionin e tyre të ngarkuar nga ligji.

## **KUADRI LIGJOR MBI RREGULLIMIN E MARRËDHËNIEVE TË PUNËS**

Liritë dhe të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore parashikohen në Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, duke filluar nga e drejta për punë. Në nenin 49 të Kushtetutës është sanksionuar se:

*“ 1. Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme, që e ka zgjedhur pse pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional.*

*3. Të punësuarit kanë të drejtën e mbrojtjes shoqërore të punës”.*

Siguria ekonomike dhe sociale është një aspekt i rëndësishëm i sigurisë njerëzore. Në këtë pikëpamje e drejta për punë dhe të drejtat gjatë punës luajnë një rol të rëndësishëm për arritjen e sigurisë njerëzore.

Të drejtat e punonjësve janë të sanksionuara në ligje dhe konventa ndërkombëtare të ratifikuara dhe garantojnë që të sigurohen kushte të përshtatshme për punës, mbrojtje kundër diskriminimit dhe shfrytëzimit në vendin e punës.

Puna nuk duhet të sigurojë vetëm mirëqenie, por edhe pjesëmarrje në shoqëri. Për këtë arsye promovimi apo rritja e standarteve për kushte të përshtatshme të punës, pa shfrytëzim, është kusht për përmirësimin e sigurisë njerëzore.

---

<sup>7</sup> Neni 17 i Kodit të Procedurës Administrative

Deklarata Universale për të drejtat e Njeriut përmban një sërë parimesh të ndërlidhura me të drejtën shoqërore për punë. Të gjitha këto të parime janë zhvilluar më tej në marrëveshje të cilat e bëjnë të detyruar mbi palët shtetërore. *“Gjithkush ka të drejtë për punë, të zgjedhë lirisht profesionin, të ketë kushte të favorshme pyune dhe të jetë i mbrojtur nga papunësia.*

*Gjithkush pa kurrfarë diskriminimi ka të drejtë që për punë të njëjtë të marrë rrogë të njëjtë. Gjithkush që punon ka të drejtën për shpërblim të drejtë dhe të favorshëm, në mënyrë që t'i sigurojë atij dhe familjes së tij një jetë që i përgjigjet dinjitetit njerëzor dhe në qoftë se do të jetë e nevojshme, ky shpërblim të plotësohet edhe me mjete të tjera të sigurimit shoqëror”<sup>8</sup>.*

Duke vijuar më tej me Kartën Sociale Europiane të nënshkruar me synimin e arritjeve të kushteve, përmes të cilave të drejtat mund të realizohen në mënyrë sa më efektive.<sup>9</sup>

Marrëdhëniet e punës të punonjësve të Administratës Publike rregullohen edhe me ligje të veçanta e akte nënligjore të miratuara në bazë dhe për zbatim të tyre.

Shërbimi Civil në vendin tonë u rregulluar për herë të parë me Ligjin Nr. 8095 datë 21.03.1996, *“Për Shërbimin Civil në Republikën e Shqipërisë”*, por nuk gjeti zbatim dhe pas tre viteve u zëvendësua me një tjetër ligj me të njëjtin objekt, Ligjin Nr. 8549, datë 11.11.1999, *“Për Statusin e Nëpunësit Civil”*.

Krahas ligjit *“Për statusin e nëpunësit civil”*, marrëdhëniet e punës në Administratën Publike rregullohen edhe nga dispozitat e Ligjit Nr. 7961/1995, *“Kodi i Punës”*, i ndryshuar.

Nga analizimi i legjislacionit që rregullon marrëdhëniet e punës ndërmjet Ligjit *“Për statusin e nëpunësit civil”* dhe *Kodit të Punës*, ka disa ndryshime thelbësore lidhur me procedurat e rekrutimit, masat disiplinore, dhe efektet e zbatimit të këtyre masave, të cilat janë evidentuar gjatë trajtimit të ankesave të paraqitura pranë Institucionit të Avokatit të Popullit.

Legjislacioni për shërbimin civil është i orientuar jo vetëm drejt punëmarrësit dhe është shprehje e një vizioni të ri, por në të njëjtën kohë mbron edhe të drejtat dhe interesat e punëdhënësit.

Kodi i Punës e përkufizon të drejtën për punë si një marrëdhënie kontraktuale dhe në momentin e lidhjes së kontratës individuale apo kolektive, palët kontraktuese nuk qëndrojnë në pozita të barabarta, pasi punëdhënësi është në pozita solide dhe mund të diktojë vullnetin e tij mbi punëmarrësin, të cilin nevoja për një punë e për të siguruar të ardhura e detyron të pranojë kushte nga më të ndryshmet.

Gjatë ndërhyrjeve tona me të vetmin mjet që na njeh ligji *“rekomandimin”*, kemi synuar zbatimin e kuadrit ligjor ekzistues nga organet e administratës publike të të dyja niveleve, lidhur me marrëdhëniet e punës.

---

<sup>8</sup> Nenet 23-24-25 të Deklaratës Universale për të Drejtat e Njeriut

<sup>9</sup> Social Charter Section Directorate of Human Rights, Council of Europe, ratifikuar në vitin 2002

## **KONSTATIME TË PËRGJITHSHME MBI PROBLEMATIKAT NË FUSHËN E TË DREJTËS SHOQËRORE TË PUNËS**

Për periudhën Shtator 2013-Shkurt 2014 pranë Institucionit të Avokatit të Popullit janë paraqitur 87 ankesa individuale nga ana e qytetarëve në cilësinë e ish punëmarrësve, të cilët kanë kundërshtuar largimet e tyre nga puna.

Sa më sipër, një numër i konsiderueshëm ankesash kanë qenë nga punëmarrës në cilësinë e punonjësve të Drejtorisë së Përgjithshme të Doganave, Drejtorisë së Tatimeve, Ministrisë së zhvillimit Ekonomik, Tregtisë dhe Sipërmarrjes, Drejtorisë së Shërbimit Kombëtar të Punësimit, Drejtorive Arsimore Tiranë e rrethe, Bashkive etj., të cilët kanë kundërshtuar largimin e tyre nga puna nga këto organe, si dhe në pjesën me të madhe të tyre edhe mospërfitimin e të drejtave financiare në bazë të Kodit të Punës.

Nga trajtimi i të gjitha rasteve, ka rezultuar se krahas zgjidhjeve të aplikuara si për kontratat e punës, ashtu dhe për të drejtat financiare për efekt të largimit nga puna, nga organet e administratës publike evidentohen të dhëna problematike të natyrës juridike, të cilat në jo pak raste, kanë qenë qenë pjesë e rekomandimeve tona.

### **4.1.Marrëdhëniet individuale të punës të rregulluara nga Ligji Nr. 7961/1995 “Kodi i Punës”, i ndryshuar.**

1. Nga shqyrtimi i ankesave individuale është vënë re se nga ana e organeve të administratës publike qendrore apo vendore (për punonjësit të cilët janë rekrutuar në punë sipas dispozitave të Kodit të Punës), ka pasur një intensitet të madh procedurash për përfundimin e marrëdhënieve të punës, për të zgjidhur në mënyrë të menjëhershme kontratën e punës, pa respektuar standardet që kërkohen nga një proces i rregullt ligjor.

Po kështu, ka rezultuar e gabuar dhe referenca ligjore që është përdorur për të arsyetuar apo motivuar zgjidhjen e marrëdhënieve të punës. Në këtë kuptim, në mënyrë përgjithësuese për këto raste nga punëdhënësi është përdorur si argument për të zgjidhur kontratën e punës suprimimi i vendit të punës si rrjedhojë e ristrukturimit të institucionit, ndërkohë që punonjesit kanë pretenduar se janë zëvendësuar me persona të tjerë.

2.Veçanërisht në drejtim të arsyetimit të masës së dëmshpërblimit që përfitojnë punëmarrësit, në të gjitha rastet e ndërhyrjes nga zyra jonë me rekomandime, nuk është respektuar detyrimi i shpërblimit të vjetërsisë në punë nga organet e administratës, në bazë të neneve 145/ 152 Kodit i Punës, duke e arsyetuar këtë për efekt të mungesës së buxhetit, ose duke mos e sqaruar aspak këtë problem.

Konkretisht një grup prej 7 punonjësish të Drejtorisë së shërbimit Kombëtar të Punësimit, kanë prezantuar shqetësimin e tyre për largimin nga puna në kundërshtim të plotë me dispozitat e Kodit të Punës, pa përfituar asnjë efekt financiar nga kjo drejtori. Pas hetimit përkatës administrativ, zyra jonë ka konkluduar në

mbështetje të pretendimeve të punëmarrësve, se kjo drejtori në varësi të Ministrisë së Mirëqënies Sociale dhe Rinisë nuk ka vepruar në respektim të dispozitave të Kodit të Punës, për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës.

Në këto kushte i kemi rekomanduar organeve përgjegjëse të administratës publike zbatimin e drejtë dhe respektimin e dispozitave të neneve 138, 139, 144, 145, 148, 155 të Kodit të Punës, në drejtim të ndërprerjes së marrëdhënieve të punës të punonjësve të kësaj drejtorie.

**3.Është vënë re në mënyrë të përsëritur se, për punëmarrësit me kontrata pune me afat të pacaktuar, janë lidhur kontrata me afat të caktuar.**

Për shkak të interpretimit të ndryshëm juridik që i bëhet dhe nga ana e gjykatave nenit 151 të Kodit të Punës (*të cilat në disa raste pranojnë se kontrata me afat të pacaktuar e lidhur pas asaj pa afat është e pavlefshme, ndërsa të tjerët mbajnë një qëndrim të kundërt*), punëmarresit i nënshtrohen një procedure jo të rregullt për nënshkrimin e kontratave të reja, me gjithë përvojën e gjatë në punë pranë të njëjtit punëdhënës.

Kryesisht për këto raste është rekomanduar zbatimi i drejtë dhe respektimi i dispozitave të neneve 94, 143, 145, 155 në Kodin e Punës, në drejtim të ndërprerjes së marrëdhënieve në punë.

**4.Problematikë tjetër e konstatuar gjatë trajtimit të ankesave ka rezultoi edhe fakti se, disa punëmarrës kanë pasur kontrata individuale me kohë prove në punë, ose dhe kontrata me afat të caktuar 1 vjeçar. Pas mbarimit të periudhës së provës, ose asaj me afat 1 vjeçar, punëmarrësit kishin vijuar marrëdhëniet e punës. (Kjo problematikë është konstatuar kryesisht për punonjësit në Qendrën Spitalore Universitare “Nënë Tereza”, Tiranë).**

Në rekomandimin tonë kemi argumentuar se nga ana juridike, në mungesë të një marrëveshje midis palëve, kur koha e provës nuk mund të ishte më e gjatë se tre muaj, çdo lloj marrëveshje që parashikonte një afat të tejzgjatur ishte e pavlefshme.

Në vijim bazuar në parimin e mirëbesimit, punëmarrësi merret me kohë prove në punë vetëm një herë. Pra muajin e katërt, pavarësisht nga vullneti i punëdhënësit për të rimarrë në provë të njëjtin punëmarrës, palët gjenden të lidhura nga një kontratë pune me kohëzgjatje të pacaktuar, zgjidhja e së cilës kryehet sipas neneve 143, 144 etj të Kodit të Punës.

Në këtë kuptim, nëse punëdhënësi pranon ofrimin e shërbimit të punëmarrësit kundrejt një pagese, edhe pas mbarimit të afatit, konsiderohet se palët kanë ndryshuar kontratën duke e kthyer atë me afat të pacaktuar (*Prezumim ligjor*). Në këtë rast, e njëjta kontratë vazhdon midis palëve derisa ato ta zgjidhin duke respektuar rregullat e zgjidhjes së kontratës pa afat të caktuar.

Për problematikën e mësipërme , në asnjë rast nuk ishin respektuar afatet e njoftimit për largimet nga puna, shpërblimi për pushimet vjetore të pakryera <sup>10</sup>, si dhe shpërblimi i vjetërsisë në punë<sup>11</sup>.

**5.**Për shumë ankesa, kemi konstatuar se nuk është respektuar procedura e zgjidhjes së kontratës së punës nga punëdhënësi (neni 144 KP), duke mos njoftuar paraprakisht punëmarrësin mbi arsyet e largimit dhe duke mos i dhënë mundësi atij të parashtojë argumentat kundërshtuese që mund të ketë.

Kështu, në nenin 144 të Kodit të Punës parashikohet për punëdhënësin respektimi i një procedure të caktuar të zgjidhjes së kontratës. Çdo punëmarrës ka të drejtën për t'u informuar menjëherë me shkrim nga punëdhënësi për arsyet e zgjidhjes së kontratës së punës.

Kjo është garanci që ligjvënësi ka parashikuar në favor të punëmarrësit, si pala më e "dobët" në kontratën e punës, që në kushtet e ekonomisë së tregut, të jetë më e mbrojtur përballë punëdhënësit.

Në shumicën dërmuese të ankesave, qytetarët pretendojnë për cënimin nga punëdhënësit të së drejtës për të vënë paraprakisht në dijeni punëmarrësin për zgjidhjen e kontratës së punës dhe se punëmarrësi përgjithësisht nuk dëgjohet fare në procesin administrativ.

Procedurat e zgjidhjes së kontratës së punës dhe të mosrespektimit të afatit të njoftimit dhe qëndrimi i gabuar që mbajnë organet e administratës publike në rastet e zgjidhjes së kontratës së punës, është argumentuar nga ana e Institucionit të Avokatit të Popullit me rekomandime se, ka për pasojë dëmshpërblimin financiar të tyre në një masë deri në 6 muaj pagë.

Këto veprime, pavarësisht se nga organet e administratës publike nuk janë arsyetuar siç duhet, fakti ka treguar se janë gjykatat ato që në mënyrë finale në një ankimim administrativ, detyrojnë përfundimisht me të drejtë për të dëmshpërblyer punëmarrësit për mosrespektim të procedurës së zgjidhjes së kontratës së punës.

**6.**Mosrespektimi i afateve të njoftimit, pas kohës së marrjes në provë në punë ne bazë të nenit 143, është arsyetuar në disa raste nga punëdhënësit se procedurat administrative të ndjekura për largimet nga puna, i referohen nenit 153 të Kodit të Punës, cilësuar si "Zgjidhje e menjëhershme e kontratës në punë", sipas së cilës është Gjykata ajo që vendos nëse ekzistojnë shkaqe të justifikuar për zgjidhjen e menjëhershme të kontratës.

Nga analiza e disa ankesave konstatohet se disa punëdhënës nuk e kanë kuptuar saktë qëllimin dhe detyrimin e nenit 143 të Kodit të Punës, në parashikimin e afatit të njoftimit.

---

<sup>10</sup> Neni 94, paragrafi 5 i Kodit të Punës

<sup>11</sup> Neni 145 i Kodit të Punës

Kështu, nga ana jonë është rekomanduar se punëdhënësi detyrohet t'i lërë një kohë të caktuar punëmarrësit për të kërkuar një punë të re, periudhë gjatë së cilës punëmarrësi paguhet.

Pra, afati i njoftimit synon të evitojë situatat që punëmarrësit, mund të mbetet pa asnjë të ardhur ekonomike, ndërkohë që mund të kërkojë një vend tjetër. Këtë qëndrim, mban dhe Gjykata e Lartë në vendimin unifikues<sup>12</sup>, në të cilin konkludohet 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 29 justifikuara (neni 153) dhe në këtë rast pala që ka zgjidhur kontratën nuk ndëshkohet, pavarësisht mosrespektimit të afatit.”*

**7.**Problematikë tjetër e konstatuar nga largimet në punë është motivacioni I përdorur ku si shkak nga punëdhënësi citohet mospërputhja e shkallës së arsimit, ndërkohë që një gjë e tillë, nuk është kërkuar për personat e tjerë që janë marrë në punë për t'u zëvendësuar.

**8.**Në objektin e shumë ankesa apo shpesh herë edhe nga monitorimet e vazhdueshme që kemi ndërmarrë ndaj organeve të administratës publike, kemi konstatuar jo vetëm cënimin e interesave të ligjshme të punëmarrësit lidhur me të drejtën shoqërore të punës, por ky cënim është shoqëruar edhe me ushtrimin e një dhune psikologjike apo presioneve të vazhdueshme nga punëdhënësi, me veprime të cilat kanë sjellë pasoja direkte dhe kanë penguar ushtrimin e aktivitetit profesional, ku krahas dëmtimit të interesave të ligjshme sociale-ekonomike të individëve (ulje e pagës, apo largime nga puna), mund të jetë shkaktuar edhe një gjendje jo e mirë që ka lidhje me shëndetin apo cënimin e dinjitetit psikologjik, veprime të cilat kanë çuar në uljen e rendimentit të punës, duke vijuar më tej edhe me dëmtim të shëndetit fizik e mendor të individëve.

Për këtë arsye, në kushtet kur e drejta për punë është e lidhur ngushtë me të drejtat e njeriut dhe cënimi i saj nga punëdhënësi me veprime të padrejta, mund të çojë në pasiguri personale, rrezik, kushte jo të shëndetshme dhe të padrejta, Avokati I Popullit e ka gjykuar si të nevojshëm rishikimin e dispozitave përkatëse të Kodit Punës dhe plotësimet përkatëse në të.

Aktualisht në nenit 32 të Kodit të Punës, përcaktohen detyrimet e përgjithshme të punëdhënësit për mbrojtjen e personalitetit të punëmarrësit.

Në këtë nen citohet se:

*“1. Punëdhënësi respekton dhe mbron në raportet e punës personalitetin e punëmarrësit.*

*2. Ai duhet të parandalojë çdo qëndrim që cënon dinjitetin e punëmarrësit.*

*3. Punëdhënësi ndalohet të kryejë çdo veprim që përbën shqetësim seksual karshi punëmarrësit dhe nuk lejon kryerjen e veprimeve të tilla nga punëmarrësit e tjerë. Me shqetësim seksual kuptohet çdo shqetësim që dëmton në mënyrë të dukshme gjëndjen psikologjike të punëmarrësit për shkak të seksit”.*

---

<sup>12</sup> Vendimi i GJL nr 19, datë 15.11.2007

Pra, parashikohet detyrimi i punëdhënësit për të mbrojtur në raportet e punës personalitetin e punëmarrësit, fakt i cili nënkupton edhe integritetin fizik dhe psikologjik, ku përfshihet nderi personal dhe profesional, sfera e jetës private dhe intime, liria e të shprehurit etj.

Por, duke marrë indicie, edhe nga Kodi Penal Francez, (nenin 222-33-2 <sup>13</sup>), ku parashikohet si vepër penale ngacmimi moral, kemi gjykuar si të nevojshme dhe risi për vendin tonë, të bëhet një shtesë në Kodin e Punës të Republikës së Shqipërisë, ku krahas ngacmimit seksual, të parashikohet edhe ndalimi i ngacmimit moral ndaj punëmarrësit.

Për sa më sipër, i kemi sugjeruar Ministrisë së Mirëqënies Sociale dhe Rinisë/ Ministrisë së Drejtësisë, shtimin e dispozitës dhe plotësimin e nenit 32 të *Ligjit Nr. 7961 datë 12.07.1995, "Kodi Punës i Republikës së Shqipërisë", (i ndryshuar)* me këtë përmbajtje:

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

**9.** Gjatë trajtimit të ankesave për respektimin rigoroz të dispozitave të Kodit të Punës dhe për garantimin sa më të plotë të të drejtave të punëmarrësve, krahas të drejtës për mbrojtjen klasike të marrëdhënieve të punës jemi fokusuar edhe në një aspekt tjetër, i cili ka të bëjë me sigurinë dhe kushtet në punë të punëmarrësve.

Duke marrë shkas nga shkrimet e publikuara në mediat e shkruara, lidhur me disa raste të ndodhura ku punëtorë kanë humbur jetën për shkak të mungesës së kushteve dhe sigurisë në punë, në zbatim të Konventës mbi *"Mbrojtjen e shëndetit dhe sigurisë në punë"*, të ratifikuar në vitin 2004, nga vendi ynë, Kodit të Punës, Ligjit Nr. 10237 datë 18.02.2010, *"Për sigurinë dhe shëndetin në punë"*, kemi kërkuar informacion pranë Inspektoriatit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore lidhur me:

1. Numrin e rasteve të konstatuara për punëmarrësit që kanë pësuar aksidente në punë.
2. Numrin e rasteve të punëmarrësve që kanë rezultuar të parregjistruar dhe nuk i janë bërë pagesat e sigurimeve shoqërore.
3. Masat që janë ndërmarrë për rastet e konstatuara kur aksidenti ka ndodhur për fajësi të rëndë të punëdhënësit.
4. Numrin e rasteve të konstatuara kur punëdhënësi nuk ka patur autorizimin e duhur administrativ nga inspektori i punës përpara veprimtarisë së ushtruar.

---

<sup>13</sup> Code Pénal Français, Section 3 bis: Du hancèlement moral, article 222-33-2, article 222-33-2-1

Nga Inspektoriati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, evidentohen të dhënat e mëposhtme:

Për periudhën vitin 2013, për të gjithë llojet e aktiviteteve janë regjistruar 64 raste të punëmarrësve të aksidentuar, nga të cilat 12 kanë përfunduar me humbjen e jetës së punëmarrësve.

| Lloji i Aktivitetit    | Nr.i të aksidentuarve | Me pasojë vdekje |
|------------------------|-----------------------|------------------|
| Bujqësi, Pyje, Peshkim | -                     | -                |
| Miniera, Kariera       | 20                    | 2                |
| Ndërmarrje prodhuese   | 11                    | 1                |
| Elektricitet, Gaz, Ujë | 3                     | 1                |
| Tregëti, BRH           | 3                     | 0                |
| Ndërtim                | 8                     | 5                |
| Telekomunikacion       | 1                     | 0                |
| Financë, Shërbime      | 16                    | 2                |
| Aktivitete të tjera    | 2                     | 1                |

Numri më i lartë i aksidenteve është regjistruar në subjektet me aktivitet miniera e kariera. Në këtë sektor shkaqet kryesore të ndodhjes së aksidenteve janë shëmbja material, shpërthime gazi etj.

Shkaqet kryesore të ndodhjes së aksidenteve në sektorin e **prodhimit** janë dëmtimi në makineri, rënia nën tension, rrëzim etj.

Në sektorin e **ndërtimit**, si shkaqe kryesore të aksidenteve të ndodhura, rezultojnë të jetë rënia nga lartësia si dhe goditje nga sende të ndryshme.

Në sektorin e **shërbimeve**, pjesa më e madhe e aksidenteve ka ndodhur si rezultat i moszbatimit të rregullave të sigurimit teknik.

Subjektet në të cilat kanë ndodhur aksidente si dhe janë konstatuar shkelje të legjislacionit të punës janë sanksionuar me gjobë nga ana e inspektorëve të punës, si dhe janë lënë detyra konkrete dhe me afate të përcaktuara për bërjen e vendeve të punës të sigurta e të shëndetshme.

Për sa më sipër, në vlerësim të situatës së mësipërme, kemi synuar të rekomandojmë marrjen e masave për forcimin e kontrolleve në subjektet problematike për sigurinë dhe shëndetin në punë duke ju referuar dispozitave ligjore përkatëse.

**10.** Problematikë tjetër e konstatuar ka qenë mospagesa e pagesave mujore ndaj punonjësve (sikundër është rasti I punonjësve të Parkut të Transportit Urban të Udhëtarëve), ku si shkak është përdorur mungesa e fondeve përkatëse.

Lidhur me problematikë për të cilën kemi rekomanduar ndaj Bashkisë Tiranë:



1. *Lëvrimin e fondeve për Drejtorinë e Parkut të Transportit Urban lidhur me pagesat e pagave mujore ndaj punonjëve të larguar nga puna.*
2. *Pagimin e interesave për shkak të vonesave në pagesën e pagave mujore.*
3. *Pagesën e efekteve financiare për shpërblimin për vjetërsi në punë për shkak të suprimimit të vendeve të punës ndaj punonjësve të larguar nga Parku i Transportit Urban të Udhëtavëve.*

**11.** Për shkak të mënyrave të ndryshme me të cilat interpretohen dispozitat e Kodit të Punës në drejtim të pretendimeve për rikthim në punë të punëmarrësit, kundërshtimit të zgjidhjes së kontratës pa shkaqe të arsyeshme me zgjidhjen e kontratës pa shkaqe të justifikuara, zyra jone ka gjykuar se këto pretendime mund të zgjidhen vetëm në rrugë gjyqësore dhe si të tilla nuk i ka hetuar në themel.

Kryesisht trajtimi me rekomandime nga ana jonë, ka argumentuar procesin e mosrespektimit të elementëve të rregullt ligjor në drejtim të masës së dëmshpërblimit për shkak të zgjidhjes së marrëdhënieve të punës; cënimit të së drejtës për t'u dëgjuar, mosinformimin për çdo rast të punëmarrësit për aktet administrative ndaj tij për masa disiplinore nga punëdhënësi etj.

#### **4.2. Marrëdhëniet individuale të punës të rregulluara nga Ligji Nr. 8549 datë 11.11.1999 “Për statusin e nëpunësit civil”, i ndryshuar.**

1. Nga shqyrtimi i ankesave dhe monitorimet e ndërmarra nga Avokati i Popullit ndaj organeve të Administratës Publike, rezulton se një pjesë e stafit të rekrutuar gëzon “Statusin e Nëpunësit Civil”, ndërkohë që pjesa tjetër trajtohen me kontrata pune sipas dispozitave të Ligjit për “Nëpunësin Civil”.

Kjo situatë e paqartë vijon më tej edhe si pasojë e shtyrjes dhe mos hyrjes në fuqi të ligjit të ri “Për Nëpunësin Civil”, nëpërmjet aktit normativ të Qeverisë, i cili u shfuqizua me vendimin Nr. 5 datë 05.02.2014 të Gjykatës Kushtetuese si i papajtueshëm me kushtetutën.

2. Gjithashtu, problematike paraqitet situata e transferimit të nëpunësve pas krijimit të ministrive të reja/apo shkrirjes së ministrive ekzistuese si dhe kalimi në listë pritje në kuadër të ristrukturimit të këtyre institucioneve.

Problematika e mësipërme, në gjykimin tonë duhet të rishikohet dhe të qartësohet me dispozita ligjore dhe nënligjore me qëllim që të mund të shmangen procedurat e rekrutimit të dy apo më shumë personave për një pozicion pune.

3. Po ashtu, nga monitorimet tona vihet re fakti se institucione të ndryshme në kuadër të ristrukturimit të tyre, ri-emërtojnë pozicionet e punës, por që në thelb nuk ndyshojnë funksionet dhe detyrat e kryera më parë nga një nëpunës civil. Kjo më pas shërben si motivacion për nxjerrjen në listë pritje të nëpunësve aktualë, shpalljen e vendeve të lira të punës dhe rekrutimin e punonjësve të rinj.

4. Gjithashtu, problematikë është edhe fakti se ka një numër të konsiderueshëm të nëpunësve civil të cilët me vendim gjykate duhet të rikthehen në pozicionet e mëparshme të punës/ ose të emërohen në pozicione të ngjashme, procedurë e cila nuk përmbushet

në shumicën e rasteve nga organet përgjegjëse, titullarët e të cilave nuk e njohin si përgjegjësi/detyrim institucional, por ja ngarkojnë titullarëve të mëparshëm si përgjegjësi personale e tyre.

Në këtë kuadër, vendimi gjyqësor mbetet ende i pazbatuar duke cënuar edhe të drejtën e individit për një proces të rregullt ligjor të garantuar nga neni 6 i Konventës Europiane për të drejtat e njeriut dhe neni 42 i Kushtetutës.

Sa më sipër, Avokati i Popullit ka konstatuar dhe tërhequr vëmendjen lidhur me rritjen progresive të efekteve financiare që sjell mosrespektimi i dispozitave të Kodit të Punës, të Ligjit “Për nëpunësin civil” dhe mosekzekutimi i vendimeve gjyqësore.

Kjo është një barrë që u ngarkohet padrejtësisht taksa-paguesve dhe qytetarëve të thjeshtë, në një kohë që mund të vihej në dispozicion dhe përdorim të përmirësimit të shërbimeve dhe të të mirave publike.

### **Risitë e ligjit të ri Nr.152/2013, “Për nëpunësin civil”**

Ligji i ri forcon unitetin dhe homogjenitetin e regjimit të punësimit në shërbimin civil, zgjeron fushën e veprimit duke përfshirë në regjimin e nëpunësve civilë, institucione të varësisë të cilat nuk ishin më parë si edhe përfshirjen e pushtetit vendor.

Ligji i ri forcon parimin e meritës në rekrutime, përmirëson mobilitetin dhe zhvillimin e karrierës brenda shërbimit civil.

**Krijimi i trupës së Drejtuesve të lartë të Shërbimit Civil** (neni 11), “njeh” ekzistencën e nëpunësve civil të nivelit të lartë drejtues të përbërë nga sekretarit i përgjithshëm, drejtori i drejtorive të përgjithshme dhe pozicionet ekuivalente të administratës publike qendrore dhe vendore.

**Mobiliteti:** Lëvizja e anëtarëve të trupës midis pozicioneve të ndryshme do të jetë mjaft fleksibël dhe e bazuar në vendimin e ekzekutivit politik dhe pëlqimin e anëtarit përkatës dhe përfshirjen e Departamentit të Administratës Publike.

**Rotacioni:** Bëhet kryesisht brenda institucionit por edhe nëpërmjet institucioneve. Ai do të jetë i përkohshëm (3-6 muaj në një periudhë 2-4 vjecare) dhe do të synojë që nëpunësit civil të punojnë në pozicione të ndryshme të ngjajshme dhe të kuptojnë më mirë mënyrën sesi punojnë institucionet në tërësinë e tyre.

Ligji i referohet vetëm lëvizjen horizontale të nëpunësve civil në një pozicion me funksione të ngjajshme dhe me të njëjtën klasë. Rotacioni do të jetë i bazuar në inisiativën e institucionit përkatës ose sipas kërkesës së nëpunësit civil përkatës. Në bashkëpunim me institucionet e ndryshme, DAP mund të miratojë planet për rotacion të përgjithshëm për shërbimin civil.

Transferimi dhe zëvendësimi do të zbatohen vetëm si lëvizje horizontale për nëpunësin civil në një pozicion me funksione të ngjajshme, të një klase në të njëjtin institucion apo në një institucion tjetër. Dispozitat sigurojnë që transferimi të përfshijë edhe një transferim të përkohshëm në një organizatë ndërkomëbëtare ku vendi është anëtar.

Si transferimi ashtu edhe zëvendësimi duhet të bëhen mbi inisiativën e institucionit ose të kërkesës të nëpunësve civil përkatës, por do të jenë të kufizuar në kohë. DAP do të jetë i përfshirë në këtë proces duke dhënë pëlqimin e tij.

## **5.INSTITUCIONI I AVOKATIT TË POPULLIT DHE MONITORIMI I ORGANEVE TË ADMINISTRATËS PUBLIKE. (Raportimi i statistikave përkatëse mbi largimet nga puna).**

Institucioni i Avokatit të Popullit, krahas ankesave individuale të paraqitura për periudhën Shtator 2013-Shkurt 2014, ka kërkuar edhe informacion pranë organeve të Administratës Publike lidhur me largimet dhe rekrutimet e punonjësve në këto organe.

Nga përgjigjet e ardhura, ka rezultuar përsa më poshtë vijon:

### **1.Ministria e Transportit dhe Infrastrukturës**

Numri i punonjësve aktual në këtë ministri është 119, nga këta 8 punonjës janë staf politik, 19 punonjës trajtohen sipas dispozitave të Kodit të Punës, 14 punonjës janë me kontratë individuale (pa afat) dhe 78 punonjës janë nëpunës civil.

Për periudhën Shtator 2013 e në vijim, rezulton se 8 punonjës kanë dhënë dorëheqjen, 2 janë larguar me zgjidhje të menjëhershme të kontratës individuale të punës dhe kanë përfituar efekte financiare sipas dispozitave të Kodit të Punës.

Ministria është ende në proces ristrukturimi dhe deri më tani nuk është larguar/rekrutuar asnjë punonjës sipas procedurave të shërbimit civil.

### **2.Ministria e Financave**

Numri aktual i punonjësve është 246, nga të cilët 34 trajtohen me Kod Pune dhe 212 janë nëpunës civil.

Nga 34 punonjës që rezultojnë me Kod Pune, 28 janë me kontrata individuale pune pa afat dhe 8 janë me kontrata pune me afat të përcaktuar.

Nga periudha Shtator 2013 e në vijim, janë zgjidhur marrëdhëniet e punës për 15 punonjës me kontratë pune, të cilët kanë përfituar edhe efektet financiare sipas dispozitave të Kodit të Punës. Largimi është bërë referuar një Urdhëri të Kryeministrit Nr. 179 datë 18.10.2013, "*Për miratimin e strukturës dhe organikës të Ministrisë së Financave*".

Nga periudha Shtator 2013 e në vijim janë rekrutuar dy punonjës.

Aktualisht, është aprovuar struktura e re e Ministrisë së Financave, e cila përbëhet nga 178 punonjës, nga të cilët 21 janë me kontratë punë dhe 157 janë nëpunës civil.

Për këtë strukturë dhe gjithë punonjësit që kanë kaluar në listë pritje pritjet konfirmimi nga DAP-i.

### **3.Ministria e Kulturës**

Për periudhën Shtator 2013, numri i punonjësve në M. K. T.R.S ka rezultuar 112, nga të cilët 50 ishin nëpunës civil, 27 punonjës me kontratë në pozicionin e nëpunësit civil, 10 punonjës me kontratë pune, 16 staf politike dhe 9 pozicione vakante.

Për shkak të ndryshimit dhe ri-emërimit të kësaj ministrie, rezulton se 13 nëpunës civil dhe 5 punonjës me kontratë janë transferuar në Ministrinë e Zhvillimit Urban dhe Turizmit.

Në ministrinë e Mirëqënies Sociale dhe Rinisë janë transferuar 3 nëpunës civil, 2 punonës me kontratë në pozicionin e nëpunësit dhe një pozicion vakant.

Po ashtu, në Ministrinë e Arsimit dhe Sportit janë transferuar 6 punonjës, 4 janë nëpunës civil dhe 2 punonjës me kontratë punë në pozicionin e nëpunësit civil.

Numri i punonjësve sipas Urdhërit Nr. 185/2013 është 75, nga të cilët 60 janë nëpunës civil, 7 punonjës me kontratë dhe 8 punonjës janë staf politik.

Numri aktual i punonjësve sipas organigramës duhet të jetë 50, ku aktualisht janë 27 nëpunës civil, 8 punonjës me kontratë në pozicionin e nëpunësit civil, 7 punonjës me kontratë individuale pune, 8 janë staf politik, ndërkohë që deklarohen 25 vende vakante.

Ministria deklaron se janë larguar me vullnet mes dy palëve, 2 nëpunës civil, 16 punonjës me kontratë në pozicionin e nëpunësit civil, 6 punonjës me kontratë dhe 8 punonjës janë staf politik.

Nr.punonjësve të larguar në zbatim të Urdhërit të Këshillit të Ministrave Nr. 174/2010, (një anshëm) janë larguar 9 punonjës me kontratë në pozicionin e nëpunësit civil.

Lidhur me procesin e ristrukturimit të institucionit, Ministria e Kulturës rezervon të përgjigjet, pasi është në një fazë në proces të sistemit të punonjësve sipas ligjit "Për nëpunësit Civil" dhe Urdhërit të Kryeministrit Nr.185 datë 18.10.2013.

### **4.Ministria e Integritit European**

Në zbatim të Urdhërit Nr. 183 datë 18.10.2013, numri i përgjithshëm i punonjësve është 90, nga të cilët 69 janë nëpunës civil dhe 7 punonjës me kontratë individuale

pune. (4 janë me kontrata pune ne afat dhe 3 punonjës rezultojnë me kontrata pune pa afat).

Aktualisht janë në marrëdhënie pune 53 punonjës, dhe për 16 pozicione po ndiqen procedurat për rekrutim sipas ligjit “*Për nëpunësin Civil*”, në bashkëpunim dhe me DAP.

Marrëdhëniet e punës janë ndërprerë për dy punonjë në pozicione pune mbështetëse, ndërsa deklarohet se nuk është larguar asnjë punonjës në pozicionin e punës si nëpunës civil.

Për punonjësit e larguar me kontratë deklarohet se nuk janë zbatuar dispozitat e Kodit të Punës lidhur me përfitimin e efekteve financiare, pasi zgjidhja e marrëdhënieve të punës është bërë për shkaqe të justifikuara.

Aktualisht nuk ka asnjë punonjë i cili ka ankimuar vendimin për largim nga puna (objekt shqyrtimi në Gjykatë apo KSHC).

Prej muajti Shtator 2013 janë rekrutuar dy punonjës me kontratë me afat, ndërkohë që nuk është rekrutuar asnjë nëpunës civil.

## **5.Ministria e Drejtësisë**

Në zbatim të Urdhërit të Kryeministrit Nr. 188 datë 18.10.2013, janë përcjellë propozimet për pozicionin në vendet e punës të punonjësve që gëzojnë statusin e nëpunësit civil si dhe kalimin në listë pritje, për shkak të ndryshimit apo suprimimit të vendit të punës, duke qënë se ka zvogëlim të numrit të punonjësve nga 136 në 112 punonjës.

Nuk bëhet i ditur numri i punonjëve me kontratë të përkohshme pune, pasi theksohet se kanë karakter provizor dhe janë rekrutuar për të mbuluar emergjencat dhe nevojat e vendeve të reja të punës, kontretisht pozicionet e Drejtorëve të Përgjithshëm. Në përfundim të procesit të ristrukturimit do të vihemi përsëri në dijeni.

## **6.Ministria për Inovacionin dhe Administratën Publike**

Ministria për Inovacionin dhe Administratën Publike, referuar dispozitave të Ligjit Nr. 8549 datë 11.11.1999, “*Për Nëpunësin Civil*”, thekson se mund të japë informacion vetëm për fushën e saj të kompetencës dhe jo për gjithë administratën.

Për sa më sipër, deklarohet se për periudhën Shtator 2013 e në vijim janë larguar 45 punonjës nëpunës civil prej të cilëve 38 kanë dhënë dorëheqjen, 2 janë larguar nga shërbimi civil me masë disiplinore, 1 punonjës nuk i është konfirmuar statusi i nëpunësit civil, 2 kanë dalë në pension, 1 ka vdekur dhe një punonjë është larguar me vendim gjyqësor të formës së prerë.

Aktualisht, janë rekrutuar 6 punonjës, prej të cilëve 3 në zbatim të procedurave për ekzekutimin e vendimeve gjyqësore dhe 3 punonjës me kalim nga lista e pritjes.

Janë shpallur vetëm vendet vakante të punës, por nuk është realizuar asnjë procedurë për shkak të miratimit të aktit normativ.

Janë kryer emëtime vetëm për vendet vakante të krijuara si rezultat i dorëheqjeve në pozicione që bllokojnë aktivitete e institucionit, si Sekretar i Përgjithshëm, Drejtor i Përgjithshëm në financë e buxhet.

## **7.Ministria e Punëve të Brendshme**

Në zbatim të Urdhërit të Kryeministrit Nr. 190 datë 18.10.2013, numri total i punonjëve të kësaj ministrie është 153, nga të cilët 13 janë punonjës me funksione politike, 123 janë nëpunës civil, 12 me kontrata individuale pune dhe 5 punonjës me grada.

Për periudhën Shtator 2013, në zbatim të Urdhërit të Kryeministrit 174 datë 01.10.2010, 20 punonjës rezultojnë se ju është bërë ndërprerja e kontratës së përkohshme të punës , 37 punonjës nëpunës civil kanë kaluar në listë pritje në kuadër të ristrukturimit të institucionit, 13 kanë dhënë dorëheqjen dhe 1 punonjësi nuk i është konfirmuar statusi i nëpunësit civil.

Nga kjo ministri deklarohet se janë respektuar afatet dhe procedurat e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës dhe në asnjë rast nuk është bërë objekt shqyrtimi në KSHC apo gjykatat në vend.

Në kuadër të ristrukturimit janë transferuar 4 punonjës në strukturën e Ministrit të Shtetit për Çështjet Vendore.

Ndërkohë për periudhën Shtator- Nëntor 2013 janë emëruar 23 punonjës, nga të cilët 15 janë në funksione politike dhe 8 janë me kontrata të përkohshme pune.

## **8.Ministria e Mirgënieve Sociale dhe Rinisë**

Aktualisht janë në marrëdhënie pune 99 punonjës, nga të cilët 80 janë nëpunës civil dhe 19 trajtohen sipas dispozitave të Kodit të Punës.

Numri i punonjëve të rekrutuar sipas Kodit të Punës është 12, nga të cilët 9 janë me kontrata pa afat dhe 3 janë me kontrata të përkohëshme (me afat).

Për periudhën Shtator 2013 e në vijim, janë larguar 14 punonjës, nga të cilët 5 kanë qenë me kontrata të përkohshme pune në pozicione pune me status nëpunësi civil, 7 rezultojnë të larguar nga puna sipas dispozitave të Kodit të Punës, 1 nëpunës civil i dorëhequr dhe 1 nëpunës civil i larguar me masë disiplinore.

Nga kjo ministri deklarohet se janë respektuar dispozitat ligjore në fuqi për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës dhe asnjë rast nuk është bërë objekt shqyrtimi pranë KSHC-së apo Gjykatë.

Në këtë ministri nuk është bërë ende ristrukturimi i institucioni dhe se nuk ka raste të lëvizjeve paralele apo rekurimeve jashtë shërbimit civil.

Për muajin Shtator 2013 e në vijim janë rekrutuar 9 punonjës, nga të cilët 7 janë emëruar me Kod Pune dhe 2 jan emëruar përkohësisht me miratim nga DAP-i.

### **9.Ministria e Zhvillimit Urban dhe Turizmit.**

Aktualisht janë të punësuar 6 anëtar kabineti (staf politik) dhe 12 punonjës me status nëpunësi civil të cilët janë pranuar nga lista e pritjes dhe procedurat e miratuara nga DAP-i .

Janë në procesin e pranimit nga lista e pritjes për 16 punonjës të cilët do të kalojnë nga MInistria e Transportit dhe Infrastrukturës, nëpërmjet procedurave të DAP-it.

Ndërkohë është përgatitur dokumentacioni për pranimin në periudhë prove në këtë ministri për 40 vende të lira pune, për të cilat do të dërgohen në DAP për fillimin e procedurave në zbatim të ligjit “Për nëpunësin Civil”

### **10.Komisioni i Shërbimit Civil**

Për periudhën 01.09.2013-26.11.2013, janë regjistruar 35 ankesa, prej të cilave janë shqyrtuar vetëm 7 për shkak të hyrjes në fuqi të Ligjit të ri “Për nëpunësin Civil”, ndërkohë pjesa tjetër i është kthyer pa veprim ankuesve për mbrojtjen e interesave të tyre të ligjshme në gjykatë.

Nga rastet e trajtuara në muajin Shtator 2013 rezulton se vetëm 6 ankesa kanë patur objek largimin nga shërbimi civil.

### **11.Ministria e Punëve të Jashtme**

Në këtë ministri ka një personel prej 187 punonjësish, të ndarë në tre kategori: Diplomat, Staf Administrativ dhe Personel Ndihmës. Sipas statusit që gëzojnë janë:

|                      |     |
|----------------------|-----|
| Kabineti             | 14  |
| Diplomat Karriere    | 119 |
| Diplomatë me VKM 767 | 12  |
| Staf Administrativ   | 28  |
| Personel Ndihmës     | 12  |

Nga kjo ministri jemi vënë në dijeni se për periudhën Shtator –Dhjetor 2013, nuk ka patur asnjë largim/ndryshim të punonjësve të administratës me përjashtim të stafit politik. Gjithashtu, punësimi për kategorinë e punonjësve të rekrutuar mbi bazën e VKM-së 767 datë 06.12.2005, konsiderohet si me kontratë me afat të pacaktuar dhe të cilën Ministria e Punës së Jashtme mund ta ndërpresë në çdo moment kur nevojat e punës, për të cilat punonjësi është kontraktuar, mbarojnë.

## **12.Ministria e Arsimit dhe Sportit**

Ministria e Arsimit dhe Sportit ka refuzuar të japë të dhëna mbi kërkesat e parashtruara nga Avokati i Popullit, duke u justifikuar me faktin se nga ana jonë është kërkuar një informacion i përgjithshëm pa ju referuar ndonjë rasti apo hetimi të specifikuar.

Ndërkohë që nga ana e Institucionit të Avokatit të Popullit, është refuzuar baza ligjore dhe objekti i kërkesës për informacion. Ministria e Arsimit dhe Sportit ka theksuar se rastet e largimit nga puna janë bërë objekt shqyrtimi në Gjykatat Administrative të Rretheve Gjyqësore.

## **13.Ministria e Mjedisit**

Kjo ministri dhe institucionet në varësi të saj kanë një personel prej 1301 punonjësish. Ministria ka në përbërje 97 punonjës, nga të cilët 48 janë nëpunës civil, 24 punonjës me kontratë të përkohëshme sipas dispozitave të ligjit "*Për nëpunësin Civil*", 13 janë punonës të cilët trajtohen sipas dispozitave të Kodit të Punës dhe 12 punonjës janë pjesë e Kabineti të Ministrit.

Në Institucionet e varësies, janë 1204 punonjës të cilët trajtohen sipas dispozitave të Kodit të Punës. Numri i punonjësve të rekrutuar është në total 1217 punonjës me kontratë individuale pune pa afat. Numri i punonjësve të cilëve ju është ndërprerë marrëdhënia e punës të trajtuar sipas Kodit Punës është 153 persona në institucionet e vatësisë dhe 4 punonjës në Ministri, ndaj të cilëve janë respektuar dispozitat e Kodit të Punës 144-145 e vijuese për zgjidhje të marrëdhënies të punës. Gjithashtu, në kuadër të ristrukturimit janë larguar edhe 25 punonjës.

Gjithashtu, janë larguar nga shërbimi civil 9 punonjës dhe 14 të tjerë kanë kaluar në listë pritje në kuadër të ristrukturimit të Ministrisë së Mjedisit.

Numri i punonjësve të rekrutuar në këtë ministri prej muajit Shtator 2013 e në vijim është 113 (për institucionet e varësisë) të rekrutuar sipas dispozitave të Kodit të Punës dhe 14 punonjës sipas dispozitave në Ligjin "*Për nëpunësin Civil*".

## **14. Ministria e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujrave**

Numri total i punonjësve në këtë ministri është 116, nga të cilët 99 janë nëpunës civil dhe 17 trajtohen sipas dispozitave të Kodit të Punës. Kjo ministri i është nënshtruar ristrukturimit dhe për pasojë numri total është shkurtuar nga 156 në 116 punonjës.

Për periudhën Shtator 2013 e në vijim numri total i punonjësve të cilëve ju janë ndërprerë marrëdhëniet e punës është 32 prej të cilëve 26 kanë qenë nëpunës civil dhe 6 janë trajtuar sipas dispozitave të Kodit të Punës.



Gjithashtu, numri total i punonjësve të rekrutuar është 7 të cilët janë marrë në punës me kontrata të përkohëshme deri në përfundimin e procedurave të konkurimit sipas ligjit “Për Nëpunësin Civil”.

### **15. Gjykata Administrative**

Pas largimeve nga puna janë bërë objekt shqyrtimit gjyqësore rreth 384 raste ndaj të cilëve:

|                                    |            |
|------------------------------------|------------|
| Kërkesë padi të pranuar            | 13 vendime |
| Kërkesë padi të pranuar pjesërisht | 16 vendime |
| Kërkesë padi të rrëzuara           | 7 vendime  |
| Pushim gjykimi                     | 5 vendime  |
| Kthim aktesh                       | 15 vendime |
| Moskompetencë                      | 30 vendime |

| <b>Institucionet e Administratës Publike Qëndrore dhe Vendore të paditura</b> | <b>Numri i kërkesë padive</b> |
|---|-------------------------------|
| Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit                                | 62                            |
| Ministria e Punëve të Brendshme   | 18                            |
| Bashkia Tiranë  | 12                            |
| Drejtoria e Përgjithshme e Shërbimit të Transportit Rrugor                    | 2                             |
| Drejtoria e Shërbimit të Trupit Diplomatik                                    | 2                             |
| Drejtoria e Përgjithshme e Doganave   | 13                            |
| Kontrolli I Lartë I shtetit   | 3                             |
| Drejtoria e Përgjithshme e Metrologjisë                                       | 11                            |
| R.I.SH.M  | 1                             |
| Komisioni I Prokurimit Publik   | 1                             |
| Departamenti I Administratës Publike  | 1                             |
| Ministria e Zhvillimit Urban dhe Turizmit                                     | 3                             |
| Drejtoria Rajonale Tatimore Tiranë  | 2                             |
| Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve   | 7                             |
| Inspektoriati Qendror Teknik  | 2                             |
| Shërbimi Social Shtetëror   | 2                             |
| Drejtoria Rajonale e Sigurimeve Shoqërore Tiranë                              | 1                             |
| Ministria e Mirëqënies Sociale dhe Rinisë                                     | 3                             |
| Drejtoria e Përgjithshme e Burgjeve Tiranë                                    | 15                            |
| Ministria e Mbrojtjes   | 6                             |

|   |    |
|---|----|
| Zyra Qendrore e Regjistrimit të Pasurive të Paluajtshme             | 14 |
| Reparti Ushtarak 4001   | 1  |
| Autoriteti Rrugor Shqiptar  | 2  |
| Shtëpia Qendrore e Ushtrisë   | 2  |
| I.N.U.K   | 5  |
| Agjensia Kombëtare e Burimeve Njerëzore                             | 3  |
| Parku I Transportit Kombëtar të Udhëtarëve                          | 6  |
| Spitali Universitar I Traumës                                       | 1  |
| Ministria e Mjedisit  | 9  |
| Ministria e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujrave | 7  |
| Ministria e Drejtësisë  | 15 |
| Zyra Vendore e Regjistrimit të Pasurive të Paluajtshme              | 2  |
| Komisioni për mbrojtjen e të dhënave personale                      | 1  |
| Q.S.U.T   | 1  |
| Ministria e Shëndetësisë  | 3  |
| D.P.P.SH  | 2  |
| Ministria e Ekonomisë, Tregtisë dhe Sipërmarrjes                    | 4  |
| Ministria e Financave   | 7  |
| Garda e Republikës së Shqipërisë                                    | 5  |
| Shoqata e Trajtimit të Studentëve sh.a                              | 16 |
| Sh.K.B  | 1  |
| A.ZH.B.R  | 2  |
| Autoriteti Shëndetësor Rajonal Tiranë                               | 2  |
| Drejtoria Rajonale e Bujqësisë                                      | 1  |
| A.M.A   | 1  |
| Njësia e Mbikqëqyrjes së Lojrave të fatit                           | 1  |
| Agjensia Kombëtare e Burimeve Natyrore                              | 6  |
| Qendra Kombëtare e Regjistrimit                                     | 3  |
| Drejtoria e Përgjithshme e Përmbartimit                             | 1  |
| Instituti I Integritit të të Përndjekurve Politikë                  | 4  |
| Instituti I Sigurimeve shoqërore                                    | 1  |
| Inspektoriati Shtetëror I Punës                                     | 2  |
| Ministria e Arsimit dhe Sportit                                     | 3  |

|   |   |
|---|---|
| Autoriteti Kombëtar I Ushqimit                      | 5 |
| Ministria e Kulturës                                | 1 |
| Qendra Ekonomike e Zhvillimit, Edukimit të Fëmijëve | 1 |
| Drejtoria e Shërbimeve Qeveritare                   | 1 |
| Kuvendi I shqipërisë                                | 1 |
| Komisioni Qëndror I Zgjedhjeve                      | 2 |

Në vijim, krahas të dhënave të paraqitura nga organet e Administratës Publike, pranë Institucionit të Avokatit të Popullit për periudhën Shtator 2013-Shkurt 2014 janë depozituar 87 ankesa, objekti i të cilave është zgjidhja e marrëdhënieve të punës.

Nga këto ankesa, 77 janë për largim nga puna dhe mosrespektim të dispozitave të Kodit të Punës dhe pjesa tjetër, 10 ankesa janë për lirim nga shërbimi civil apo kalimi në listë pritje për shkak të ristrukturimeve që kanë pësuar institucionet përkatëse.

## **6.KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME**

Në përfundim të një sërë çështjesh që shqetësojnë Administratën Publike, Institucioni i Avokatit të Popullit ndjen nevojën të parashtrojë në këtë pjesë të fundit disa rekomandime të cilat do të shërbejnë në vijim për përmirësimin dhe krijimin e një administrate publike model e cila duhet të funksionojë sipas parimeve europiane.

- Hartimi i kuadrit të plotë ligjor dhe nënligjor për ngritjen dhe konsolidimin e një Administrate Publike në shërbim të interesave të individëve.
- Zbatimi i standarteve të vendosura nga kuadri ligjor ekzistues që garanton marrëdhëniet e punës, veçanërisht lidhur me efektet financiare, për zgjidhjen e kontratës individuale të punës në mënyrë të njëanshme, të menjëhershme dhe të pajustificuar.
- Nxjerrja e përgjegjësive të drejtuesve të institucioneve të cilët janë shkaktarët e situatave të paligjshme në trajtimin e marrëdhënieve të punës dhe që me veprimet/mosveprimet e tyre rrisin faturën financiare të detyrimeve të shtetit ndaj gjyqfituese.
- Rritja e kapaciteteve të stafeve të administratës publike që janë përgjegjëse për ndjekjen e procedurave për largimin nga puna, me qëllim që të realizohet kuptimi dhe zbatimi i drejtë i procedurës së parashikuar në ligj dhe t'u garantohen punëmarrësve të drejtat e sanksionuara.

- Nxjerrja e një urdhëri për të lehtësuar monitorimin e jashtëm të Administratës Publike, jo vetëm nga institucionet e pavaruara, por edhe nga shoqëria civile.
- Marrja e masave për të llogaritur kostot e largimeve nga puna të punëmarrësve për shkak të reformave institucionale dhe ndryshimin e strukturave ekzistuese.
- Monitorime të vazhdueshme për Administratën e Pushtetit Vendor lidhur me zbatimin e ligjit “*Për shërbimin Civil*”.
- Ngritjen e një sistemi për zhvillimin e karrierës mbi bazën e parimit të meritokracisë për nëpunësit civil.
- Monitorime të vazhdueshme për zbatimin e strategjisë për reformën në Administratën Publike
- Zbatimin dhe respektimin rigroz të rekomandimeve të Avokatit të Popullit lidhur me ankesat të cilat kanë objekt të tyre largimet nga puna.
- Bashkërendimin e punës midis institucioneve të pavarura, ministrive dhe institucioneve të varësisë për respektimin rigroz të legjislacionit që rregullon marrëdhëniet e punës dhe mirëfunksionimin e Administratës Publike.