

INTEGRITETI GJYQËSOR

MANUAL TRAJNIMI PËR SHOQËRINË CIVILE

Proceset e emërimit, trajnimit, vlerësimit,
lëvizjes dhe promovimit të gjyqtarëve

Manual 2

Tiranë, Shtator 2023

Ky botim është bërë i mundur me mbështetjen financiare të Bashkimit Evropian.



Funded by
the European Union

Ky botim është përgatitur në kuadër të projektit “Gjyqësori në fokus” i zbatuar nga një konsorcium prej tre partnerësh: Instituti për Studimet Publike dhe Ligjore (ISPL), Fondacioni Shoqëria e Hapur për Shqipërinë (OSFA) dhe Centre for Legal Empowerment (CLE), me mbështetjen e Bashkimit Evropian në kuadër të kornizës “Civil Society Facility and Media Programme 2021”.

Ky botim është bërë i mundur me mbështetjen financiare të Bashkimit Evropian. Përmbajtja e këtij dokumenti është përgjegjësi e vetme e Institutit për Studimet Publike & Ligjore dhe në asnjë rrethanë nuk mund të konsiderohet se pasqyron pozicionin e Bashkimit Evropian.

©Të gjitha të drejtat e botimit i takojnë Institutit për Studimet Publike & Ligjore (ISPL)

ISBN: 9789928361523

SHKURTIME

BE	Bashkimi Evropian
CCJE	Këshilli Konsultativ i Gjyqtarëve Evropianë
DSIK	Drejtoria e Sigurisë së Informacionit të Klasifikuar
ENCJ	Rrjeti Evropian i Këshillave Gjyqësorë
GjL	Gjykata e Lartë
GjK	Gjykata Kushtetuese
GjEDNj	Gjykata Evropiane për të Drejtat e Njeriut
ILD	Inspektorati i Lartë i Drejtësisë
ILDKPKI	Inspektorati i Lartë i Deklarimit dhe Kontrollit të Pasurive dhe Konfliktit të Interesave
KEDNj	Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut
KL Gj	Këshilli i Lartë Gjyqësor
KLP	Këshilli i Lartë i Prokurorisë
KP	Kodi Penal
KPA	Kolegji i Posaçëm i Apelimit
KPK	Komisioni i Pavarur i Kualifikimit
MD	Ministria e Drejtësisë
OKB	Organizata e Kombeve të Bashkuara
PP	Prokuroria e Përgjithshme
ShM	Shkolla e Magjistraturës

Pasqyra e lëndës

HYRJE	9
OBJEKTIVAT & REZULTATI QË SYNOHET TË ARRIHET	12
STRUKTURA DHE PËRMBAJTJA E TRAJNIMIT.....	14
1.1. Kriteret e përzgjedhjes	14
1.2. Procesi përzgjedhës	14
1.3. Testimi në Shkollën e Magjistraturës.....	14
1.3.1. Rregullat.....	14
1.3.2. Thirrja për aplikim.....	14
1.4. Monitorimi i pasurive dhe figurës së kandidatëve për pozicione gjyqësore. Institucionet përgjegjëse	14
1.5. Formimi fillestar dhe kurrikulat.....	14
1.5.1. Formimi teorik	14
1.5.2. Formimi praktik	14
1.6. Emërimi i të diplomuarit nga KLGj-ja.....	14
Standardet e performancës	14
Treguesit e realizimit	14
Metoda e matjes.....	14
PLANI I TRAJNIMIT.....	17
1. PROCESI PËRZGJEDHËS DHE EMËRIMI I GJYQTARËVE.....	19
1.1. Kriteret e përzgjedhjes	19
1.2. Procesi përzgjedhës	21
1.3. Testimi në Shkollën e Magjistraturës.....	22
1.3.1. Rregullat	22
1.3.1. Thirrja për aplikim.....	23
1.4. Monitorimi i pasurisë dhe i figurës së kandidatëve për pozicione gjyqësore. Institucionet përgjegjëse.....	24
1.5. Formimi fillestar dhe kurrikulat	26
1.5.1. Formimi teorik.....	26
1.5.2. Formimi praktik.....	27
1.6. Emërimi i të diplomuarit nga KLGj-ja.....	28
Standardet e performancës	29
Treguesit e realizimit	29
Metoda e matjes.....	30

2. SISTEMI/ET I/E VLERËSIMIT TË GJYQTARËVE TË EMËRUAR NË DETYRË	31
2.1. Vlerësimi i gjyqtarëve gjatë ushtrimit të detyrës	31
2.1.1. Vlerësimi dhe llojet e tij	32
2.1.1.1. Vlerësimi formal	33
2.1.1.1.1. Vlerësimi formal: si duhet bërë?	33
2.1.1.1.2. Kuadri dhe kriteret për vlerësimin formal	34
2.1.1.2. Vlerësimi informal	34
2.1.2. Parimet e vlerësimit	35
2.2. Procedura e vlerësimit dhe kriteret e saj	36
2.2.1. Kriteret e vlerësimit	36
2.2.2. Si realizohet vlerësimi	36
2.2.4. Parimet gjatë vlerësimit të gjyqtarit.....	37
2.2.5. Vendimi përfundimtar i vlerësimit (akti i vlerësimit)	38
2.4. Pasojat e vlerësimit.....	40
2.5. Procesi i rivlerësimit kalimtar	40
2.5.1. Vlerësimi i pasurisë	41
2.5.2. Vlerësimi i aftësive profesionale	42
2.5.3. Vlerësimi i figurës	43
2.5.4. Procesi i rivlerësimit	43
Standardet e performancës	44
Treguesit e realizimit	44
Metoda e matjes.....	45
3. STANDARDET E PERFORMANCËS SË GJYQTARIT TË CILAT LIDHEN	46
ME TRAJNIMIN DHE FORMIMIN E VAZHUESHËM TË TYRE	46
3.1. Standardet në përmbushjen e detyrës së gjyqtarit.....	46
3.2. Papajtueshmëria me funksionin e magjistratit	47
3.3. Trajnimi dhe formimi i vazhdueshëm	48
3.3.1. Natyra e programit vazhdueshëm.....	48
3.3.2. Parashikimi i nevojave për trajnim.....	48
3.3.4. Autoriteti përgjegjës për organizimin e trajnimeve	49
3.3.5. Formimi vazhdueshëm i gjyqtarëve	50
Standardet e performancës	51
Treguesit e realizimit	52
Metoda e matjes.....	52

4. METODAT PËRZGJEDHËSE PËR PËRPARIMIN NË KARRIERË DHE PROMOVIMIN E GJYQTARIT.....	53
4.1. Procedurat dhe metodat përzgjedhëse.....	53
4.2. Ngritja në detyrë	53
4.2.1. Kriteri i përvojës profesionale	55
4.3. Rregulla të përgjithshme të procedurës së përzgjedhjes për ngritjen në detyrë	57
4.3.1. Fillimi i procedurës së përzgjedhjes për ngritjen në detyrë dhe caktimi i relatorit	57
4.3.2. Të drejtat e kandidatit	57
4.3.3. Vendimi për renditjen e kandidatëve dhe vendimi paraprak i propozimit për emërim. E drejta e ankimit.....	58
4.3.4. Vendimi për ngritjen në detyrë	58
4.4. Kriteret e vlerësimit për ngritjen në detyrë të gjyqtarit.....	58
4.4.1. Historiku arsimor dhe e shkuara profesionale	58
4.4.2. Rezultatet e programeve të formimit fillestar	59
4.4.3. Rezultatet e përvojës në profesion	59
4.4.4. Rezultatet e trajnimeve të tjera, kualifikimeve pasuniversitare dhe gradat/titujt shkencorë	59
4.4.5. Kualifikimi i përgjithshëm profesional	60
4.4.5.1. Vlerësimi cilësor	60
4.4.6. Meritat morale dhe etike	60
4.4.6.1. Integriteti moral dhe etik	60
4.4.6.2. Shmangia e shfaqjes së pahijshme	61
4.4.6.3. Nderi dhe dinjiteti	61
4.4.6.4. Reputacioni	62
4.4.7. Meritat organizative dhe menaxheriale	63
4.4.8. Cilësia e platformës dhe e vizionit të paraqitur	63
4.4.9. Aftësitë vendimmarrëse	64
4.4.10. Aftësitë e komunikimit	64
4.4.11. Puna në ekip dhe puna në ambiente multidisiplinore	64
Standardet e performancës	64
Treguesit e realizimit	65
Metoda e matjes.....	65

TRANSFERIMI, KOMANDIMI, LËVIZJA PARALELE E GJYQTARËVE.....	66
5.1. Transferimi i përhershëm dhe i përkohshëm	67
5.2. Komandimi.....	67
5.2.1. Qëllimi i komandimit	67
5.2.2. Komandimi vullnetar dhe i detyrueshëm	68
5.2.3. Ndalimi i komandimit.....	69
5.2.4. Kohëzgjatja e komandimit.....	70
5.2.5. Vjetërsia dhe përparësia	71
5.3. Përfshirja në skemën e delegimit dhe komandimi.....	71
5.3.1. Kriteret e kandidimit në skemën e komandimit/delegimit	72
5.3.2. Parimet e funksionimit të skemës së komandimit/delegimit	72
5.3.3. Thirrja për kandidim dhe regjistrimi i kandidimit	72
5.3.4. Përfshirja e gjyqtarit në skemën e delegimit	73
5.3.5. Kërkesa për caktimin e gjyqtarit nga skema e delegimit	73
5.4. Kriteret e vlerësimit	73
5.5. Përfundimi i shërbimit në skemën e delegimit	74
Standardet e performancës	74
Treguesit e realizimit	75
Metoda e matjes.....	75
RASTE STUDIMORE	77
EKSTRAKTE.....	79
BIBLIOGRAFI	87

HYRJE

Manuali i Trajnimit “Monitorimi i integritetit gjyqësor” vjen si një vijimësi e Guidës së Monitorimit për Shoqërinë Civile “Integriteti Gjyqësor”, e cila është hartuar me qëllim rritjen e ndërgjegjësimit për procesin e ushtrimit të veprimtarisë nga pushteti gjyqësor, si një prej tri pushteteve të pavarura, konsolidimi i të cilit është kusht i domosdoshëm për forcimin e shtetit të së drejtës. Respektimi i demokracisë dhe sundimi i shtetit të së drejtës ka në themel të vetin edhe theksimin e rolit të gjyqësorit dhe ushtrimin e veprimtarisë së tij me integritet, në mënyrë të pavarur, efektive dhe të paanshme. Forcimi i demokracisë kërkon që mekanizmat e pjesëmarrjes dhe të kontrollit të jashtëm të jenë po aq të pranishme sa edhe ato të kontrollit të brendshëm, pasi shërbejnë si mjete parandalimi dhe vetëfrenimi nga shkeljet e ligjit dhe ndikojnë në forcimin e integritetit institucional.

Në vijim të treguesve dhe të faktorëve të përcaktuar nga Guida, ky Manual synon të analizojë në mënyrë të detajuar standardet, kriteret dhe procedurat që kanë të bëjnë me pavarësinë, kompetencën dhe përkushtimin e gjyqtarit ndaj vlerave profesionale, si prerekuzita që gjyqësori të performojë me standardet e duhura në përmbushjen e funksionit të tij në mbrojtjen e të drejtave dhe lirive të individit dhe dhënies së drejtësisë në një shoqëri demokratike. Në këtë aspekt do të analizohen në mënyrë të detajuar kriteret dhe aspektet e karrierës së gjyqtarit, duke u ndalur më konkretisht në:

- procesin përzgjedhës;
- emërimin e magjistratëve;
- standardet e performancës;
- sistemin e vlerësimit të gjyqtarit;
- karrierën dhe promovimin e gjyqtarit.

Manuali i trajnimit është i organizuar në 6 module për aspekte të ndryshme të trajtimit të integritetit gjyqësor, si më poshtë:

Moduli 1 - Procesi përzgjedhës dhe emërimi i gjyqtarëve.

Emërimi i magjistratëve nuk është një proces formal, pasi ai realizohet vetëm pasi KLGj-ja ka kryer kontrollin e pasurisë dhe të figurës së kandidatit. Procesi kërkohet që të realizohet mbi kritere e standarde të barabarta për të gjithë kandidatët dhe të bëhet brenda një afati të shpejtë kohor, në mënyrë që të mos përbëjë pengesë për hyrjen sa më të shpejtë të gjyqtarëve

të rinj në sistem, nevojë kjo e shtuar veçanërisht në situatën aktuale të gjyqësorit. Kriteret dhe procesi përzgjedhës në emërimin për herë të parë në detyrë janë të rëndësishme jo vetëm për pavarësinë dhe paanshmërinë, por edhe për të siguruar standardin e profesionalizmit të sistemit gjyqësor.

Moduli 2 - Sistemi/et i/e vlerësimit të gjyqtarëve të emëruar në detyrë.

“Skema e vlerësimit” i referohet tërësisë së rregullave të vlerësimit etik dhe profesional të gjyqtarëve dhe bazohet në parimet e: pavarësisë; meritokracisë; efikasitetit, sipas të cilit vlerësimi i veprimtarisë kryhet nëpërmjet një procesi të shpejtë, me anë të procedurave të thjeshta dhe në afate kohore të arsyeshme për të siguruar të dhëna në kohën e duhur për karrierën e gjyqtarit; procesit të drejtë, sipas të cilit në procedurën e vlerësimit respektohen standardet e procesit të rregullt ligjor për gjyqtarin, duke përfshirë të drejtën për t’u njohur me aktet, të drejtën e aksesit në dosjen e vlerësimit, të drejtën për të marrë pjesë në proces, parimin e kontradiktoritetit, të drejtën për t’u dëgjuar, të drejtën për t’u mbrojtur, të drejtën për të pasur një akt vlerësimi të arsyetuar dhe të ankimit për aktin e vlerësimit; konfidencialitetit, sipas të cilit subjektet e ngarkuara me detyrën e vlerësimit janë të detyruara të ruajnë konfidencialitetin e të dhënave të gjyqtarit që vlerësohet, si dhe të dhënat e tij personale, sipas legjislacionit në fuqi.

Moduli 3 - Standardet e performancës së gjyqtarit, të cilat lidhen me trajnimin dhe formimin e vazhdueshëm profesional të tyre. Gjyqtari ka të drejtën dhe detyrimin të marrë pjesë në programet e formimit vazhdueshëm. Ai mund të propozojë tema trajnimi dhe të bashkëpunojë me KLGj-në dhe Shkollën e Magjistraturës, me qëllim përmirësimin e programeve të trajnimit. Gjithashtu, ai ka detyrimin që të marrë çdo masë tjetër të arsyeshme për t’u përditësuar me ndryshimet legjislative dhe të jurisprudencës. Trajnimet janë të nevojshme për përmirësimin dhe përditësimin e kompetencës profesionale gjyqësore, por edhe në rastin e ndryshimit të detyrës, p.sh. kalimi nga juridiksioni civil në atë administrativ, ose ai penal i posaçëm apo emërimi si kryetar gjykate.

Moduli 4 - Metodatat përzgjedhëse për përparimin në karrierë dhe promovimin e gjyqtarit. Vlerësimi individual i gjyqtarëve duhet të synojë përmirësimin e cilësisë të punës së gjyqësorit, pa cenuar pavarësinë. Procesit i vlerësimit individual të gjyqtarëve duhet të kryhet në interes të publikut dhe nuk duhet të komprometojë asnjëherë parimin e pavarësisë së pushtetit gjyqësor.

Moduli 5 - Transferimi, komandimi, lëvizja paralele dhe ngritja në detyrë e gjyqtarëve. Transferimi i gjyqtarëve, komandimi, lëvizjet paralele dhe ngritja në detyrë janë procese që lidhen, nga njëra anë, me të drejtën e gjyqtarit për të përmirësuar pozicionin e tij të punës, dhe, nga ana tjetër, me ushtrimin nga KLGj-ja të detyrës për të siguruar miradministrimin e gjykatave, rritjen e efikasitetit dhe të cilësisë në dhënien e drejtësisë. Në këto procedura është shumë e rëndësishme të respektohen kritere dhe standarde të njëjta, si dhe radha prioritare e përcaktuar në ligj.

Në të gjitha modulet trajtohet monitorimi i standardeve të performancës, treguesit e realizimit për secilin nga standardet, metoda e matjes së realizimit të tyre, duke përfshirë të dhënat që duhen mbledhur, indikatorët sasiorë dhe/ose cilësorë duke u përqendruar në ato thelbësorët, burimin e të dhënave dhe mënyrën e mbledhjes së tyre.

OBJEKTIVAT & REZULTATI QË SYNOHET TË ARRIHET

Qëllimi i përgjithshëm i këtij manuali është t'u bëjë të mundur pjesëmarrësve që të përmirësojnë njohuritë dhe të kuptuarit mbi disa nga çështjet që janë të lidhura me integritetin e pushtetit gjyqësor.

Ky Manual synon të sjellë një dokument të plotë në mënyrë që çdo përdorues dhe person i interesuar të rrisë ndërgjegjësimin e tij në lidhje me mënyrën e ushtrimit të veprimtarisë gjyqësore, si edhe të forcojë mekanizmat e pjesëmarrjes në monitorimin dhe vlerësimin e integritetit të pushtetit/gjyqtarit, si mjete parandaluese, por edhe të kontrollit të ushtrimit të kësaj veprimtarie.

Ai synon që arrijë një monitorim efektiv përmes përzgjedhjes së treguesve, rritjes së aftësisë për mbledhjen dhe përpunimin e të dhënave dhe analizën e tyre. Po kështu, ai synon të pasqyrojë eksperiencën e deritanishme në monitorimin e reformës gjyqësore me synimin që të fuqizojë shoqërinë civile dhe aktorët e tjerë me mjetet për të zhvilluar këtë monitorim dhe vlerësim.

Ndërsa integriteti mund të kuptohet si e kundërta e korrupsionit, ai mbulon një shkallë të madhe aftësisë të gjyqtarit, ku përfshihen çështje të moralit dhe të ndershmërisë. Kuptimi i termave të ndryshëm që përmban legjislacioni dhe mënyra se si janë interpretuar e zbatuar është e nevojshme të kryhet për qëllime të këtij trajnimi. Vendimi se çfarë duhet të monitorohet dhe pse është e vlefshme ndihmon për të përcaktuar të dhënat që duhet të mblidhen dhe të analizohen.

Monitorimi i integritetit gjyqësor, kërkon zhvillimin e një konsensusi të gjerë midis grupeve të synuara (aktorët institucionalë dhe komuniteti) në lidhje me objektivat e performancës (në nivelin e gjyqësorit si pushtet, gjykatës si institucion, dhe gjyqtarit, si funksionar publik), që janë të favorshme për integritetin gjyqësor, dhe treguesit e arritjes së objektivave të tilla. Palët e interesit duhet të bien dakord se çka saktësisht duhet të monitorohet, dhe të lehtësohet kontrolli dhe monitorimi i masave mbrojtëse kundër korrupsionit dhe përmirësimit të integritetit gjyqësor.

Të gjitha modulet e trajnimit synojnë:

- Trajtimin e standardeve të performancës; treguesit e realizimit për secilin nga standardet; metodat e matjes së realizimit të tyre, duke përfshirë të dhënat që duhen mbledhur; indikatorët cilësorë dhe/ose sasiorë (ku zbatohen) duke u përqendruar në ato thelbësore; burimin e të dhënave dhe mënyrën e mbledhjes së tyre.

- Rritjen e aftësisë për të dalluar sjelljet gjyqësore dhe etike që çojnë në mungesën e integritetit.
- Kuptimin bazë të rolit të shoqërisë civile në këtë sistem.

Në përfundim të trajnimit, aktorët e shoqërisë civile do të kenë aftësitë e duhura për të ndërmarrë nisma në kuadër të llogaridhënies efektive, rritjes së përgjegjshmërisë nga ana e institucioneve të drejtësisë dhe përmirësimit të legjislacionit, për monitorimin e respektimit të parashikimeve ligjore që garantojnë integritetin e gjyqtarit dhe rrisin besimin e publikut në sistemin e drejtësisë.

STRUKTURA DHE PËRMBAJTJA E TRAJNIMIT

MODULI 1	<p>1. PROCESI PËRZGJEDHËS DHE EMËRIMI I GJYQTARËVE</p> <p>1.1. Kriteret e përzgjedhjes</p> <p>1.2. Procesi përzgjedhës</p> <p>1.3. Testimi në Shkollën e Magjistraturës</p> <p style="padding-left: 20px;">1.3.1. Rregullat</p> <p style="padding-left: 20px;">1.3.2. Thirrja për aplikim</p> <p>1.4. Monitorimi i pasurive dhe figurës së kandidatëve për pozicione gjyqësore. Institucionet përgjegjëse</p> <p>1.5. Formimi fillestar dhe kurrikulat</p> <p style="padding-left: 20px;">1.5.1. Formimi teorik</p> <p style="padding-left: 20px;">1.5.2. Formimi praktik</p> <p>1.6. Emërimi i të diplomuarit nga KLGj-ja</p> <p style="padding-left: 20px;">Standardet e performancës</p> <p style="padding-left: 20px;">Treguesit e realizimit</p> <p style="padding-left: 20px;">Metoda e matjes</p>
MODULI 2	<p>1. SISTEMI/ET I/E VLERËSIMIT TË GJYQTARËVE TË EMËRUAR NË DETYRË</p> <p>1.1. Vlerësimi i gjyqtarëve gjatë ushtrimit të detyrës</p> <p style="padding-left: 20px;">2.1.1. Vlerësimi dhe llojet e tij</p> <p style="padding-left: 20px;">2.1.2. Parimet e vlerësimit</p> <p>1.2. Procedura e vlerësimit dhe kriteret e saj</p> <p style="padding-left: 20px;">2.2.1. Kriteret e vlerësimit</p> <p style="padding-left: 20px;">2.2.2. Si realizohet vlerësimi</p> <p style="padding-left: 20px;">2.2.3. Kur duhet bërë vlerësimi</p> <p style="padding-left: 20px;">2.2.4. Parimet gjatë vlerësimit të gjyqtarit</p> <p style="padding-left: 20px;">2.2.5. Vendimi përfundimtar i vlerësimit (akti i vlerësimit)</p> <p style="padding-left: 20px;">1.3. Standardet e CCJE-së</p> <p style="padding-left: 20px;">1.4. Pasojat e vlerësimit</p> <p style="padding-left: 20px;">1.5. Procesi i rivlerësimit kalimtar</p> <p>2.5.1. Vlerësimi i pasurisë</p> <p>2.5.2. Vlerësimi i aftësive profesionale</p> <p>2.5.3. Vlerësimi i figurës</p> <p>2.5.5. Procesi i rivlerësimit</p> <p style="padding-left: 20px;">Standardet e performancës</p> <p style="padding-left: 20px;">Treguesit e realizimit</p> <p style="padding-left: 20px;">Metoda e matjes</p>

	<p>1. STANDARDET E PERFORMANCËS SË GJYQTARIT TË CILAT LIDHEN ME TRAJNIMIN DHE FORMIMIN E VAZHDUESHËM TË TYRE</p> <p>1.1. Standardet në përmbushjen e detyrës</p> <p>1.2. Papajtueshmëria me funksionin e magistratit</p> <p>1.3. Trajnimi dhe formimi i vazhdueshëm</p> <p> 3.3.1. Natyra e programit vazhdues</p> <p> 3.3.2. Parashikimi i nevojave për trajnim</p> <p>1.4. Trajnimi vazhdues i gjyqtarëve</p> <p> Standardet e performancës</p> <p> Treguesit e realizimit</p> <p> Metoda e matjes</p>
<p>MODULI 4</p>	<p>1. METODAT PËRZGJEDHËSE PËR PËRPARIMIN NË KARRIERË DHE PROMOVIMIN E GJYQTARIT</p> <p>1.1. Procedurat dhe metodat përzgjedhëse</p> <p>1.2. Ngritja në detyrë</p> <p> 4.2.1. Kriteri i përvojës profesionale</p> <p> 4.2.2. Kriteret dhe përparësitë e renditjes së kandidatëve</p> <p>1.3. Rregullat e përgjithshme të procedurës së përzgjedhjes për ngritjen në detyrë</p> <p> 4.3.1. Fillimi i procedurës së përzgjedhjes për ngritjen në detyrë dhe caktimi i relatorit</p> <p> 4.3.2. Të drejtat e kandidatit</p> <p> 4.3.3. Vendimi për renditjen e kandidatëve dhe vendimi paraprak i propozimit për emërim. E drejta e ankimit</p> <p> 4.3.4. Vendimi për ngritjen në detyrë</p> <p>1.4. Kriteret e vlerësimit për ngritjen në detyrë të gjyqtarit</p> <p> 4.4.1. Historiku arsimor dhe e shkuara profesionale</p> <p> 4.4.2. Rezultatet e programeve të formimit fillestar</p> <p> 4.4.3. Rezultatet e përvojës në profesion</p> <p> 4.4.4. Rezultatet e trajnimeve të tjera, kualifikimeve pasuniversitare dhe grada/titujt shkencorë</p> <p> 4.4.5. Kualifikimi i përgjithshëm profesional</p> <p> 4.4.6. Meritat morale dhe etike</p> <p> 4.4.7. Meritat organizative dhe menaxheriale</p> <p> 4.4.8. Cilësia e platformës dhe e vizionit të paraqitur</p> <p> 4.4.9. Aftësitë vendimmarrëse</p> <p> 4.4.10. Aftësitë e komunikimit</p> <p> 4.4.11. Puna në ekip dhe puna në ambiente multidisiplinore</p> <p> Standardet e performancës</p> <p> Treguesit e realizimit</p> <p> Metoda e matjes</p>

MODULI 5**1. TRANSFERIMI, KOMANDIMI, LËVIZJA PARALELE GJYQTARËVE**

- 1.1. Transferimi i përhershëm dhe i përkohshëm
- 1.2. Komandimi
 - 1.2.1. Qëllimi i komandimit
 - 1.2.2. Komandimi vullnetar dhe i detyrueshëm
 - 1.2.3. Ndalimi i komandimit
 - 1.2.4. Kohëzgjatja e komandimit
 - 1.2.5. Vjetërsia dhe përparësia
- 1.3. Përfshirja në skemën e delegimit dhe komandimit
 - 1.3.1. Kriteret e kandidimit në skemën e komandimit/delegimit
 - 1.3.2. Parimet e funksionimit të skemës së komandimit/delegimit
 - 1.3.3. Thirrja për kandidim dhe regjistrimi i kandidatit
 - 1.3.4. Përfshirja e gjyqtarit në skemën e delegimit
 - 1.3.5. Kërkesa për caktimin e gjyqtarit në skemën e delegimit
- 1.4. Kriteret e vlerësimit
- 1.5. Përfundimi i shërbimit në skemën e delegimit
 - Standardet e performancës
 - Treguesit e realizimit
 - Metoda e matjes

PLANI I TRAJNIMIT

Prezantimi i manualit sipas moduleve të strukturuar si më lart mund të realizohet në një kohëzgjatje 2 orë, sipas tabelës së mëposhtme:

Aktiviteti	Metoda	Kohëzgjatja
<p>Procesi i përzgjedhjes dhe emërimi/promovimi i gjyqtarëve (Moduli 1)</p> <p>Me anë të këtij moduli pjesëmarrësit do të njihen me procesin përzgjedhës, si dhe me emërimin e gjyqtarëve. Do të trajtohen në mënyrë të detajuar kriteret ligjore të përzgjedhjes dhe të emërimit, si dhe rregullat e miratuara nga KLGj-ja. Testimi në Shkollën e Magjistraturës si dhe rregullat për aplikim dhe regjistrimin e tyre.</p> <p>Po ashtu, në këtë modul do të trajtohet natyra e kontrollit të pasurisë dhe të figurës së kandidatëve për gjyqtar. Standardet e vendimmarrjes dhe e drejta për proces të rregullt.</p>	<p>Prezantim me powerpoint</p> <p>Realizimi i diskutimeve interaktive/raste gjyqësore për diskutim</p>	<p>30 minuta</p>
<p>Sistemi i vlerësimit të gjyqtarëve të emëruar në detyrë (Moduli 2)</p> <p>Me anën e këtij moduli pjesëmarrësit do të njihen me sistemin e vlerësimit të gjyqtarëve gjatë ushtrimit të detyrës, si dhe standardet e performancës së tyre që lidhen me trajnimin dhe formimin vazhdues të tyre.</p> <p>Po kështu, në këtë modul do të trajtohet edhe procesi i rivlerësimit kalimtar, kriteret, standardet dhe organet kompetente dhe kompetencat e tyre në këtë proces.</p>	<p>Prezantim me powerpoint</p> <p>Realizimi i diskutimeve interaktive/raste gjyqësore për diskutim</p>	<p>30 minuta</p>

<p>Standardet e performancës dhe metodat përzgjedhëse për përparimin në karrierë dhe promovimin e gjyqtarit</p> <p>(Moduli 3-4)</p> <p>Në këtë modul pjesëmarrësit do të njihen me procedurat dhe metodat përzgjedhëse të gjyqtarit, si dhe standardet gjatë vlerësimit dhe vendimmarrjes për ngritjen në detyrë dhe karrierën e gjyqtarit.</p> <p>Gjithashtu, në këtë modul pjesëmarrësit do të njihen me kriteret e vlerësimit si dhe impaktin që sjell ky proces.</p>	<p>Prezantim me powerpoint</p> <p>Realizimi i diskutimeve interaktive/raste gjyqësore për diskutim</p>	<p>30 minuta</p>
<p>Transferimi, komandimi, lëvizja paralele e gjyqtarëve</p> <p>(Moduli 5)</p> <p>Në këtë modul pjesëmarrësit do të njihen me institutet e zhvillimit të karrierës konkretisht transferimin e gjyqtarëve, komandimin, lëvizjen paralele brenda sistemit gjyqësor.</p> <p>Po kështu, pjesëmarrësit do të njihen me procedurën dhe standardet e saj: fillimin e procedurës, kohëzgjatjen e saj, shmangien e konfliktit të interesit; aksesin në procedurë; transparencën e saj; kohëzgjatjen; standardet e procesit të rregullt që gjejnë zbatim në këto raste.</p>	<p>Prezantim me powerpoint</p> <p>Realizimi i diskutimeve interaktive/raste gjyqësore për diskutim</p>	<p>30 minuta</p>

1. PROCESI PËRZGJEDHËS DHE EMËRIMI I GJYQTARËVE

1.1. Kriteret e përzgjedhjes

Mënyra e krijimit të gjykatave dhe procedurat e emërimit të gjyqtarëve përbëjnë etapat e para për të siguruar pavarësinë e pushtetit gjyqësor. Kushtetuta, siligj themelor i vendit, ndaj këtij problemi synon të arrijë pushtet gjyqësor të pavarur, ekuilibër të qëndrueshëm midis të tria pushteteve dhe paanshmëri reale të instancave gjyqësore. Kjo ka të bëjë me garantimin e pavarësisë së gjyqtarëve dhe lidhet drejtpërdrejt me statusin e tyre.

Sipas nenit 136/a të Kushtetutës, gjyqtarë mund të jenë shtetasit shqiptarë që emërohen nga Këshilli i Lartë Gjyqësor, pas përfundimit të Shkollës së Magjistraturës dhe pas kryerjes së procesit të verifikimit paraprak të pasurisë dhe të figurës së tyre, sipas ligjit. Kriete të tjera për përzgjedhjen dhe emërimin e gjyqtarëve parashikohen me ligj.

Në kuptim të delegimit kushtetues, ligjvënësi ka rregulluar një sërë aspektesh që lidhen me procedurën e emërimit të gjyqtarëve. Përveç krieteve të përcaktuara nga norma kushtetuese ligji i posaçëm, ai nr. 96/2016 ka parashikuar në nenin 35 të tij se pas përfundimit të ShM-së, i diplomuari emërohet magjistrat nëse plotëson njëkohësisht këto kriete: a) është diplomuar në ShM, në formimin fillestar, me të paktën 70% të pikëve maksimale të mundshme; b) është vlerësuar minimalisht "mirë" për të gjitha detyrat e dhëna gjatë stazhit profesional në vitin e tretë të formimit fillestar; c) ka kaluar sërish verifikimin e pasurisë dhe të figurës, të kryer nga Këshillat në përputhje me parashikimet në pikat 2 deri në 6, të nenit 32, të këtij ligji.

Përveç sa më sipër, neni 36 ka parashikuar edhe mundësinë e emërimit magjistrat të ish-gjyqtarëve dhe ish-prokurorëve, të cilët duhet të përmbushin kriete që zbatohen në rastin e pranimit në formimin fillestar (neni 28 i ligjit); janë diplomuar në Shkollën e Magjistraturës dhe kanë ushtruar funksionin e magjistratit për të paktën 5 vjet në 15 vitet e fundit; nuk duhet të kenë mbajtur funksione politike në administratën publike, ose pozicione drejtuese në parti politike, gjatë 10 viteve të fundit përpara kërkesës për riemërim si magjistrat.

ShM-ja është organi i përcaktuar nga Kushtetuta për të realizuar procesin e formimit fillestar dhe vijues të magjistratëve, ndërkohë që rregullat dhe procedurat në lidhje me procesin e rekrutimit, procesin e formimit dhe të emërimit janë përcaktuar në mënyrë të detajuar nga ligji dhe aktet nënligjore të miratuara nga Këshillat dhe vetë ShM-ja.

Ligji parashikon rregulla të qarta dhe të hollësishme për procesin e thirrjes së kandidaturave për formimin fillestar nga Shkolla e Magjistraturës, pasi KLGj-ja ka përcaktuar numrin

maksimal të kandidatëve; kryerjen e vlerësimit paraprak mbi përmbushjen e kriterëve të kandidimit (duke marrë në konsideratë komentet ose kundërshtimet e KLGj-së); miratimin e publikimit të raportit të vlerësimit përfundimtar; organizimin e provimit për pranimit në formimin fillestar; si dhe hartimin dhe publikimin e listës së renditjes së kandidatëve sipas rezultateve të provimit.

Në lidhje me kriteret e pranimit në ShM, ligji nr. 96/2016 i ka përcaktuar në mënyrë të qartë ato në nenin 28 të tij, konkretisht kandidati duhet: të ketë zotësi të plotë për të vepruar; të jetë shtetas shqiptar; të ketë përfunduar, me pikët minimale të përcaktuara nga ShM-ja, studimet e integruara në drejtësi ose në një program të ciklit të dytë të studimeve universitare në drejtësi, të barasvlershëm me to, ose ka kryer me pikët minimale të përcaktuara nga Shkolla e Magjistraturës studimet universitare në drejtësi jashtë Shqipërisë dhe ka marrë një diplomë të barasvlershme, e njësuar sipas rregullave për njësimin e diplomave të parashikuar me ligj; të ketë të paktën 3 vjet përvojë profesionale aktive me kohë të plotë, pas përfundimit të studimeve të integruara në drejtësi sipas shkronjës “c” të këtij neni, në sistemin gjyqësor ose të prokurorisë, në administratën publike, profesionet e lira ligjore, mësimdhënie në fakultetet e drejtësisë, ose në çdo pozicion tjetër të barasvlershëm me to, në sektorin privat ose organizatat ndërkombëtare.

Kjo dispozitë parashikon edhe kriteret ndaluese, siç janë: të mos jetë dënuar me vendim penal të formës së prerë për kryerjen e një veprë penale, që, për shkak të natyrës së veprës së kryer, diskrediton pozitën dhe figurën e gjyqtarit ose prokurorit ose dëmton rëndë besimin e publikut në sistemin gjyqësor, pavarësisht nëse është rehabilituar sipas parashikimeve të KP-së; të mos jetë larguar nga detyra ose të mos i jetë hequr licenca, autorizimi ose leja për ushtrimin e një profesioni për shkaqe disiplinore, pavarësisht nëse masa disiplinore konsiderohet e shuar, si dhe të mos ketë masë disiplinore në fuqi; të mos jetë anëtar i partive politike në kohën e kandidimit si dhe të mos jetë anëtar, bashkëpunëtor ose i favorizuar nga Sigurimi i Shtetit.

Ashtu siç dikton edhe norma kushtetuese (neni 136/a), të gjithë kandidatët me rezultatet më të larta në listën e renditjes pas zhvillimit të konkursit të pranimit, i nënshtrohen verifikimit të plotë të pasurisë dhe të figurës.

Për rrjedhojë, pranimiti i kandidatëve në Shkollën e Magjistraturës si dhe emërimi i tyre bazohet në kriteret ligjore transparente, objektive dhe të meritës si: kualifikimet, integriteti, aftësitë profesionale, pastërtia e gjendjes gjyqësore (mungesa e precedentëve penalë), disiplina në ushtrimin e funksionit (mungesa e një mase disiplinore), mosqenia anëtar i një partie politike në kohën e kandidimit, mosqenia anëtar i Sigurimit të Shtetit përpara vitit 1990, si dhe verifikimi i pasurisë dhe i figurës etj.

Procesi i pranimit në Shkollën e Magjistraturës ka sjellë disa risi të cilat mund të përmbledhen si vijon: a) afate të mjaftueshme dhe që fillojnë shumë kohë më parë se fillimi i formimit fillestar, si dhe procedura transparente të publikimit të thirrjes për aplikim; b) kriteret të mirëpërcaktuara të vlerësimit paraprak; c) koha e zhvillimit të provimit të pranimit ndryshon;

d) parashikimi i vlerësimit të pasurisë dhe të figurës; e) e drejta për të kandiduar vetëm kur personi ka të paktën 3 vjet përvojë profesionale aktive me kohë të plotë në profesion në sektorin publik ose privat ose në organizatat ndërkombëtare.

Procesi i verifikimit të pasurisë së kandidatit për të filluar formimin fillestar dhe pas diplomimit të tij në Shkollën e Magjistraturës, para kandidimit për emërim, është një risi që erdhi me ndryshimet kushtetuese të vitit 2016, ndërkohë që më parë norma kushtetuese (pika 4 e nenit 136 të Kushtetutës) nuk parashikonte kritere të tjera përveç shtetësisë shqiptare dhe arsimit të lartë juridik.

Verifikimi i pasurisë dhe figurës për kandidatët me rezultatet më të larta që mund të pranohen në formimin fillestar bëhet nëpërmjet bashkëpunimit mes Këshillave dhe institucioneve të tjera të përcaktuara në ligj. Periudha e mjaftueshme që nga momenti i shpalljes së publikimit për kandidim deri në fillimin e programit të formimit fillestar mundëson një përzgjedhje të kandidatëve me integritet dhe verifikimin e pasurisë.

Praktika profesionale e kandidatëve për magistratë, në vitin e tretë të formimit fillestar, me një kohëzgjatje 12 muaj në gjykatat dhe në prokuroritë e përcaktuara nga këshillat bazohet në tregues të tillë si: disponueshmëria e gjyqtarëve dhe prokurorëve udhëheqës; infrastruktura e gjykatës dhe të prokurorisë; disponueshmëria e hapësirës dhe mjediseve të punës për kandidatët magistratë; dhe, mundësia për t'u njohur me një numër të madh ligjesh dhe shumëllojshmëri çështjesh gjatë praktikës profesionale.

Po ashtu, ligji ka parashikuar trupën e magistratëve udhëheqës gjatë praktikës profesionale, të cilët do të caktohen nga këshillat mbi bazën e kritereve të tilla si: përvoja, rezultatet e vlerësimit etik dhe profesional, rezultatet e trajnimit udhëheqës, disiplina në ushtrimin e funksionit, si dhe respektimi i afateve ligjore për hetimin ose gjykimin e çështjeve.

1.2. Procesi përzgjedhës

Emërimi i magistratëve nuk është proces formal. Ai realizohet vetëm pasi KLGj-ja bën kontrollin e pasurisë dhe të figurës së kandidatit për gjyqtar. Procesi kërkohet të realizohet mbi kritere dhe standarde të barabarta për të gjithë kandidatët dhe të bëhet brenda një afati të shpejtë kohor, në mënyrë që të mos përbëjë pengesë për hyrjen sa më të shpejtë të gjyqtarëve të rinj në sistem, nevojë kjo e shtuar në situatën aktuale të gjyqësorit. Vendimet për secilin kandidat duhet të jenë të arsyetuara dhe të bazuara në dokumentacionin e paraqitur, veçanërisht nëse do të ketë raste që KLGj-ja nuk lejon emërimin e kandidatëve.

Për t'i mundësuar gjyqësorit që të arrijë objektivat dhe të kryejë funksionet e tij është thelbësore që gjyqtarët të zgjidhen sipas meritës, bazuar në aftësitë profesionale, integritetin dhe pavarësinë e provuar. Meritokracia nënkupton përzgjedhjen dhe emërimin bazuar në njohuritë mbi ligjin, aftësitë analitike gjyqësore dhe nivelin e përgatitjes akademike, por edhe karakterin, aftësitë komunikuese, aftësitë për të gjykuar dhe për të arritur në mënyrë eficiente në vendimmarrje. Çdo emërim në gjyqësor është një shpërndarje pushteti, ndaj

kriteret e emërimit duhet të publikohen paraprakisht dhe të jenë objektive: si kualifikimet, integriteti, aftësitë, dhe efënca. GjEDNj-ja dhe CCJE-ja ka theksuar se çdo emërim i gjyqtarëve duhet të ruajë pavarësinë e gjyqësorit¹.

Metoda e emërimit të gjyqtarëve duhet të jetë e tillë që të sigurojë emërimin e personave të cilët janë më të kualifikuarit për detyrën e gjyqtarit. Ajo duhet të sigurojë garanci nga ndikimet e padrejta duke marrë parasysh që emërohen vetëm personat të aftë profesionalisht, me integritet dhe të pavarur. Në përzgjedhjen e gjyqtarëve nuk duhet të ketë diskriminim kundër një personi për shkak të racës, ngjyrës, gjinisë, fesë, mendimit politik apo çdo mendimi tjetër, origjinës kombëtare apo shoqërore, statusit martesor, orientimit seksual, pasurisë, lindjes ose pozitës, me përjashtimin se nuk do të konsiderohet diskriminues kushti që një kandidat për pozicionin e gjyqtarit duhet të jetë shtetas i vendit në fjalë. Promovimi i gjyqtarëve duhet të bazohet në një vlerësim objektiv të faktorëve të tillë si aftësia profesionale, integriteti, pavarësia dhe përvoja. Procesi për përzgjedhjen, emërimin dhe ngritjen në detyrë të gjyqtarëve duhet të jetë transparent. Me qëllim sigurimin e transparencës së procesit të përzgjedhjes, ligji duhet të përcaktojë qartë procedurat dhe kriteret objektive për përzgjedhjen e gjyqtarëve.

1.3. Testimi në Shkollën e Magjistraturës

1.3.1. Rregullat

Testimi në Shkollën e Magjistraturës për kandidatët për gjyqtarë ka për qëllim vlerësimin e figurës së kandidatit për magjistrat dhe zhvillohet sipas parashikimeve të ligjit nr. 96/2016, i cili në nenin 1, pika 1, shprehet se ka për objekt përcaktimin e statusit të magjistratëve, duke parashikuar rregulla në lidhje me: a) të drejtat dhe detyrimet e tyre; b) pranimin dhe emërimin e tyre; c) zhvillimin e karrierës dhe mbarimin e mandatit të tyre; ç) vlerësimin etik dhe profesional të tyre; d) përgjegjësinë disiplinore, penale dhe civile të tyre.

Sipas parashikimeve të këtij ligji, statusi gëzohet ligjërisht nga një person që sapo emërohet në funksion dhe përfundon me mbarimin e statusit të magjistratit.

Kriteret dhe procesi përzgjedhës në emërimin për herë të parë në detyrë, sipas këtij ligji, janë të rëndësishme, jo vetëm për pavarësinë dhe paanësinë politike, por edhe për profesionalizimin e vetë sistemit gjyqësor.

Për sa i përket procesit përzgjedhës, për kandidatin verifikohet:

- a) *zotësia e plotë për të vepruar* - ndaj kandidatit nuk duhet të ketë ndonjë vendim gjyqësor të formës së prerë për heqjen apo kufizimin e saj.
- b) *shtetësia shqiptare* - kandidati duhet të paraqesë një dokument identifikimi të lëshuar nga Ministria e Brendshme në të cilin pasqyrohet përbërësi i gjendjes civile “shtetësia”.

1. Shih Opinionin No. 1(2001) të CCEJ Raportin e Komisionit të Venecias mbi Emërimet Gjyqësore, 2007, parag. 9-17.

- c) *gjendja gjyqësore* -ShM-ja kryen verifikimin në regjistrin elektronik gjyqësor të administruar nga MD-ja (Drejtoria e Përgjithshme e Burgjeve) duke printuar në letër certifikatën elektronike.
- ç) disiplina në punë -Për sa kohë që kandidati duhet të ketë një përvojë pune minimale prej 3 vjetësh, ai duhet të vërtetohet se nuk është larguar nga puna për shkaqe disiplinore dhe se nuk ka masë disiplinore në fuqi.
- d) *mosqenia bashkëpunëtore, informatorë, ose agjente e shërbimeve sekrete* -Kandidati duhet të paraqesë një deklaratë në të cilën duhet të deklarojë se nuk ka qenë bashkëpunëtor, informator ose agjent i shërbimeve sekrete.

1.3.1. Thirrja për aplikim

Thirrja për aplikime, procesi i regjistrimit për konkurrim në Shkollën e Magjistraturës dhe vlerësimi paraprak për plotësimin e kriterëve kryhen sipas rregullave të parashikuara në ligjin nr. 96/2016.

Është këshilli përkatës që në janar të çdo viti, pasi ka kryer një analizë të nevojave, përcakton dhe publikon numrin maksimal të kandidatëve që pranohen në formimin fillestar për vitin e ri akademik. Kjo nënkupton se numri i kandidatëve për gjyqtarë për çdo vit përcaktohet në bazë të nevojave dhe ai është i ndryshueshëm dhe varion nga viti në vit. Në bazë të kësaj kërkesë, ShM-ja publikon thirrjen për kandidim nëpërmjet shpalljes së njoftimit në faqen zyrtare të KLGj-së (për gjyqtarë) dhe atë të Shkollës së Magjistraturës, si dhe në të paktën një prej gazetave me tirazh më të lartë në vend.²

Kandidati së bashku me dokumentacionin e kërkuar për regjistrim, duhet të paraqesë një deklaram për profilin që ai zgjedh. Aplikimet pranohen nga ShM-ja dhe ajo verifikon nëse dokumentacioni i paraqitur është i plotë dhe i saktë. Në të kundërt ose nëse ka dyshime të arsyeshme për vërtetësinë e tij, ShM-ja ka të drejtën që të kërkojë informacion ose dokumentacion shtesë nga organet publike ose punëdhënësit e kandidatit. Është po ShM-ja që kryen një vlerësim paraprak nëse kandidati përmbush kriteret e kandidimit dhe u paraqet Këshillave raportin për rezultatet e vlerësimit paraprak së bashku me dosjet me dokumentet e kandidimit për secilin kandidat, për të cilat Këshillat mund të japin komente ose kundërshtime. Pasi janë marrë në konsideratë komentet dhe kundërshtimet e bëra, ShM-ja miraton raportin e vlerësimit dhe e publikon në faqen e saj zyrtare, duke përfshirë listën e kandidatëve, të cilët plotësojnë kriteret ligjore. Ligji ka parashikuar të drejtën e çdo kandidati që nuk është përfshirë në listën e kandidatëve që të ankohet ndaj kësaj renditjeje.

ShM-ja është organi i ngarkuar nga ligji për zhvillimin e provimit për pranimin në formimin fillestar dhe konkursi zhvillohet me dy faza: Faza I: ka natyrë kualifikuese dhe kryhet nëpërmjet një vlerësimi elektronik; Faza II (pas kalimit të vlerësimit elektronik) zhvillohet së paku me shkrim para një komisioni të përbërë, sipas rastit, nga 5 deri në 7 anëtarë, të

2. Neni 29 i ligjit nr. 96/2016.

caktuar nga Këshilli Drejtues i MSh-së. Kandidatët që kualifikohen në fazën II kalojnë në një vlerësim psikologjik dhe të shëndetit mendor, që kryhet nga një komision i ngritur nga Këshilli Drejtues i ShM-së në bashkëpunim me Ministrinë e Shëndetësisë, që përbëhet nga dy psikologë dhe dy mjekë psikiatër, ndërkohë që një pedagog i brendshëm i ShM-së merr pjesë si vëzhgues në mbledhjet e komisionit.

Rregullat për kriteret dhe procedurat që do të ndiqen në vlerësimin e njohurive dhe aftësive të konkurrentëve, sipas profileve të kërkuara prej tyre, si dhe për mënyrën e korrigjimit të provimeve, ashtu edhe për kryerjen e vlerësimit psikologjik dhe të shëndetit mendor, miratohen nga ShM-ja.

Pas kësaj faze, ShM-ja përgatit listën e kandidatëve të renditur sipas rezultatit të testimit, duke u parashikuar për konkurrentët e drejta e ankimit me shkrim pranë Këshillit Drejtues të ShM-së për rezultatet e testimit vetëm për shkelje të karakterit procedural. Lista u dërgohet këshillave respektivë, të cilat kryejnë verifikimin e pasurisë dhe të figurës së konkurrentëve dhe i dërgojnë ShM-së listën përfundimtare të kandidatëve të pranuar.

Kandidati për magistrat nënshkruan me ShM-në një marrëveshje regjistrimi, e cila parashikon të drejtat dhe përgjegjësitë për frekuentimin e programit të formimit fillestar, moment nga i cili ai konsiderohet i regjistruar në Shkollë.³

1.4. Monitorimi i pasurisë dhe i figurës së kandidatëve për pozicione gjyqësore. Institucionet përgjegjëse

Edhe pse ShM-ja ka rol të rëndësishëm në procesin e pranimit në formimin fillestar dhe realizimin, monitorimin dhe zhvillimin e testeve, si dhe pikëzimin e kandidatëve, për sa i përket kontrollit të pasurisë dhe figurës së kandidatëve, ligji ka përcaktuar këshillat si organet kompetente për kryerjen e tij, proces në të cilin ata kanë të drejtën të kërkojnë raportim, informacion dhe dokumente nga çdo institucion që ka të dhëna të atilla që konsiderohen nga këshilli se vlejnë për qëllime të këtij verifikimi.⁴

KL Gj-ja, gjatë procesit të verifikimit të plotë të pasurisë dhe figurës së kandidatit, ndihmohet nga ILDKPKI-ja si organi kompetent për verifikimin e pasurisë dhe që, në kuptim të dispozitave të ligjit nr. 96/2016, përgatit raportin përkatës, si dhe paraqet çdo informacion, dokumentacion ose materiale të tjera në lidhje me këtë hetim, të kërkuara nga Këshilli (neni 32).

ILDKPKI-ja në procesin e monitorimit të pasurive, është konceptuar si organ qendror dhe i specializuar kontrolli në rregullimin institucional që i është bërë sistemit të mbledhjes dhe përpunimit të deklaratave të zyrtarëve publikë, zbatimi i të cilit konsiderohet si një element i rëndësishëm në luftën antikorrupsion. Nisur nga misioni i tij, detyrat funksionale, si edhe eksperiencia dhe infrastruktura ekzistuese e ngritur në këtë drejtim, jo pa qëllim

3. Neni 266 i ligjit nr. 115/2016.

4. Neni 32 i ligjit nr. 96/2016.

kushtetutëbërësi e ka përcaktuar atë si organin që do të kryejë vlerësimin paraprak të deklaratës, por jo vetëm në drejtim të aspektit formal, por edhe atij substancial, pra edhe të ligjshmërisë së pasurive të deklaruara. Ky organ i ushtron kompetencat dhe misionin që ai kryen në përputhje me ligjin nr. 9367, datë 07.04.2005 “Për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike”, i ndryshuar.⁵

Në kushtet kur kandidatët me rezultatet më të larta në listën e publikuar mund të pranohen në formimin fillestar vetëm pasi kanë kaluar me sukses verifikimin e plotë të pasurisë dhe të figurës, brenda një jave nga publikimi i listës përfundimtare, Këshillat kërkojnë raportim nga institucionet kompetente për verifikimin e pasurisë dhe të figurës në lidhje me çdo shkak tjetër përjashtues, nga ILDKPKI-ja, prokuroria, organet e administratës tatimore dhe doganore, Byroja Kombëtare e Hetimit, shërbimet shtetërore informative, si dhe çdo organ disiplinor që ka mbikëqyrur disiplinën në marrëdhëniet e punës së kandidatit. Nëse është e nevojshme, Këshillat kërkojnë informacion shtesë nga institucionet e përmendura në këtë pikë.

Çdo institucion publik, subjekt fizik ose juridik, duhet të përmbushë kërkesat e Këshillave për informacion, dokumentacion, ose materiale të tjera në lidhje me një hetim, me përjashtim të rasteve të kufizuara me ligj, brenda afatit ligjor të arsyeshëm të përcaktuar nga Këshillat në kërkesën e tyre.

Ky kontroll është përcaktues në lidhje me vijimësinë e studimeve në ShM, çka do të thotë që pavarësisht se një kandidat mund të jetë me rezultate shumë të larta në provimin pranues, vlerësimi dhe renditja e tij në listë nuk ka asnjë vlerë dhe peshë në rast se ai nuk kalon kontrollin e pasurisë dhe të figurës. Kandidati nuk pranohet në ShM kur: a) raporti i ILDKPKI-së tregon që burimet financiare të kandidatit nuk justifikojnë pasuritë e tij dhe nuk ka deklaruar pasuri ose asete ose ka dhënë një deklaratë të rreme ose jo të saktë të aseteve; b) raportet e Byrosë Kombëtare të Hetimit ose të Shërbimit Informativ Shtetëror tregojnë se kandidati ka lidhje me krimin e organizuar, sipas përcaktimeve të bëra në ligjin “Për organizimin dhe funksionimin e institucioneve për të luftuar korrupsionin dhe krimin e organizuar”; c) ka ndonjë shkak tjetër përjashtues të njohur, të parashikuar sipas ligjit.

Ashtu si në çdo fazë tjetër të kësaj procedure, kandidatët kanë të drejtë të njihen me dosjen dhe të ankohen në gjykatën kompetente ndaj vendimit të këshillave, duke garantuar kështu të drejtën e ankimit për të kundërshtuar çdo vendim administrativ që jepet përgjatë këtij procesi.

Pas përfundimit të verifikimit të pasurisë dhe të figurës, Këshillat miratojnë dhe publikojnë në fund të muajit shtator të çdo viti, listën përfundimtare të kandidatëve magjistratë, që pranohen në formimin fillestar 3-vjeçar në ShM, në përputhje me numrin e kandidatëve të përcaktuar sipas thirrjes për konkurrim dhe duke respektuar me përpikëri renditjen e kandidatëve.

5. <https://www.ildkpkj.al/legjislacioni-section2/>.

1.5. Formimi fillestar dhe kurrikulat

1.5.1. Formimi teorik

Viti akademik hapet të hënën e parë të muajit tetor dhe mbaron jo më vonë se fundi i korrikut të vitit pasardhës.⁶

Formimi profesional cilësor i magistratëve përbën një parakusht për aftësimin e brezave të rinj të gjyqtarëve dhe të prokurorëve, si dhe ndikon në rritjen e besimit në sistemin e drejtësisë. Kandidatët për gjyqtarë i nënshtrohen trajnimit fillestar me qëllim përgatitjen për profesionin e gjyqtarit, ndërsa gjyqtarët dhe prokurorët në detyrë përgjatë karrierës së tyre i nënshtrohen trajnimit vazhdues me qëllim rritjen e tyre profesionale.

Shkolla përfaqëson një institucion publik, që gëzon cilësinë e personit juridik të krijuar me ligj dhe gëzon autonomi administrative, akademike dhe financiare për realizimin e qëllimeve dhe të detyrave të caktuara nga kuadri ligjor në fuqi. Ndryshimet kushtetuese dhe ligjore, të ndërmarra në kuadër të Reformës në Drejtësi, prekën në mënyrë thelbësore formimin profesional të magistratëve, gjyqtarëve në detyrë, si dhe organizimin dhe funksionet e ShM-së.

Nga përmbajtja e dispozitave të Kushtetutës, ShM-së i është dhënë një personalitet juridik, duke e njohur si të vetmin institucion që bën përzgjedhjen paraprake të të gjithë gjyqtarëve dhe të prokurorëve në Republikën e Shqipërisë, kompetenca lidhur me testimin e këshilltarëve të GjL-së dhe GjK-së, të ndihmësve ligjorë pranë gjykatave administrative dhe pranë PP-së, si dhe edukimin njëvjeçar të të gjithë gjyqtarëve dhe prokurorëve ndaj të cilëve jepet masa disiplinore për ndjekjen e një trajnimit të detyrueshëm dhe më pas testimin e tyre. Për rrjedhojë, edhe miratimi i rregullave për organizimin dhe funksionimin e ShM-së është bërë me shumicë të cilësuar prej 3/5-at e votave të anëtarëve të Kuvendit me synimin e garantimit të pavarësisë dhe qëndrueshmërinë së këtij institucioni, duke e vendosur në nivelin e organeve, funksionimi dhe organizimi i të cilave rregullohet me ligj të posaçëm për shkak të funksioneve të saj specifike në raport me institucionet e tjera të arsimit.⁷

ShM-ja funksionon si një institucion i pavarur, i parashikuar në Kushtetutë dhe në paketën e ligjeve të miratuar në kuadër të Reformës në Drejtësi. Risitë e kuadrit ligjor dhe rregullator u shtrinë në organizimin e trajnimit fillestar dhe atij vazhdues dhe reflektuan objektivat e parashikuar në Strategjinë e Reformës në Drejtësi. Përmirësimi i kuadrit ligjor ka konsistuar si në rishikimin e kriteve të pranimit, ashtu edhe në përforcimin e procedurave për pranimin në ShM.

Përshtatshmëria e edukimit dhe e trajnimit vazhdues përbën standard të kërkuar ndërkombëtar dhe ligjor, që lidhet drejtpërdrejt me cilësinë e drejtësisë.

Formimi fillestar i kandidatëve për gjyqtarë përfshin një periudhë 3-vjeçare, e cila përbëhet nga:

6. Neni 262, pika 5, i ligjit nr. 115/2016.

7. Shih vendimin e GjK-së nr. 41, datë 16.05.2017.

- a) 1 vit program teorik, që synon të rrisë njohuritë në lëndë të ndryshme të së drejtës;
- b) 1 vit program praktik paraprofesional, që synon të rrisë aftësitë praktike të kandidatëve si gjyqtarë dhe prokurorë nën kujdesin e Shkollës dhe nën drejtimin e një gjyqtari ose prokurori me kualifikim të lartë;
- c) 1 vit praktikë profesionale që organizohet sipas mënyrës dhe afateve të parashikuara në ligjin nr. 96/2016.

Çdo vit, deri në fund të muajit qershor, ShM-ja publikon listën e kandidatëve magjistratë, të diplomuar në formimin fillestar gjatë atij viti. Të diplomuarit renditen në listë, bazuar në rezultatet e provimeve gjatë vitit të parë dhe të dytë, provimit përfundimtar, si dhe vlerësimet gjatë praktikës profesionale. Shkolla harton dhe publikon kriteret për koeficientët e vlerësimit të praktikës profesionale dhe rezultatet e çdo provimi. Të diplomuarit përfshihen përkatësisht në listën e të diplomuarve për kandidatët gjyqtarë.

Kandidatët, gjatë periudhës së ndjekjes së programit të formimit fillestar, marrin një bursë shkollimi. Skema e përllogaritjes së kësaj burse, si dhe të drejtat dhe detyrimet që lidhen me marrjen e tij parashikohen në ligjin nr. 96/2016.

1.5.2. Formimi praktik

Kandidatët për magjistratë kryejnë praktikën profesionale, përkatësisht, në gjykata dhe në prokurori, në vitin e tretë të formimit fillestar. Praktika profesionale zgjat 12 muaj, duke filluar në muajin korrik dhe përfundon në muajin qershor të vitit pasardhës.

Këshillat hartojnë rregulla të përbashkëta për caktimin e gjykatave, prokurorive dhe magjistratëve udhëheqës për programin e praktikës profesionale, vlerësimin etik, profesional, si dhe cilësisë së kandidatëve magjistratë, me qëllim që të garantohet një formim sa më i mirë i tyre.

Këshillat përcaktojnë gjykatat dhe prokuroritë e shkallës së parë, për kryerjen e praktikës profesionale për kandidatët magjistratë, bazuar në këta tregues: a) disponueshmërinë e gjyqtarëve dhe prokurorëve udhëheqës; b) infrastrukturën e gjykatës dhe të prokurorisë; c) disponueshmërinë e hapësirës dhe mjediseve të punës për kandidatët magjistratë; ç) mundësinë për t'u njohur me një numër të madh ligjesh dhe shumëllojshmëri çështjesh gjatë praktikës profesionale.

KL Gj-ja cakton një trupë magjistratësh udhëheqës, me një kohëzgjatje prej tre vjetësh, me të drejtë riemërimi. Çdo magjistrat udhëheqës duhet të përmbushë njëkohësisht këto kritere: a) të ketë të paktën 5 vjet përvojë si gjyqtar; b) të jetë vlerësuar në përputhje me këtë ligj, të paktën "shumë mirë" në vlerësimin e fundit etik dhe profesional; c) të ketë përfunduar me sukses trajnimin për udhëheqës në tri vitet e fundit, në Shkollën e Magjistraturës; ç) të mos ketë qenë subjekt i masave disiplinore; d) të ketë respektuar afatet ligjore për hetimin apo gjykimin e çështjeve, të paktën në vitin paraardhës përpara se të caktohet si udhëheqës.

Këshilli cakton udhëheqës për secilin prej kandidatëve magjistratë, me qëllim që secili prej tyre:

- a) të ketë udhëheqës të ndryshëm për secilën nga 3 periudhat 4-mujore të njëpasnjëshme;
- b) të fitojë përvojë profesionale në fushat e së drejtës civile, penale dhe administrative; të përfshihet sa më shumë që është e mundur në aspekte të punës së përditshme të magjistratit udhëheqës, pavarësisht nga fakti që nuk ushtron ende funksionin e magjistratit.

Magjistrati udhëheqës bën vlerësimin etik dhe profesional të secilit kandidat magjistrat, duke u bazuar në kriteret dhe nivelet e vlerësimit, të përcaktuara në ligjin nr. 96/2016.

Gjatë praktikës profesionale, kandidati magjistrat gëzon të drejtën e pushimeve vjetore të paguara në kohëzgjatjen 25 ditë pune, nga të cilat, 15 ditë pune merren gjatë muajit gusht, në të njëjtën kohë me magjistratin udhëheqës.

Vlerësimi përfundimtar i kandidatëve pas vitit të tretë të programit të trajnimit fillestar bëhet nga Këshilli Pedagogjik, në bazë të rezultateve të provimeve të vitit të parë, të stazhit paraprofesional dhe të provimit përfundimtar, sipas sistemit me 5 shkallë, mbi bazën e një renditjeje përfundimtare të tyre me pikë. Këshilli Drejtues i Shkollës harton një propozim për vlerësimin e cilësisë së veprimtarisë dhe programin e udhëheqësve, vlerësimin e performancës së stazhit profesional, si dhe një raport për rezultatet e vlerësimit të vitit të parë, të vitit të dytë dhe të provimit përfundimtar.

1.6. Emërimi i të diplomuarit nga KLGj-ja

I diplomuari emërohet gjyqtar, nëse plotëson njëkohësisht këto kriteret:

- a) është diplomuar në ShM, në formimin fillestar, me të paktën 70 për qind të pikëve maksimale të mundshme;
- b) është vlerësuar minimalisht “mirë” për të gjitha detyrat e dhëna gjatë stazhit profesional në vitin e tretë të formimit fillestar;
- c) ka kaluar sërish verifikimin e pasurisë dhe të figurës, të kryer nga KLGj-ja. Rregullat ligjore për vlerësimin, ngritjen në detyrë duhet të njihen mirë nga gjyqtarët dhe ato duhet të trajtohen në arsimin ligjor fillestar të kandidatëve për gjyqtarë në Shkollën e Magjistraturës.⁸

Caktimi në pozicionin e të emëruarit të sapodiplomuar në ShM bazohet në: a) renditjen e tyre në listën e të diplomuarve; b) përmbushjen e preferencave të deklaruara nga të diplomuarit në formimin fillestar.

Caktimi i magjistratëve të riemëruar, bazohet: *së pari* në rezultatet e vlerësimit të aftësive profesionale, sipas parashikimeve të ligjit; *së dyti*, në rastin kur ka barazi në aftësitë

8. Neni 35 i ligjit nr. 96/2016.

profesionale, mbizotëron kriteri i përvojës profesionale, duke iu referuar viteve të përvojës në sistemin gjyqësor ose prokurorisë; *së treti*, duke përmbushur preferencat e deklaruara nga magistratët, në respektim të përcaktimeve të mësipërme, për aq sa gjejnë zbatim.

Magjistrati, para fillimit të ushtrimit të funksionit, bën betimin si më poshtë: “Betohe më solemnisht se gjatë kryerjes së detyrës do t’i qëndroj kurdoherë besnik Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, ligjeve në fuqi dhe do të respektoj rregullat e etikës profesionale”.

2. Betimi i magistratit bëhet me një ceremoni publike.⁹

Magjistrati i emëruar duhet të pranojë pozicionin e ofruar në përputhje me përcaktimet e ligjit nr. 96/2016, duke përfshirë edhe pozicionin që nuk është deklaruar në preferencat e tij apo pozicionin e komanduar. Ai ka të drejtë të ankimojë vendimin për caktimin në pozicion, por ky ankim nuk pezullon zbatimin e vendimit të emërimit dhe gjykata kompetente për shqyrtimin e çështjes vendos brenda 2 javëve nga dita e ankimit, vendim që është i formës së prerë. Në rastet kur gjykata pranon ankimin dhe shfuqizon vendimin e Këshillit, ky i fundit, brenda dy javëve nga njoftimi i vendimit gjyqësor, rishikon vendimin e caktimit në pozicion të të emëruarit, në masën e nevojshme për zbatimin e vendimmarrjes së gjykatës.

Standardet e performancës

Kriteret dhe procesi përzgjedhës në emërimin për herë të parë në detyrë janë të rëndësishme, jo vetëm për pavarësinë dhe paanshmërinë, por edhe për profesionalizimin e gjyqësorit. Treguesit objektivë të realizimit të standardit të meritokracisë kanë lidhje me parametrat ligjore të sanksionuar në ligj, si dhe realizimi i këtyre standardeve ligjore dhe respektimi nga organet emërtuese, KLGj-ja si organ kushtetues për vlerësimin e gjyqtarëve.

Treguesit e realizimit

Treguesit e realizimit duhet të orientohen nga përgjigjja për këto pyetje:

- Kriteret ligjore të përzgjedhjes dhe të emërimit për herë të parë janë apo jo objektive dhe të bazuara mbi meritën?
- Konkurrenca për emërimin në detyrë, a është e bazuar mbi kritere objektive dhe meritokratike?
- A është procesi transparent dhe nëse ekzistojnë garancitë në lidhje me procesin, realizimin, mbikëqyrjen, administrimin dhe rezultatet e tij?

9. Neni 37 i ligjit nr. 96/2016.

Metoda e matjes

- Të dhëna dhe statistika të KLGj-së për emërimet, vlerësimet.
- Analiza dhe monitorime për emërimin në detyrë të gjyqtarëve, sipas kritereve ligjore dhe standardeve dhe praktikave më të mira ndërkombëtare.
- Sondazhe dhe anketime në kategorinë e të sapoemëruarve si gjyqtarë për perceptimin e tyre për meritokracinë në emërim dhe zbatimin e procedurave dhe të rregullave ligjore.
- Analizë e kurrikulave në përputhje me stadet e zhvillimit të së drejtës dhe në përputhje me nevojat e kandidatit për gjyqtar.
- Diagnoza vazhduese, të herëpashershme, periodike në ShM lidhur me vlerësimin e testeve hyrëse në këtë shkollë, kurrikulat edukuese të formimit fillestar sipas nevojës dhe sipas sfidave të zhvillimit ekonomiko-social të vendit, si dhe përgjigjes dhe pritshmërive të përdoruesve sipas këtyre zhvillimeve në nivel ligji dhe jurisprudence.

2. SISTEMI/ET I/E VLERËSIMIT TË GJYQTARËVE TË EMËRUAR NË DETYRË

2.1. Vlerësimi i gjyqtarëve gjatë ushtrimit të detyrës

Sundimi i ligjit në demokraci kërkon jo vetëm pavarësinë e gjyqësorit, por edhe krijimin e gjykatave kompetente që japin vendime gjyqësore të cilësisë më të lartë të mundshme. CCJE-ja u ka kushtuar vëmendje të vazhdueshme dy çështjeve themelore: *së pari*, mbrojtja e pavarësisë gjyqësore¹⁰ dhe; *së dyti*, mënyrat për ruajtjen dhe përmirësimin e cilësisë dhe efikasitetit të sistemeve gjyqësore¹¹. Vlerësimi individual i gjyqtarëve është i rëndësishëm për të dyja këto çështje.

Gjyqtarët kryejnë detyrat e domosdoshme në çdo shoqëri demokratike që respekton sundimin e ligjit¹². Gjyqtarët duhet të mbrojnë të drejtat dhe liritë e të gjithë personave në mënyrë të barabartë. Gjyqtarët duhet të ndërmarrin hapa për të siguruar zgjidhje efikase dhe të përballeshme të mosmarrëveshjeve¹³ dhe të vendosin për çështjet në kohën e duhur dhe në mënyrë të pavarur dhe duhet të zbatojnë vetëm ligjin. Ata duhet të japin arsye bindëse për vendimet e tyre¹⁴ dhe duhet të shkruajnë në mënyrë të qartë dhe të kuptueshme¹⁵. Për më tepër, të gjitha vendimet e detyrueshme të gjyqtarëve duhet të zbatohen në mënyrë efektive.¹⁶

Pavarësia e gjyqësorit nuk do të thotë se gjyqtarët nuk japin llogari për punën e tyre. CCJE-ja ka vënë theksin në ruajtjen dhe në përmirësimin e cilësisë dhe të efikasitetit të sistemeve gjyqësore në interes të të gjithë qytetarëve.¹⁷ Vlerësimi i gjyqtarëve duhet të synojë përmirësimin e gjyqësorit, duke siguruar cilësinë më të lartë të mundshme në interes të publikut në tërësi.

Pavarësia e gjyqësorit është një parakusht për ruajtjen e sundimit të ligjit dhe garancia themelore e një gjykimi të drejtë¹⁸. Siç ka treguar CCJE-ja në opinionet e veta të mëparshme, pavarësia e gjyqësorit mund të komprometohet me çështje të ndryshme të cilat mund të kenë ndikim negativ në administrimin e drejtësisë¹⁹, të tilla si mungesa e burimeve financiare²⁰, problemet

10. Shih Opinionin e CCJE Nr. 1(2001).

11. Shih Opinionet e CCJE Nr. 3(2002), Nr. 4(2003), Nr. 6(2004), Nr. 11(2008), Nr. 14(2011).

12. Shih Rekomandimin CM/Rec(2010)12 paragrafët 59 - 65.

13. Shih Magna Carta e Gjykatësve e CCJE (2010), paragrafi 15.

14. Shih Opinionin e CCJE Nr. 11(2008), paragrafi 36.

15. Shih Opinionin e CCJE Nr. 11(2008), paragrafi 32

16. Shih Opinionin e CCJE Nr. 13(2010), Konkluzionin A; Magna Carta e Gjykatësve e CCJE (2010) parag. 17.

17. Shih Opinionet e CCJE Nr. 1(2001), Nr. 3(2002), Nr. 4(2003), Nr. 6(2004) dhe Nr. 11(2008).

18. Shih Opinionin e CCJE Nr. 1(2001), paragrafi 10; Rekomandimi CM/Rec(2010)12, parag. 3 dhe 11; Magna Carta e Gjykatësve e CCJE (2010), paragrafi 2.

19. Shih Magna Carta e Gjyqtarëve e CCJE (2010), paragrafët 3 dhe 4.

20. Shih Opinionin e CCJE Nr. 2(2001), paragrafi 2.

në lidhje me trajnimin fillestar dhe në shërbim të gjyqtarëve²¹, elementet e pakënaqshme në lidhje me organizimin e gjyqësorit dhe gjithashtu përgjegjësitë e mundshme civile dhe penale të gjyqtarëve.²² Prandaj, rregulli themelor për çdo vlerësim individual të gjyqtarëve duhet të jetë ruajtja e respektit të plotë për pavarësinë e gjyqësorit.²³ Kur një vlerësim individual ka pasoja për ngritjen në detyrë të një gjyqtari, rrogën dhe pensionin apo edhe mund të çojë në largimin e tij ose të saj nga detyra, ekziston rreziku që gjykatësi i vlerësuar nuk do të vendosë për çështjet sipas interpretimit të vet objektiv të fakteve dhe të ligjit, por në një mënyrë që mund të mendohet se i kënaq vlerësuesit. Prandaj, çdo vlerësim i gjyqtarëve nga anëtarët e organeve legislative apo ekzekutive të shtetit është veçanërisht problematik. Megjithatë, rreziku për pavarësinë e gjyqësorit nuk shmanget plotësisht edhe nëse vlerësimi bëhet nga gjyqtarët e tjerë. Pavarësia e gjyqësorit varet jo vetëm nga liria nga çdo ndikim nga burime të jashtme, por kërkon edhe lirinë nga ndikimi i padrejtë nga brenda, i cili në disa situata mund të vijë nga qëndrimi i gjyqtarëve të tjerë²⁴, duke përfshirë edhe kryetarët e gjykatave.

Sistemi i vlerësimit të gjyqtarëve ka si qëllim përmirësimin e performancës së gjyqësorit në tërësi, duke promovuar cilësinë dhe efikasitetin në dhënien e drejtësisë, nëpërmjet vlerësimit të aftësive profesionale të gjyqtarit. Vlerësimi i gjyqtarëve shërben për të nxjerrë në pah cilësitë profesionale në kuadrin e mundësive të tyre për zhvillimin në karrierë, si dhe identifikimin e performancës gjyqësore dhe cilësinë e saj.

Vlerësimi periodik vjetor i gjyqtarëve bazohet në kritere objektive dhe metodë të standardizuar, e cila u mundëson gjyqtarëve të promovohen dhe të avancojnë në karrierë vetëm në sajë të meritës profesionale dhe shërben si burim legjitimiteti të funksionit gjyqësor dhe garanci për pavarësinë e tij.

“Skema e vlerësimit” i referohet tërësisë së rregullave të vlerësimit etik dhe profesional të gjyqtarëve.

2.1.1. Vlerësimi dhe llojet e tij

Vlerësimi i gjyqtarëve ndërmerret për të vlerësuar aftësitë e gjyqtarëve individualë dhe cilësinë e sasinë e detyrave që ata kanë kryer. Vlerësimi përdoret, për shembull: për të siguruar të dhëna, për të identifikuar nevojat e trajnimit dhe për të përcaktuar pagat “e bazuara në performancë”. Po ashtu mund të përdoret për të gjetur kandidatët e përshtatshëm për ngritje në detyrë. Ka argumente se përmes këtyre mënyrave, vlerësimi individual, në parim, mund të ndihmojë në përmirësimin e cilësisë së sistemit gjyqësor dhe në këtë mënyrë mundet edhe të sigurojë llogaridhënien e duhur të gjyqësorit ndaj publikut.

Sistemet e vlerësimit²⁵ ndahen në formalë dhe informalë.

21. Shih Opinionin e CCJE Nr. 4(2003), paragrafët 4, 8, 14 dhe 23-37.

22. Shih Opinionin e CCJE Nr. 3(2002), paragrafi 51.

23. Shih Opinionin e CCJE Nr. 1(2001), paragrafin 45, Opinioni i CCJE Nr. 6(2004) paragrafi 34.

24. Shih Opinionin e CCJE Nr. 1(2001), paragrafi 66, Rekomandimin CM/Rec(2010)12, paragrafët 22-25.

25. Raporti i ENCJ bën dallimin midis vendeve që përdorin sisteme “formale” dhe “informale” të vlerësimit.

Dy kërkesat kryesore të çdo sistemi gjyqësor duhet të jenë: prodhimi i drejtësisë në cilësinë më të mirë dhe llogaridhënia e duhur në një shoqëri demokratike. Pyetja themelore është nëse vlerësimi duhet të jetë i një karakteri “formal” apo “informal”. Pavarësisht karakterit të vlerësimit formal apo informal, ato duhet të synojnë ruajtjen dhe përmirësimin e cilësisë së punës së gjyqtarëve dhe të të gjithë sistemit gjyqësor.

2.1.1.1. Vlerësimi formal

Në rastin e vlerësimeve më formale, qëllimet e vlerësimit, kriteret e përdorura, përbërja e trupit vlerësues, procedura për vlerësimin dhe pasojat e tij të mundshme janë të përcaktuara të gjitha në mënyrë të qartë përpara çdo vlerësimi. Nëse vlerësimi kryhet në mënyrë të tillë formale, të drejtat dhe detyrat e gjyqtarit të vlerësuar dhe trupi i vlerësimit do të rregullohen me anë të legjislacionit parësor apo akte nënligjore.

2.1.1.1.1. Vlerësimi formal: si duhet bërë?

- Problemet e shkaktuara nga kushtet e punës

Sistemi gjyqësor duhet të përdorë informacionin e mbledhur në procedurat e vlerësimit jo vetëm për të vlerësuar gjyqtarët individualisht, por edhe për të siguruar materiale të cilat mund të ndihmojnë në përmirësimin e strukturës organizative të gjykatave dhe kushteve të punës së gjyqtarëve. Do të ishte veçanërisht e padrejtë që një gjyqtar të vlerësohet negativisht për shkak të problemeve të shkaktuara nga kushtet e këqija të punës që nuk varen prej tij/saj, si për shembull vonesat e shkaktuara nga grumbullimi masiv i çështjeve të prapambetura, ose për shkak të mungesës së personelit gjyqësor ose të një sistemi të pamjaftueshëm administrativ.

- Ngritja në detyrë

CCJE-ja²⁶ dhe OKB-ja²⁷ kanë deklaruar që emërimi dhe ngritja në detyrë e gjyqtarëve nuk duhet të bazohet vetëm në vjetërsi, por në kriteret objektive, në aftësinë e veçantë, integritetin dhe përvojën e gjithsecilit. Prandaj, mbledhja e informacionit mbi përshtatshmërinë për ngritje në detyrë të një gjyqtari mund të jetë një objektivi i rëndësishëm për vlerësimin individual të gjyqtarëve.

- Disiplina

Edhe pse shkeljet e rregullave/standardeve etike dhe profesionale mund të konsiderohen në procesin e vlerësimit, duhet të dallohet qartë midis masave dhe proceseve vlerësuese dhe disiplinore. Parimi i sigurisë së qëndrimit në detyrë dhe i moslargimit nga detyra janë

26. Shih Opinionin e CCJE Nr. 1(2001), paragrafët 17 dhe 29.

27. Shih Parimet Themelore të OKB-së mbi Pavarësinë e Gjyqësorit (1985), paragrafi 13.

elemente kyçe dhe të pranuar të pavarësisë së gjyqësorit dhe duhet të respektohen.²⁸ Prandaj, një emërim i përhershëm i gjyqtarit nuk duhet të ndërpritet thjesht për shkak të një vlerësimi të pafavorshëm. Ai duhet të ndërpritet vetëm në rast të shkeljeve të rënda të dispozitave disiplinore ose penale të përcaktuara me ligj²⁹ ose kur përfundimi i pashmangshëm i procesit të vlerësimit është se gjyqtari është i paaftë apo nuk ka dëshirë për të kryer detyrat e tij/saj gjyqësore me një standard minimal të pranueshëm, të gjykuar objektivisht. Në të gjitha rastet duhet të ketë masa mbrojtëse të përshtatshme procedurale për gjyqtarin që vlerësohet dhe këto duhet të respektohen me përpikëri.

2.1.1.1.2. Kuadri dhe kriteret për vlerësimin formal

Kur aplikohet një sistem i vlerësimit formal individual, baza e tij dhe elementet kryesore (kriteret, procedura, pasojat e vlerësimit) duhet të përcaktohen në mënyrë të qartë dhe të plotë nga legjislacioni primar. Detajet mund të rregullohen në akte nënligjore. KLGj-ja duhet të luajë rol të rëndësishëm duke ndihmuar në formulimin e këtyre kriterëve.

Vlerësimi formal individual i gjyqtarëve duhet të bazohet në kriterë objektive të publikuara nga autoriteti kompetent gjyqësor. Standardet objektive janë të nevojshme jo thjesht në mënyrë që të përjashtohet ndikimi politik, por edhe për arsye të tjera, të tilla si: shmangia e rrezikut të një përshtypjeje të mundshme të favorizimit, e cila ekziston në qoftë se emërimet/vlerësimet bëhen në mënyrë të pastrukturuar ose në baza të rekomandimeve personale.³⁰ Këto standarde objektive duhet të bazohen në meritë, duke pasur parasysh kualifikimet, integritetin, aftësinë dhe efikasitetin.³¹

2.1.1.2. Vlerësimi informal

Një vlerësim informal nuk parashikon as pikëzim, as kriterë të formalizuara dhe nuk do të ketë pasoja të drejtpërdrejta për gjyqtarin e vlerësuar. Një vlerësim informal mund të bëhet me anë të një diskutimi që do t'i lejojë gjyqtarit që vlerësohet që t'i trajtojë problemet, të tregojë aftësitë e veta dhe të pajtohet për qëllimet e karrierës. Mbledhja informale e informacionit rreth një gjyqtari që është kandidat për ngritje në detyrë mund të konsiderohet po ashtu si vlerësim informal.

Vlerësimi informal mund të marrë formën e ndihmës për gjyqtarët duke u dhënë atyre një mundësi për vetëvlerësim, duke siguruar dhe përcaktuar nevojat e tyre të trajnimit. Të gjitha këto mund të jenë mënyra efektive për përmirësimin e aftësive të gjyqtarëve, duke përmirësuar cilësinë e përgjithshme të gjyqësorit. Vlerësimi informal nga kolegët, vetëvlerësimi nga gjyqtarët dhe këshillimi mes gjyqtarëve mund të jenë të dobishëm dhe duhet të inkurajohen.³²

28. Shih Rekomandimin CM/Rec(2010)12, paragrafi 49.

29. Shih Rekomandimin CM/Rec(2010)12 paragrafi 50.

30. Shih Rekomandimin CM/Rec(2010)12 paragrafi 58.

31. Shih Opinionin e CCJE Nr. 1(2001), paragrafi 25.

32. Shih Opinionin e CCJE Nr. 11(2008), paragrafi 70.

2.1.2. Parimet e vlerësimit

Sistemi i vlerësimit bazohet dhe zbatohet nëpërmjet këtyre parimeve:

- parimi i pavarësisë, sipas të cilit procesi i vlerësimit nuk duhet të ndërhyjë në pavarësinë e gjyqtarit;
- parimi i meritokracisë dhe i zhvillimit të karrierës, sipas të cilit vlerësimi i veprimtarisë së gjyqtarit kryhet duke i dhënë rëndësinë më të madhe vlerave profesionale dhe cilësisë në punë, në funksion të zhvillimit të karrierës profesionale;
- parimi i efikasitetit, sipas të cilit vlerësimi i veprimtarisë kryhet nëpërmjet një procesi të shpejtë, me anë të procedurave të thjeshta dhe në afate kohore të arsyeshme për të siguruar të dhëna në kohën e duhur për karrierën e gjyqtarit;
- parimet e procesit të drejtë, sipas të cilit në procedurën e vlerësimit respektohen standardet e procesit të rregullt ligjor për gjyqtarin, duke përfshirë të drejtën për t'u njohur me aktet, të drejtën e aksesit në dosjen e vlerësimit, të drejtën për të marrë pjesë në proces, parimin e kontradiktoritetit, të drejtën për t'u dëgjuar, të drejtën për t'u mbrojtur, të drejtën për të pasur një akt vlerësimi të arsyetuar dhe të ankimit për aktin e vlerësimit;
- parimi i konfidencialitetit, sipas të cilit subjektet e ngarkuara me detyrën e vlerësimit janë të detyruara të ruajnë konfidencialitetin e të dhënave të gjyqtarit që vlerësohet, si dhe të dhënat e tij personale, sipas legjislacionit në fuqi.

Vlerësimi i gjyqtarëve dhe Kryetarit parashikohet e detajuar si procedurë në nenet 89-97 të ligjit nr. 96/2016.

Vlerësimi kryhet sipas këtyre kriterëve:

- a) aftësi profesionale të gjyqtarit;
- b) aftësi organizative;
- c) etikës dhe angazhimit ndaj vlerave profesionale të gjyqtarit;
- d) aftësi personale dhe angazhimit profesional.³³

Rregullimi i sistemit të vlerësimit me ligj jep garanci për objektivitetin e procesit dhe i jep rëndësinë e duhur për zbatimin e tij. Në ndryshim nga sistemi i mëparshëm, sistemi i ri i vlerësimit përqendrohet në vetëvlerësimin e gjyqtarit, duke kombinuar në këtë mënyrë bashkekzistencën ndërmjet vlerësimit dhe vetëvlerësimit dhe duke siguruar që vlerësimi të jetë objektiv dhe transparent.

33. Neni 71 i ligjit nr. 96/2016.

2.2. Procedura e vlerësimit dhe kriteret e saj

2.2.1. Kriteret e vlerësimit

Një nga kriteret e përdorura në vlerësimin individual të gjyqtarëve është kriteri sasior dhe cilësor për vlerësimin e tyre.

Kështu pra, faktorë të tillë si numri i çështjeve të vendosura nga gjyqtari i vlerësuar, koha e kaluar në çdo çështje dhe koha mesatare për të përfunduar një gjykim, merren shpesh në konsideratë si kritereve “sasiore”. Si kritere “cilësore”, cilësia e analizës së gjyqtarit dhe mënyra në të cilën gjyqtari merret me çështje të ndërlikuara konsiderohet me rëndësi të madhe në procesin e vlerësimit. Numri ose përqindja e vendimeve të rrëzuara nga gjykatat më të larta është faktor që konsiderohet me rëndësi të madhe në procesin e vlerësimit. Faktorë të tjerë të konsideruar janë aftësia për të ndërmjetësuar midis palëve, aftësia për të hartuar vendime të qarta dhe të kuptueshme, aftësia për të bashkëpunuar me kolegët e tjerë, për të punuar në fushat e ligjit që janë të reja për gjyqtarët. Edhe aftësitë organizative, etika e punës ose veprimtaria akademike dhe shkencore, të tilla si botimet dhe leksionet, trajtohen si faktorë të vlerësimit. Po ashtu, në procesin e vlerësimit konsiderohen edhe shkeljet e rregullave/standardeve etike dhe profesionale të gjyqtarëve.

2.2.2. Si realizohet vlerësimi

Vlerësuesit duhet të kenë kohë dhe burime të mjaftueshme për të lejuar një vlerësim të plotë të aftësive individuale dhe të performancës së çdo gjyqtari. Gjyqtari i vlerësuar duhet të informohet se kush janë vlerësuesit dhe gjyqtari duhet të ketë të drejtë të kërkojë zëvendësimin e ndonjë vlerësuesi, i cili objektivisht mund të perceptohet si i njëanshëm.

Me qëllim mbrojtjen e pavarësisë gjyqësore, vlerësimi duhet të ndërmerret kryesisht nga gjyqtarët. Duhet të shmanget vlerësimi nga MD-ja ose organe të tjera të jashtme³⁴; madje MD-ja ose organet e tjera të ekzekutivit nuk duhet të ndikojnë në procesin e vlerësimit. Për më tej, mund të marrin pjesë profesionistë të tjerë që mund të japin një kontribut të dobishëm në procesin e vlerësimit. Megjithatë, është thelbësore që vlerësuesit të jenë në gjendje të përfitojnë nga njohuritë dhe përvoja e mjaftueshme në sistemin gjyqësor për të qenë të aftë të vlerësojnë siç duhet punën e gjyqtarëve. Është gjithashtu thelbësore që roli i tyre të jetë vetëm këshillues dhe jo vendimtar.

Burimet e informacionit të përdorura në procesin e vlerësimit duhet të jenë të besueshme.³⁵ Kjo vlen sidomos në drejtim të informacionit mbi të cilën është bazuar një vlerësim i pafavorshëm. Gjithashtu, është thelbësore që një vlerësim i tillë të jetë i bazuar në prova të mjaftueshme. Gjyqtari i vlerësuar duhet të ketë akses të menjëhershëm në vlerësim, në mënyrë që mund ta kundërshtojë nëse është e nevojshme.³⁶ Vlerësimi individual i gjyqtarëve dhe inspektimi që vlerëson punën e gjykatës si një e tërë duhet të mbahen krejtësisht të ndarë.

34. Shih Raportin e ENCJ 2012-2012, seksionet 4.13-4.15.

35. Shih Raportin e ENCJ 2012-2012, seksioni 4.16.

36. Shih Raportin e ENCJ 2012-2012, seksioni 4.19.

2.2.3. Kur duhet bërë vlerësimi

Vlerësimet e rregullta lejojnë përfundimin e një panorame të plotë të performancës së një gjyqtari. Megjithatë, ato nuk duhet të kryhen shumë shpesh, në mënyrë që të shmangët një përshtypje e mbikëqyrjes së vazhdueshme, e cila për shkak të natyrës së saj mund të rrezikojë pavarësinë e gjyqësorit.

Siç ka deklaruar CCJE-ja, të gjitha procedurat e vlerësimit individual duhet t'u mundësojnë gjyqtarëve shprehjen e pikëpamjeve të tyre mbi veprimtarinë e tyre dhe mbi vlerësimin që u është bërë atyre. Po ashtu, çdo procedurë duhet të mundësojë ankimin përpara një autoriteti të pavarur ose një gjykate. Prandaj, gjyqtari i vlerësuar duhet të ketë mundësinë për të kontribuar në procesin e vlerësimit në një mënyrë që është e dobishme, për shembull duke komentuar mbi draftin paraprak ose duke u dëgjuar në procesin e vlerësimit. Për më tepër, gjyqtarit të vlerësuar duhet t'i garantohet e drejta efektive për të kundërshtuar një vlerësim të pafavorshëm, veçanërisht kur ai prek "të drejtat civile" të gjyqtarit në kuptim të nenit 6 të KEDNJ-së. Sa më serioze të jenë pasojat e një vlerësimi për një gjyqtar, aq më të rëndësishme janë këto të drejta të një vlerësimi efektiv.

Rezultatet e një vlerësimi individual ndoshta do të kenë efekt të drejtpërdrejtë në karrierën e gjyqtarit dhe veçanërisht në shanset e tij për ngritje në detyrë.

2.2.4. Parimet gjatë vlerësimit të gjyqtarit

Parimet që duhet të ndiqen gjatë procesit të vlerësimit të gjyqtarit duhet të jenë si vijon:

- Duhet të ketë rregulla të qarta dhe transparente në lidhje me procedurën, kriteret dhe pasojat e vlerësimit.
- Gjyqtari i vlerësuar duhet të ketë të drejtën të dëgjohet në proces dhe të kundërshtojë një vlerësim të pakënaqshëm, duke përfshirë edhe të drejtën e aksesit të menjëhershëm në materiale që lidhen me vlerësimin.
- Vlerësimi nuk duhet të bazohet vetëm në numrin e çështjeve të vendosura, por duhet të fokusohet kryesisht në cilësinë e vendimeve të një gjyqtari dhe gjithashtu punën e tij/saj gjyqësore të përgjithshme.
- Disa pasoja, të tilla si shkarkimi nga detyra për shkak të një vlerësimi negativ, duhet të shmangen për të gjithë gjyqtarët që ushtrojnë detyrën, përveçse në rrethana të jashtëzakonshme.

Vlerësimi formal individual i gjyqtarëve duhet të ndihmojë për të përmirësuar dhe për të ruajtur një sistem gjyqësor të cilësisë së lartë në shërbim të qytetarëve, çka ndikon në ruajtjen e besimit të publikut në gjyqësor. Kjo kërkon që publiku të jetë në gjendje t'i kuptojë parimet e përgjithshme dhe procedurën e procesit të vlerësimit. Prandaj, kuadri procedural dhe metodat e vlerësimit duhet të jenë në dispozicion të publikut. Për më tepër, procesi

i vlerësimit individual për qëllime të karrierës ose ngritjes në detyrë nuk duhet të marrë parasysh pikëpamjet publike mbi një gjyqtar. Procesi dhe rezultatet e vlerësimeve individuale duhet, në parim, të mbeten konfidenciale dhe nuk duhet të bëhen publike. Po të bëhej kjo, me siguri do të rrezikohet pavarësia e gjyqësorit, për arsyen e qartë se publikimi mund ta diskreditojë gjyqtarin në sytë e tij dhe ndoshta ta bëjë të prekshëm edhe ndaj përpjekjeve për të ndikuar mbi të. Përveç kësaj, publikimi mund të sjellë sulme verbale ose sulme të tjera ndaj gjyqtarit.

2.2.5. Vendimi përfundimtar i vlerësimit (akti i vlerësimit)

Vlerësimi mbështetet mbi të dhënat e mbledhura nga gjykata ku gjyqtari i ushtron detyrat e tij. Për çdo gjyqtar përpilohet një tabelë statistikore, e cila përfshin:

- numrin e çështjeve të shqyrtuara nga një gjyqtar brenda një viti;
- numrin e çështjeve të kundërshtuara në gjykatat e larta dhe ndërmjet tyre;
- numrin e çështjeve të kthyer për rigjykim ose të prishura dhe atyre të lëna në fuqi.

Në vlerësimin e përgjithshëm të një gjyqtari duhet të vlerësohen aftësitë profesionale gjyqësore dhe teknike të tij. Gjyqtari duhet të hartojë vendime të qarta, kriter ky që është tregues i aftësive të gjyqtarit për përgatitjen e vendimeve gjyqësore, në mënyrë që vendimi të jetë i thjeshtë për t'u kuptuar, por që lidhet në aspektin kushtetues dhe konventor me respektimin e të drejtës së palëve në gjykim për të pasur një vendim të arsyetuar.

Një kriter është vlerësimi i aftësisë së gjyqtarit për të menaxhuar një proces të rregullt gjyqësor, si dhe për të orientuar dhe drejtuar drejt debatin ligjor, dhe për t'u shprehur qartë në përputhje me kërkesat e ligjit dhe të etikës ligjore. Një kriter tjetër vlerësimi është pjesëmarrja dhe përfshirja e gjyqtarit në aktivitete profesionale dhe trajnuese.

Sensi i etikës së gjyqtarit gjatë dhe jashtë proceseve gjyqësore, synon të vlerësojë aftësitë komunikuese të gjyqtarit gjatë seancave gjyqësore dhe mënyrën sesi silltet ai.

Solemniteti dhe disiplina e gjyqtarit në punë sheh aftësinë e gjyqtarit për realizimin e një procesi ligjor solemn, në përputhje me ligjin dhe aktet nënligjore të miratuara për zbatimin e tij dhe për respektimin e disiplinës në punë.

Në mënyrë që të vlerësohet pjesëmarrja e gjyqtarit në aktivitetet e trajnimit, i kërkohet informacion ShM-së, e cila jo vetëm organizon dhe realizon edukimin e juristëve të rinj të cilët duan të bëhen gjyqtarë, por realizon edhe trajnimin vazhdues të gjyqtarëve. Për qëllime të këtij vlerësimi ShM-ja paraqet një listë që tregon ftesat që ka marrë gjyqtari objekt vlerësimi për të marrë pjesë në kurset e realizuara prej saj dhe numrin e herëve kur ai/ ajo ka marrë pjesë faktikisht në këto kurse. Pjesëmarrja ose mungesa e një gjyqtari merret parasysh veçanërisht kur bëhet fjalë për kurse të organizuara që kanë rëndësi të posaçme për fushën e së drejtës ku ai kryen veprimtarinë gjyqësore/ushtron funksionin.

2.3. Standardet e CCJE-së

Këshilli Konsultativ i Gjyqtarëve Evropianë (CCJE) ka theksuar rëndësinë e pavarësisë së gjyqësorit si parakusht për ruajtjen e shtetit të së drejtës dhe si garanci themelore për procesin e rregullt gjyqësor.³⁷ Pavarësia e gjyqësorit nuk duhet të mbrohet vetëm nga ndikimi i jashtëm, për shembull nga ekzekutivi, por edhe nga ndikimet brenda gjyqësorit. Për pasojë, CCJE-ja e identifikon pajtueshmërinë mes pavarësisë së gjyqësorit dhe vlerësimit individual të gjyqtarëve si çështje vendimtare. Ajo ka deklaruar, po ashtu, nevojën që çdo shtet anëtar i Këshillit të Evropës të ofrojë një sistem drejtësie të cilësisë më të lartë të mundshme dhe të sigurojë llogaridhënien e gjyqësorit në një sistem demokratik.

Në Opinionin 17 (2014), CCJE-ja mbështet pikëpamjen se prania e një lloji vlerësimi është e nevojshme³⁸ dhe rekomandon që shtetet anëtare të përdorin vlerësime informale që ndihmojnë për përmirësimin e aftësive të gjyqtarëve për rrjedhojë për cilësinë e përgjithshme të gjyqësorit, si për shembull vetëvlerësimin, komentet mbi punën e bërë dhe rishikimin informal nga kolegët.

CCJE-ja mbështet pikëpamjen se vlerësimi duhet të bazohet në kritere objektive, të cilat duhet të jenë të parashikuara në ligj. Standardet objektive nuk kërkohen vetëm për të përjashtuar ndikimin politik, por edhe për të shmangur rrezikun e përshtypjes së mundshme se ka favorizim, e cila është e pranishme nëse emërimet/vlerësimet bëhen në mënyrë të pastrukturuara ose mbështetur në rekomandime personale. Këto standarde objektive duhet të mbështeten në merita, duke marrë parasysh kualifikimet, integritetin, aftësinë dhe efikasitetin dhe duke shqyrtuar të gjitha aspektet që përbëjnë performancë të mirë gjyqësore. Këto kritere duhet të testohen duke përdorur tregues cilësorë, por përveç tyre, mund të përdoren dhe tregues sasiorë, të tilla si përqindjet dhe shifrat.

Burimet e provave mbi të cilat bazohen vlerësimet duhet të jenë të mjaftueshme dhe të besueshme, veçanërisht nëse provat shërbejnë si bazë për një vlerësim të pafavorshëm.³⁹ Në parim, vlerësimi individual i gjyqtarëve duhet të jetë i ndryshëm, si nga inspektimet që vlerësojnë punën e përgjithshme të gjykatës ashtu edhe nga procedurat disiplinore.⁴⁰

CCJE-ja ka theksuar nevojën e drejtësisë/paanshmërisë procedurale në të gjitha elementet e vlerësimeve individuale. Gjyqtarët duhet të jenë në gjendje të shprehin pikëpamjet e tyre gjatë procesit të vlerësimit dhe duhet të jenë, po ashtu, në gjendje që të kundërshtojnë vlerësimet, veçanërisht kur ai cenon “të drejtat civile” të gjyqtarit në kuptim të nenit 6 të KEDNJ-së.⁴¹

Parimet dhe procedurat mbi të cilat mbështeten vlerësimet gjyqësore duhet t'i vihen në dispozicion publikut. Megjithatë, procesi dhe rezultatet e vlerësimeve individuale duhet, në parim, të mbeten konfidenciale, në mënyrë që të sigurohet pavarësia e gjyqësorit.

37. Opinioni Nr. 1(2001) para 10; Rekomandimi CM/Rec(2010)12 para 3,11; CCJE *Magna Charta* e Gjyqtarëve (2010) para 2.

38. Opinioni 17 (2014), para. 23, rekomandimi 1 i CCJE-së.

39. Opinioni 17 (2014), para. 39, 44, rekomandimi 9 i CCJE-së.

40. Opinioni 17 (2014), para. 29, 39, rekomandimi 10 i CCJE-së.

41. Opinioni 17 (2014), para. 41, rekomandimi 11 i CCJE-së.

2.4. Pasojat e vlerësimit

Sipas objektit të sistemit të vlerësimit të gjyqtarëve, vlerësimi duhet të ndihmojë për të përcaktuar nevojat e një gjyqtari për trajnim. Për pasojë, është e rëndësishme që ShM-ja të komunikojë përshtypjet për mangësitë e gjyqtarëve të vlerësuar prej saj, në mënyrë që të mund të zhvillohen instrumente efektive trajnimi. Po kështu, mund të jetë e dobishme që gjyqtarët që dëshmojnë nevoja specifike për trajnim, veçanërisht gjyqtarët e vlerësuar me “pranueshëm” ose “i paaftë”, duhet të marrin rekomandime specifike për të marrë pjesë në trajnime specifike për të korrigjuar mangësitë e tyre. Në të kundërt, rivlerësimi i mëtejshëm nuk do të ketë efektet e dëshiruara.

Sipas Opinionit nr. 17 (2014) paragrafi 29, 44, i rekomandimit 12 të CCJE-së, në rrethana përjashtimore, gjyqtari mund të shkarkohet nga detyra në rast se vlerësimi tregon se ai/ ajo nuk është i aftë ose i gatshëm të kryejë detyrat deri në një standard të arsyeshëm, pas një gjykimi objektiv. Megjithatë, në këtë rast duhet të ekzistojnë dhe të respektohen me rigorozitet garancitë procedurale.

2.5. Procesi i rivlerësimit kalimtar

Me miratimin e dispozitave kalimtare kushtetuese dhe Aneksit të saj, në bazë të të cilave u miratuar ligji nr. 84/2016, vendi ka hyrë në një proces shumë kompleks dhe të gjatë të rivlerësimit të kapaciteteve të gjyqësorit (pra procesi i verifikimit) i kryer në bazë të tri kriterëve: vlerësimi i pasurisë, vlerësimi i figurës dhe vlerësimi i aftësive profesionale, në mënyrë që të garantojë funksionin e duhur të sundimit të ligjit dhe pavarësinë e vërtetë të sistemit gjyqësor, si dhe rivendosjen e besimit të publikut në institucione.

Sipas nenit 179/b të Kushtetutës, sistemi i rivlerësimit është ngritur me qëllim që të garantohet funksionimi i shtetit të së drejtës, pavarësia e sistemit të drejtësisë, si dhe të rikthehet besimi i publikut tek institucionet e këtij sistemi. Rivlerësimi kryhet mbi bazën e parimeve të procesit të rregullt, si dhe duke respektuar të drejtat themelore të subjektit të vlerësimit. Rivlerësimi kryhet nga KPK-ja (si shkallë e parë), ndërsa ankimet e subjekteve të rivlerësimit ose të Komisionerit Publik shqyrtohen nga KPA-ja pranë Gjykatës Kushtetuese (si shkallë e dytë dhe e fundit). I gjithë procesi i rivlerësimit të gjyqtarëve, edhe pse është një masë e jashtëzakonshme dhe me karakter të përkohshëm, është ngritur nga kushtetutëbërësi në rang kushtetues, duke parashikuar institucionet që do të kryejnë këtë proces, kompetencat e tyre, si edhe mënyrën e zgjedhjes së anëtarëve dhe garancitë që ata gëzojnë.

GJK-ja ka evidentuar dallimet mes këtij procesi të rivlerësimit kalimtar (i njohur si vetting) të gjyqtarit në detyrë, në kuptim të nenit 179/b të Kushtetutës dhe Aneksit të saj, si regjim tranzitor, me atë të verifikimit të kandidatit për gjyqtar, në kuptim të nenit 136/a të Kushtetutës, si regjim i përhershëm. Në këto dy procese zbatohen parime dhe standarde të ndryshme, pasi i pari nuk vihet në lëvizje nga subjekti, por në përfundim të tij ai mund të humbasë të drejta të fituara, kurse tjetri vihet në lëvizje nga kandidati për gjyqtar dhe në rast

se procesi është i suksesshëm, ai fiton të drejtën e emërimit. Procesi i rivlerësimit kalimtar është një masë e jashtëzakonshme dhe me karakter të përkohshëm, e ngritur nga kushtetutëbërësi në rang kushtetues, zbatimi i së cilës kufizon pjesërisht, sipas nenit 17 të Kushtetutës, si dhe neneve A dhe Ç të Aneksit të saj, një sërë të drejtash kushtetuese të gjyqtarit në detyrë, duke përfshirë edhe dispozitat që lidhen me barrën e provës.⁴² Në ndryshim nga procesi i verifikimit të kandidatit për gjyqtar, në procesin e rivlerësimit kalimtar, Aneksi i Kushtetutës ka përcaktuar rregulla të shprehura për barrën e provës, sipas të cilave, me qëllim kryerjen e procesit të rivlerësimit, dispozitat që lidhen me barrën e provës kufizohen pjesërisht (neni A, pika 1) dhe ajo i kalon subjektit të rivlerësimit vetëm për këtë proces, duke përjashtuar çdo proces tjetër, në veçanti procesin penal (neni Ç, pika 5).⁴³

Ndërsa procedura administrative që zhvillon KLGj-ja për verifikimin e kushteve dhe të kriterëve ligjore të kandidimit për kandidatët për magistratë, vihet në lëvizje me kërkesë të kandidatit që aplikon, pas thirrjes së publikuar nga organi publik. Për rrjedhojë, në këto raste, barra e provës i përket kandidatit që e vë organin publik në lëvizje për të nxjerrë aktin administrativ (neni 82 i Kodit të Procedurave Administrative).

2.5.1. Vlerësimi i pasurisë

Për sa i takon procesit të vlerësimit të pasurisë, sipas nenit D të Aneksit të Kushtetutës, subjekti i rivlerësimit dorëzon një deklaratë të re dhe të detajuar të pasurisë në përputhje me ligjin. ILDKPKI-ja kontrollon deklaratën e pasurisë dhe i dorëzon KPK-së një raport për ligjshmërinë e pasurive, si dhe për saktësinë dhe plotësinë e deklaramit. Ligji nr. 84/2016, parashikon rregullat dhe mënyrën se si realizohet procedura e rivlerësimit. Sipas ligjit, subjekti i rivlerësimit plotëson deklaratën e pasurisë dhe e dërgon pranë ILDKPKI-së⁴⁴, e cila zhvillon një procedurë të plotë kontrolli në përputhje me legjislacionin në fuqi. Po sipas kësaj dispozite, në përfundim të kontrollit Inspektori i Përgjithshëm i ILDKPKI-së përgatit një raport të hollësishëm dhe të arsyetuar dhe, sipas rastit, konstaton se: a) deklarimi është i saktë në përputhje me ligjin, me burimet e ligjshme financiare dhe që nuk gjendet në situatë konflikti interesi; b) ka mungesë të burimeve financiare të ligjshme për të justifikuar pasuritë; c) është kryer fshehje e pasurisë; ç) është kryer deklarim i rremë; d) subjekti gjendet në situatën e konfliktit të interesit.

Neni 33 i ligjit, mes të tjerash, parashikon se Inspektori i Përgjithshëm i ILDKPKI-së, për qëllimet e rivlerësimit, mund të kërkojë përmes institucioneve të tjera dokumentet për pasuritë në pronësi të subjekteve të rivlerësimit dhe personave të lidhur me ta, dokumentet që përdoren jashtë shtetit nga subjektet e rivlerësimit dhe personat e lidhur me ta ose të dhënat financiare mbi çdo transaksion financiar brenda ose jashtë vendit, në përputhje me ligjin “Për parandalimin e pastrimit të parave dhe financimit të terrorizmit”, të subjekteve të rivlerësimit dhe personave të lidhur me ta. Këto dokumente ose informacione mund të

42. Shih vendimin e GjK-së nr. 2, datë 18.01.2017.

43. Shih vendimin e GjK-së nr. 38, datë 02.12.2021.

44. Neni 31 i ligjit nr. 84/2016.

përdoren në cilësinë e provave përpara KPK-së ose KPA-së. ILDKPKI-ja mundëson akses të plotë për vëzhguesit ndërkombëtarë që të kërkojnë informacione, të konsultojnë, të kopjojnë dhe të hetojnë deklaratimet e pasurive të paraqitura nga subjekti i rivlerësimit ose personat e lidhur me të, si dhe dokumentet shoqëruese.

Kompetencat që i janë njohur ILDKPKI-së për realizimin e procedurës së kontrollit të deklaratës dhe përgatitjen e raportit të hollësishëm në lidhje me ligjshmërinë e pasurive, saktësinë dhe plotësinë e deklaratimit, janë në përputhje edhe me kompetencat dhe rolin që ka ajo në përputhje me ligjin nr. 9367, datë 07.04.2005 “Për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike”, si organ qendror dhe i specializuar kontrolli në rregullimin institucional që i është bërë sistemit të mbledhjes dhe përpunimit të deklaratave të zyrtarëve publikë, zbatimi i të cilit konsiderohet si një element i rëndësishëm në luftën antikorrupsion. Nisur nga misioni, detyrat funksionale, si edhe eksperiencia dhe infrastruktura ekzistuese e ngritur në këtë drejtim, jo pa qëllim kushtetutëbërësi e ka përcaktuar atë si organin që do të kryejë vlerësimin paraprak të deklaratës, por jo vetëm në drejtim të aspektit formal, por edhe atij substancial, pra edhe të ligjshmërisë së pasurive të deklaruara.

2.5.2. Vlerësimi i aftësive profesionale

Qëllimi i aftësive profesionale, sipas nenit E të Aneksit të Kushtetutës, është identifikimi i personave që nuk janë të kualifikuar për të kryer funksionin dhe të atyre të cilët kanë mangësi profesionale që mund të korrigjohen përmes edukimit. Ai zhvillohet me ndihmën e nëpunësve që ushtrojnë detyrën e vlerësimit etik dhe profesional të gjyqtarëve në kohën kur kryhet rivlerësimi. Sipas nenit 41 të ligjit nr. 84/2016, subjekti i rivlerësimit plotëson formularin e vetëvlerësimit profesional brenda 30 ditëve nga data e hyrjes së tij në fuqi dhe e dërgon atë pranë organit të vlerësimit të aftësive profesionale. Kurse neni 43 i ligjit parashikon se procedura e vlerësimit kryhet në përputhje me legjislacionin që rregullon statusin e gjyqtarëve, për aq sa është i zbatueshëm. Organi përkatës i vlerësimit të aftësive profesionale rishikon dokumentet ligjore të përpiluara nga subjekti i rivlerësimit gjatë periudhës objekt rivlerësimi dhe në përfundim të shqyrtimit të dokumenteve ligjore të përzgjedhura nga vetë subjekti i rivlerësimit përgatit një raport të hollësishëm dhe të arsyetuar, i cili i paraqitet KPK-së. Në përfundim, relatori përgatit relacionin për vlerësimin e aftësive profesionale mbështetur në raportin e inspektorëve, informacionin e marrë etj. dhe propozon për subjektin e rivlerësimit nëse është “i aftë”, “me mangësi” ose “i papërshtatshëm”.

Këto organe nuk e ushtrojnë veprimtarinë e tyre ligjore në mënyrë të shkëputur nga veprimtaria e organeve të rivlerësimit, KPK-ja dhe KA-ja, por nën mbikëqyrjen dhe kontrollin e këtyre të fundit. Për shkak të misionit që ato kanë dhe funksionit që kryejnë, qëllimi i përfshirjes së tyre në këtë proces është që të ndihmojnë organet kushtetuese në ushtrimin e kompetencave kushtetuese.

2.5.3. Vlerësimi i figurës

Objekt i procesit të kontrollit të figurës, sipas nenit Dh të Aneksit të Kushtetutës, është identifikimi i atyre subjekteve që kanë kontakte të papërshtatshme me persona të përfshirë në krimin e organizuar. Ai bazohet në deklaratën dhe prova të tjera, përfshirë vendimet gjyqësore shqiptare ose të huaja. Sipas nenit 35 të ligjit nr. 84/2016, subjekti i rivlerësimit pasi plotëson deklaratën për kontrollin e figurës, e dërgon atë pranë DSIK-së, e cila fillon menjëherë procedurën e kontrollit të figurës, në përputhje me parashikimet ligjore.

Institucionet e rivlerësimit në bashkëpunim me DSIK-në janë autoriteti përgjegjës për kontrollin e figurës, kurse DSIK-ja, Shërbimi Informativ Shtetëror dhe Shërbimi i Kontrollit të Çështjeve të Brendshme dhe Ankesave pranë Ministrisë së Punëve të Brendshme krijojnë një grup pune për zbatimin e këtij ligji dhe këto struktura mund të caktojnë personel për të mbështetur grupin e punës për një periudhë kohe jo më pak se 1 vit. DSIK-ja në bashkëpunim me grupin e punës verifikon nëse informacioni është i saktë dhe nëse subjekti i rivlerësimit ka kontakte të papërshtatshme me persona të përfshirë në krimin e organizuar ose me persona të dyshuar të krimit të organizuar dhe pas përgatitjes nga grupi i punës të dokumentit/raportit, ia paraqet atë KPK-së. Ky dokument/raport përcakton nëse subjekti i rivlerësimit ka plotësuar formularin e deklaramit për kontrollin e figurës në mënyrë të saktë dhe me vërtetësi; nëse ka informacion në deklaramin e tij ose gjetkë që tregon se subjekti i rivlerësimit ka kontakte të papërshtatshme me persona të përfshirë në krimin e organizuar, si dhe konstatimin në lidhje me përshtatshmërinë e tij për vazhdimin ose jo të detyrës.

Sipas pikës 4 të nenit Ç të Aneksit të Kushtetutës, organet e rivlerësimit përmes personelit të tyre, Komisionerit Publik ose vëzhguesit ndërkombëtar, shqyrtojnë deklaratat e subjektit të rivlerësimit për të shkuarën e tij, intervistojnë personat e përmendur në deklaratë ose persona të tjerë, si dhe bashkëpunojnë me institucione të tjera shtetërore ose të huaja për të konfirmuar vërtetësinë dhe saktësinë e deklaramive. Pra, kjo dispozitë kushtetuese u jep organeve të rivlerësimit kompetenca të gjera për të shqyrtuar dhe hetuar vetë çështjet. Sipas pikës 3 të këtij neni, institucionet shtetërore bashkëpunojnë me KPK-në dhe KPA-në duke vënë në dispozicion të tyre informacionin e kërkuar, çdo dokument të dobishëm, si dhe duke siguruar akses të drejtpërdrejtë në të gjitha bazat e të dhënave qeveritare.

2.5.4. Procesi i rivlerësimit

Anëtarët e KPK-së, gjyqtarët e KPA-së dhe vëzhguesit ndërkombëtarë hetojnë dhe vlerësojnë të gjitha faktet dhe rrethanat e nevojshme për procedurën e rivlerësimit dhe gjatë hetimit administrativ mund të kërkojnë informacion nga çdo subjekt i së drejtës publike. Ata administrojnë dokumentet që vërtetojnë veprime, fakte, cilësi ose një situatë subjektive të nevojshme për realizimin e hetimit. Këto institucione hetojnë në mënyrë të pavarur të gjitha rrethanat e çështjes dhe bashkëpunojnë me organet shtetërore, personat fizikë dhe juridikë, vendas ose të huaj, për të verifikuar vërtetësinë dhe saktësinë e deklaramive të bëra nga subjektet e rivlerësimit. Në rast se subjekti i rivlerësimit nuk paraqet provat, si dhe kur provat

që disponojnë janë të paplota, organet e rivlerësimit mund të vendosin bazuar në provat që disponojnë, në vlerësimin e çështjes në tërësi, si dhe në bindjen e tyre të brendshme.

Vendimi i KPK-së duhet të jetë i arsyetuar dhe parashtron parimin se në procesin vendimmarrës përfundimet nxirren nga trupi gjykues. Institucionet kushtetuese të rivlerësimit kanë autoritetin për të ruajtur një kontroll të plotë mbi procesin e verifikimit të figurës, si dhe për të pasur akses te të gjitha materialet përkatëse.

Në kuadër të procesit të rivlerësimit shkarkimi i gjyqtarit, ashtu si në rastet e tjera të parashikuara nga Kushtetuta, kryhet pas një procesi të vlerësimit të shkaqeve dhe të provave të administruara nga organet disiplinore apo ato të rivlerësimit sipas rastit dhe pas një procesi të bazuar në prova dhe duke respektuar parimet e procesit të rregullt ligjor. Në përfundim të këtij lloj gjykimi, organi përkatës që vendos shkarkimin jep një vendim të arsyetuar për shkaqet që kanë çuar në këtë vendimmarrje.

Standardet e performancës

“Skema e vlerësimit” i referohet tërësisë së rregullave të vlerësimit etik dhe profesional të gjyqtarëve dhe bazohet në parimet e: *pavarësisë; meritokracisë; efikasitetit*, sipas të cilit vlerësimi i veprimtarisë kryhet nëpërmjet një procesi të shpejtë, me anë të procedurave të thjeshta dhe në afate kohore të arsyeshme për të siguruar të dhëna në kohën e duhur për karrierën e gjyqtarit; *procesit të drejtë*, sipas të cilit në procedurën e vlerësimit respektohen standardet e procesit të rregullt ligjor për gjyqtarin, duke përfshirë të drejtën për t’u njohur me aktet, të drejtën e aksesit në dosjen e vlerësimit, të drejtën për të marrë pjesë në proces, parimin e kontradiktoritetit, të drejtën për t’u dëgjuar, të drejtën për t’u mbrojtur, të drejtën për të pasur një akt vlerësimi të arsyetuar dhe të ankimit për aktin e vlerësimit; *konfidencialitetit*, sipas të cilit subjektet e ngarkuara me detyrën e vlerësimit janë të detyruara të ruajnë konfidencialitetin e të dhënave të gjyqtarit që vlerësohet, si dhe të dhënat e tij personale, sipas legjislacionit në fuqi.

Treguesit e realizimit

- A garanton sistemi i vlerësimit, meritokraci, bazuar në vlera profesionale dhe cilësisë në punë?
- A ndërhyt procesi i vlerësimit në pavarësinë e gjyqtarit?
- Konkurrenca për emërimin në detyrë, a është e bazuar mbi kritere objektive dhe meritokratike?
- A garanton sistemi i vlerësimit të drejtat procedurale të gjyqtarit?
- A është procedura e vlerësimit efektive, e ndershme, dhe ai i shërben interesit publik në tërësi, apo deformohet duke u përdorur në qëllime të tjera jolegjitime?

- Sa të përshtatura janë trajnimet me nevojat, cila është metoda e vlerësimit të nevojës për trajnime?
- Sa të specializuara dhe të detajuara janë trajnimet?
- A u referohen trajnimet veçanërisht praktikave të punës së përditshme të gjyqtarëve?
- A ndikon performanca individuale e gjyqtarit në performancën e të gjithë gjykatës?

Metoda e matjes

- Vlerësimi individual i gjyqtarëve përkundrejt standardeve ndërkombëtare.
- Për vlerësimin në mënyrë formale të përcaktohet qartë qëllimi i vlerësimit, kriteret e përdorura, përbërja dhe përgjegjësitë e organit vlerësues, si dhe pasojat e mundshme të vlerësimit.
- Vlerësimi informal nuk ka pasoja të drejtpërdrejta, por shërben për të dhënë informacion rreth gjyqtarit objekt vlerësimi (p.sh. mbledhja informale e informacionit rreth një gjyqtari që është kandidat për ngritje në detyrë, mund të konsiderohet vlerësim informal.
- Cilat janë trajnimet që kanë për objektiv përmirësimin e efikasitetit të performancës së gjyqësorit (trajnime për degë të specializuara të së drejtës, trajnime për procedurën, trajnime për menaxhimin e ngarkesës së çështjeve, trajnime administrative dhe për menaxhimin e ngarkesës së çështjeve për gjyqtarët)?
- Monitorimi nëpërmjet statistikave mbi shfuqizimin e vendimeve, nga gjykatat më të larta për ato më të ulëta, mbi këtë standard performance.

3. STANDARDET E PERFORMANCËS SË GJYQTARIT TË CILAT LIDHEN ME TRAJNIMIN DHE FORMIMIN E VAZHDUESHËM TË TYRE

3.1. Standardet në përmbushjen e detyrës së gjyqtarit

Një pushtet gjyqësor efektiv dhe i pavarur është i domosdoshëm për drejtësinë dhe shtetin e së drejtës. Gjyqtarët duhet të marrin pjesë në procesin e përcaktimit, të respektimit dhe zbatimit të standardeve të larta të sjelljes dhe duhet të ruajnë një pozicion që e bën të mundur pavarësinë, paanësinë dhe drejtësinë e tyre. Rregullat që burojnë nga Kodi i Etikës Gjyqësore hartohen që të ndihmojnë në arritjen e qëllimeve dhe për të përmbushur standarde të tilla të sjelljes së gjyqtarëve në realizimin e funksioneve të shtetit të së drejtës.

Gjyqtari gjatë ushtrimit të funksionit duhet të respektojë dhe të zbatojë Kushtetutën dhe ligjet e vendit dhe duhet të veprojë gjithmonë në mënyrë që të rrisë besueshmërinë e publikut në pavarësinë dhe paanshmërinë e pushtetit gjyqësor. Në përmbushjen e detyrave të tij ai duhet të tregojë kujdes maksimal në respektimin e ligjeve për rritjen e nivelit dhe të eksperiencës personale. Po ashtu, duhet të tregojë kurajë civile dhe nuk duhet të ndikohet nga interesa të njëanshme, presioni publik e shtetëror, apo frika për shkak të kritikave.

Gjyqtari nuk duhet të lejojë që familja, të afërmit ose persona të tjerë të influencojnë në punën dhe në vendimet e tij. Ai nuk duhet të cenojë prestigjin e detyrës gjyqësore për hir të interesave private dhe në të njëjtën kohë nuk duhet t'u krijojë të tjerëve përshtypjen se vepron në mënyrë të tillë. Ligji ka përcaktuar qartë dhe në mënyrë të plotë parimet të cilat udhëheqin ushtrimin e funksionit të magjistratit, të drejtat, detyrimet e magjistratëve, duke përmbushur standardet europiane të përcaktuara në rekomandimin e Këshillit të Europës të vitit 2010. Dokumentet ndërkombëtare rekomandojnë që të gjendet një ekuilibër i arsyeshëm midis veprimtarive përtej funksionit dhe parimit të paanshmërisë.

CCJE-ja rekomandon që kriteret për vlerësimin e performancës profesionale të gjyqtarëve duhet të jenë gjithëpërfshirëse dhe duhet të përfshijnë treguesit sasiorë dhe cilësorë, në mënyrë që të lejohet një vlerësim i plotë dhe i thellë i performancës profesionale⁴⁵. Po ashtu, rekomandimet e Kievit⁴⁶ pohojnë se duhet të ketë vlerësim të performancës së gjyqtarit në bazë të kriterëve të mëposhtme: kompetenca profesionale (njohja e ligjit, aftësia për të kryer procesin gjyqësor, kapaciteti për të shkruar vendime të arsyetuara), kompetenca personale (aftësia për të përballuar ngarkesën e punës, aftësia për të vendosur, hapja ndaj teknologjive të reja), kompetencat sociale, domethënë aftësia për të ndërmjetësuar dhe sidomos respekti për palët.

45. Shih Raportin e ENCJ 2012-2012, seksioni 4.8.

46. Shih Rekomandimet e Kievit (2010), parag. 27.

Në përgjithësi, CCJE-ja pajtohet me kriteret cilësore të identifikuar në Rekomandimet e Kievit dhe konsideron se vlerësimet nuk duhet të bazohen vetëm në kriteret sasiore. Edhe pse efikasiteti i punës së një gjyqtari mund të jetë faktor i rëndësishëm për vlerësimin, mbështetja tërësisht në numrin e çështjeve që një gjyqtar ka shqyrtuar shfaqet problematike, sepse ajo mund të çojë në stimuj të rremë.

Po kështu, cilësia e drejtësisë nuk mund të kuptohet si të ishte një sinonim i thjeshtë i “prodhimtarisë” së sistemit gjyqësor.⁴⁷ Të gjitha parimet dhe standardet e përgjithshme të Këshillit të Evropës i ngarkojnë shtetet anëtare që të vënë në dispozicion burime financiare që përputhen me nevojat e sistemeve të ndryshme gjyqësore.⁴⁸ Në Opinion nr. 11 (2008) të CCJE-së trajtohet rëndësia e gjyqësorisë së lartë. Jo vetëm sasia e vendimeve të një gjyqtari, por dhe cilësia duhet të jetë thelbi i vlerësimit individual të një gjyqtari.

Për të vlerësuar cilësinë e vendimit të gjyqtarit, vlerësuesit duhet të përqendrohen në metodologjinë që aplikon një gjyqtar në punën e tij të përgjithshme, në vend që të vlerësojnë themelin e vendimit.⁴⁹ Këto të fundit duhet të përcaktohen vetëm nga procesi i apelit të vendimeve në një gjykatë më të lartë. Vlerësuesit duhet të marrin parasysh të gjitha aspektet që përbëjnë performancë të mirë gjyqësore, veçanërisht njohuritë ligjore, aftësitë e komunikimit, zellin, efikasitetin dhe integritetin. Për ta bërë këtë duhet të merret parasysh e gjithë puna e gjyqtarit dhe mënyra sesi e ka kryer detyrën e tij, prandaj CCJE-ja vazhdon ta konsiderojë problematike mbështetjen e rezultateve të vlerësimit në numrin ose përqindjen e vendimeve të prishura/kthyer për rigjykim nga gjykatat më të larta⁵⁰, përveçse nëse kjo tregon qartë se gjyqtari nuk ka njohuritë e nevojshme të ligjit.

3.2. Papajtueshmëria me funksionin e magjistratit

Ligji parashikon si të papajtueshëm me funksionin e magjistratit: anëtarësimin në parti politike, si dhe pjesëmarrjen në veprimtari politike të organizuara nga një parti politike; kryerjen e çdo veprimtarie politike, pavarësisht nëse veprimtaria kryhet në bashkëpunim me ndonjë parti politike ose jo, që mund të ndikojë në pavarësinë e magjistratit, të krijojë ndonjë konflikt interesi ose, në çdo rast, të krijojë përshtypjen që magjistrati është i paanshëm dhe i pandikuar.

Po kështu, parashikon si kufizime për shkak të funksionit: publikimin e të dhënave ose informacioneve për çështjet që i janë caktuar; publikimin e mendimeve të dhëna gjatë hetimeve ose seancave gjyqësore; si dhe deklaratimet në publik që mund të krijojnë përshtypjen mbi njëanshmërinë e tij në një çështje të caktuar.

Për herë të parë ligji nr. 96/2016 futi konceptin e papajtueshmërisë ambientale, që krijohet për shkak të lidhjeve të ngushta familjare mes magjistratëve, që janë përkatësisht bashkëshorti/

47. Shih Opinionin e CCJE Nr. 6(2004), parag. 42.

48. Shih Rekomandimin CM/Rec (2010)12, paragrafi 32, Opinionin e CCJE Nr. 2(2001), paragrafi 4.

49. Shih Opinionin e CCJE Nr. 11(2008), paragrafi 57.

50. Shih Opinionin e CCJE Nr. 11(2008), paragrafin 74 dhe Opinionin e CCJE Nr. 6(2004) paragrafi 36.

ja, bashkëjetuesi/ja, ose të afërmit e tij deri në shkallë të dytë, duke parashikuar se Këshillat, gjatë emërimit, transferimit, apo ngritjes në detyrë të magjistratit, për aq sa është e mundur dhe pa cenuar në mënyrë jopropocionale të drejtën për zhvillimin normal të karrierës profesionale të magjistratit, marrin masa për të shmangur papajtueshmërinë ambientale, me qëllim që të garantohet besimi i publikut në sistemin e drejtësisë, pavarësia dhe paanësia e magjistratit, efiçenca e gjykatave dhe zyrave të prokurorisë në dhënien e drejtësisë.⁵¹

Ligji ka parashikuar kritere të qarta edhe mbi veprimtaritë që mund të kryejë magjistrati jashtë funksionit, si dhe rregulla të hollësishme mbi ushtrimin e tyre. Magjistrati lejohet të kryejë veprimtari jashtë funksionit, vetëm nëse këto veprimtari janë në përputhje me dinjitetin e ushtrimit të funksionit, nuk krijojnë perceptime të ndikimit ose njëanshmëri gjatë ushtrimit të funksionit, nuk bien ndesh me interesat thelbësorë të funksionit, duke mos cenuar afatet dhe ushtrimin në mënyrë efiçente të funksioneve.

3.3. Trajnimi dhe formimi i vazhdueshëm

3.3.1. Natyra e programit vazhdues

Ligji nr. 96/2016 rregullon të drejtat dhe detyrimet për trajnimin e vazhdueshëm të gjyqtarëve në Shqipëri. Sipas legjislacionit, trajnimi i vazhdueshëm për gjyqtarët është i detyrueshëm të cilët duhet: a) të ndjekin formimin vazhdues në përputhje me legjislacionin në fuqi; b) të marrin çdo masë tjetër të arsyeshme për t'u përditësuar me ndryshimet legislative dhe të jurisprudencës.⁵² Më tej ligji përcakton orët minimale dhe maksimale të trajnimit: a) jo më pak se pesë ditë të plota në vit dhe jo më pak se 30 ditë të plota gjatë pesë viteve; b) jo më shumë se 40 ditë në vit dhe 200 ditë gjatë pesë viteve.⁵³

Po kështu, ligji siguron që gjyqtarët të përmbushin këtë detyrim duke marrë pjesë vetëm në trajnime që janë relevante për ta dhe të ofruara nga një institucion i certifikuar. Përgjegjësitë për kryerjen e analizave të nevojave për trajnim, zhvillimin e kurrikulave të trajnimit dhe programeve janë të përbashkëta mes ShM-së dhe KLGj-së.

Trajnimi i vazhdueshëm i gjyqtarëve është, gjithashtu, në interes të politikave ndërsektoriale të drejtësisë dhe përqendrohet në konsolidimin e edukimit dhe trajnimit ligjor, si dhe specializimin e magjistratëve dhe personelit gjyqësor.

3.3.2. Parashikimi i nevojave për trajnim

Standardet e performancës së gjyqtarit lidhen me identifikimin e problemeve të gjykatave dhe i nevojave për trajnim dhe formim të vazhdueshëm dhe profesional të gjyqtarëve.

51. Neni 8 i ligjit nr. 96/2016.

52. Neni 5 par. 2 “*Ligji nr. 96/2016 për Statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve në Republikën e Shqipërisë*”.

53. Neni 5 par. 3 “*Ligji nr. 96/2016 për Statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve në Republikën e Shqipërisë*”

Gjyqtarët kanë të drejtën dhe detyrimin të marrin pjesë në programet e formimit vazhdues. Ata mund të propozojnë tema trajnimi dhe të bashkëpunojnë me KLGj-në dhe ShM-në, me qëllim përmirësimin e programeve të trajnimit. Gjithashtu, ata kanë detyrimin që të marrin çdo masë tjetër të arsyeshme për t'u përditësuar me ndryshimet legislative dhe të jurisprudencës. Trajnimet janë të nevojshme për përmirësimin dhe përditësimin e kompetencës profesionale gjyqësore, por edhe në rastin e ndryshimit të detyrës, për shembull kalimi nga një juridiksion në tjetrin ose emërimi si kryetar gjykate.

3.3.4. Autoriteti përgjegjës për organizimin e trajnimeve

KL Gj-ja, përveç kompetencave të tjera të parashikuara është, gjithashtu, përgjegjëse për zhvillimin profesional të gjyqtarëve në detyrë. Përkatësisht, siç thuhet në ligjin nr. 115/2016 përgjegjësitë e KLGj-së në lidhje me trajnimin e vazhdueshëm të gjyqtarëve janë të ndara në mes të KLGj-së dhe ShM-së. Derisa Shkolla kryesisht është e ngarkuar me aktivitetet operacionale që lidhen me zbatimin e programeve të trajnimit, përgjegjësitë e KLGj-së janë më shumë të natyrës së hartimit të politikave.

Këshilli i Lartë Gjyqësor bashkëpunon me Shkollën e Magjistraturës në lidhje me trajnimin vazhdues të gjyqtarëve dhe kryen detyrat e mëposhtme⁵⁴:

- a) mban lidhje me ShM-në në lidhje me trajnimin vazhdues të gjyqtarëve;
- b) këshillon ShM-në rreth programit të trajnimit vazhdues për gjyqtarët;
- c) vendos mbi kërkesat e gjyqtarëve për trajnimin vazhdues;
- ç) monitoron dhe raporton publikisht në lidhje me efektivitetin e trajnimeve;
- d) kryen çdo detyrë tjetër që i jepet me ligj në fushën e trajnimit të gjyqtarëve.

Procesi i identifikimit të nevojave për trajnim organizohet nga vetë Shkolla, e cila përcakton një listë të temave të trajnimit dhe e ndan atë me gjyqtarët dhe prokurorët. Përgjigjet e tyre përbëjnë prioritetin e temave të trajnimit në listën e Kalendarit.

Për shkak të mungesës së burimeve, Shkolla zbaton programet e saj me mbështetjen e donatorëve, çfarë ngre një dyshim nëse temat e trajnimit bazohen në nevojat reale të grupeve të synuara, apo në bazë të përparësive dhe mundësive të ekspertëve të donatorëve. Nuk ekziston një proces i duhur i vlerësimit të nevojave për trajnim. Procesi i identifikimit të nevojave për trajnim organizohet nga Shkolla, e cila përcakton një listë të temave të trajnimit dhe e ndan atë me gjyqtarët. Përgjigjet e tyre përbëjnë prioritetin e temave të trajnimit në listën e Kalendarit. Për shkak të burimeve të pakta të Shkollës dhe mungesës së kapaciteteve, procesi është më i orientuar nga donatorët, si në drejtim të identifikimit të temave të trajnimit dhe ofrimit të ekspertizës për të përballuar sfidat brenda programit të trajnimit. Shkolla është më e përfshirë në mbështetjen organizative dhe logjistike të mbajtjes së trajnimit.

54. Neni 88 i ligjit nr. 115/2016.

Për sa u përket përditësimit të njohurive të gjyqtarëve për zhvillimet e fundit në praktikën gjyqësore si kombëtare ashtu edhe ndërkombëtare, jurisprudenca duhet të shtrihet në çdo lëndë dhe të mos merret artificialisht si një temë e veçantë trajnimi. Kurrikula speciale duhet të zhvillohen për gjyqtarët që merren me drejtësinë për të mitur dhe për gjyqtarët e gjykatave të reja, siç është ajo e posaçme kundër korrupsionit dhe krimit të organizuar.

3.3.5. Formimi vazhdues i gjyqtarëve

Ligji ka rikonceptuar sistemin e trajnimit vazhdues dhe të vlerësimit periodik të gjyqtarëve për efekt karriere, duke zgjeruar e forcuar më tej kriteret objektive për matjen e aftësisë profesionale, si dhe duke konceptuar e zbatuar kriteret dhe teste për matjen e integritetit moral e psikologjik të tyre.

Për sa më sipër, është parashikuar e drejta dhe detyrimi i gjyqtarëve për të marrë pjesë në programet e formimit vazhdues, kur ato janë të përshtatshme për funksionin dhe të organizuara e certifikuara nga ShM-ja ose nga çdo institucion trajnimi në nivel kombëtar ose ndërkombëtar të njohur nga Këshilli.

Gjyqtarët kanë rol të rëndësishëm, duke qenë mbrojtësit kryesorë të të drejtave dhe lirive themelore, si dhe për shkak të pozicionit të rëndësishëm për garantimin e shtetit të së drejtës. Për këto arsye, vendet anëtare të BE-së dhe vende të tjera rregullojnë si hyrjen në profesion ashtu edhe përmirësimin e vazhdueshëm profesional, në interes të qytetarëve dhe me qëllim sundimin e ligjit.

Pas përfundimit të fazave akademike dhe profesionale të trajnimeve, gjyqtarët do të kenë fituar të paktën minimumin e njohurive dhe aftësive për t'u mundësuar atyre të punojnë në një nivel kompetence dhe profesionalizmi. Për të ruajtur dhe përmirësuar cilësinë dhe efikasitetin e gjyqësorit, gjyqtarët duhet të përditësojnë njohuritë e tyre dhe të përmirësojnë vazhdimisht aftësitë e tyre.

Përgjegjësia që legjislacioni i ka dhënë KLGj-së i jep këtij institucioni fuqinë për të vepruar në nivel të politikave lidhur me formësimin e profilit të një gjyqtari. Roli i tij në hartimin e programit të trajnimit të vazhdueshëm dhe monitorimin e efektivitetit të tij është veçanërisht i rëndësishëm për këtë vlerësim. Ajo duhet të miratojë rregulla të hollësishme për përshtatshmërinë dhe përmbajtjen e programeve të formimit vazhdues, shërbimet lehtësuese të lejuara, si dhe për procedurën e pajisjes me leje për ndjekjen e këtyre trajnimeve⁵⁵.

Nga ana tjetër, ShM-ja përveç detyrave të saj kryesore në trajnimin fillestar zbaton, gjithashtu, programet e vazhdueshme të trajnimit dhe jo vetëm për magjistratët, por edhe për avokatët, kancelarët dhe administratën gjyqësore. Trajnimet vazhduese të zhvilluara nga ShM-ja, i japin mundësi çdo magjistrati që të marrë pjesë në trajnimet e organizuara me tematika të fokusuara te risitë e kuadrit kushtetues dhe ligjor të brendshëm dhe atij ndërkombëtar (për

55. Neni 5, pika 6 i ligjit nr. 96/2016.

shembull praktika e GjEDNj-së në lidhje me të drejtat dhe liritë konventore dhe veçanërisht në lidhje me rastet kundër shtetit shqiptar).

Gjyqtari ka të drejtën dhe detyrimin të marrë pjesë në programet e formimit vazhdues, si dhe ka të drejtë të propozojë tema trajnimi dhe të bashkëpunojë me KLGj-në, me qëllim përmirësimin e programeve të trajnimit.

Gjyqtari duhet:

- a) të ndjekë formimin vazhdues, në përputhje me legjislacionin në fuqi;
- b) të marrë çdo masë tjetër të arsyeshme për t'u përditësuar me ndryshimet legislative dhe të jurisprudencës.

Trajnimet jashtë karrierës nuk janë domosdoshmërisht të detyrueshme dhe ndahen në:

- a) trajnime të nevojshme për përmirësimin dhe përditësimin e kompetencës profesionale gjyqësore;
- b) trajnimet e lidhura me ndryshimin e detyrës, për shembull kalimi nga juridiksioni civil në atë administrativ ose penal i posaçëm apo emërimi si kryetar gjykate.

Trajnimet jashtë detyrës gjyqësore të magjistratit kanë të bëjnë me:

- a) administrimin e gjykatave dhe si kryetar gjykate;
- b) komunikimin dhe etikën; si dhe
- c) fusha shoqërore të ekspertizës jashtë gjyqësore.

Standardet e performancës

Standardet e performancës së gjyqtarit, të cilat lidhen me trajnimin dhe formimin e vazhdueshëm profesional të tij.

Gjyqtari ka të drejtën dhe detyrimin të marrë pjesë në programet e formimit vazhdues.

Ai mund të propozojë tema trajnimi dhe të bashkëpunojë me KLGj-në dhe ShM-në, me qëllim përmirësimin e programeve të trajnimit. Gjithashtu, ai ka detyrimin që të marrë çdo masë tjetër të arsyeshme për t'u përditësuar me ndryshimet legislative dhe të jurisprudencës.

Trajnimet janë të nevojshme për përmirësimin dhe përditësimin e kompetencës profesionale gjyqësore, por edhe në rastin e ndryshimit të detyrës, për shembull kalimi nga juridiksioni civil në atë administrativ ose i gjykatave të posaçme ose emërimi si kryetar gjykate.

Treguesit e realizimit

Formimi fillestar dhe praktikat profesionale dhe formimi i vazhdueshëm pas emërimit fillestar:

- Sa të përshtatura janë trajnimet me nevojat dhe cila është metoda e vlerësimit të nevojës për trajnime?
- Sa të specializuara dhe të detajuara janë trajnimet?
- A vlerësohen programet dhe metodat e trajnimit në vazhdimësi dhe periodikisht në mënyrë që të sigurohet cilësia e trajnimit?
- A u referohen trajnimet veçanërisht praktikave të punës së përditshme të gjyqtarëve?
- A përfshijnë programet e trajnimit të drejtën kushtetuese dhe atë evropiane?

Metoda e matjes

Ndërthurje e metodologjive të matjes, mes kriterëve objektive dhe subjektive, sipas standardeve më të mira të rekomanduara nga CEPEJ-i dhe CCJE-ja.

4. METODAT PËRZGJEDHËSE PËR PËRPARIMIN NË KARRIERË DHE PROMOVIMIN E GJYQTARIT

4.1. Procedurat dhe metodat përzgjedhëse

Vlerësimi individual i gjyqtarëve duhet të synojë përmirësimin e cilësisë së punës së gjyqësorit, pa cenuar pavarësinë. Procesi i vlerësimit individual të gjyqtarëve duhet të kryhet në interes të publikut në përgjithësi dhe nuk duhet të komprometojë asnjëherë parimin e pavarësisë së pushtetit gjyqësor. Drejtësia nuk duhet vetëm të jepet me cilësi të lartë, por edhe brenda afateve të arsyeshme, sipas nenit 6 të KEDNj-së dhe nenit 42 të Kushtetutës.

Faktorë sasiorë, të tillë si numri i çështjeve për të cilat gjyqtari është shprehur me vendim, ose norma/përqindja e zgjidhjes së çështjeve është një faktor i rëndësishëm për vlerësimin e gjyqtarëve. Ka mënyra të ndryshme në të cilat mund të përdoren tregues të tjerë sasiorë për të vlerësuar efektivitetin e gjyqtarit. Për shembull, numri i çështjeve për të cilat gjyqtari është shprehur me vendim mund të krahasohet me numrin mesatar të çështjeve të përfunduara nga gjyqtarë të tjerë në pozicion të ngjashëm.

Një faktor tjetër mund të jetë nëse një gjyqtar i përmbush shifrat e caktuara nga gjykata të cilat përfaqësojnë objektiva specifike. Për më tepër, mund të shqyrtohet numri i çështjeve për të cilat gjyqtarit i është dashur më shumë kohë sesa afati ligjor kohor i parashikuar për të marrë vendim për çështjen. Megjithatë, këto lloj kriteresh duhet të trajtohen gjithnjë me kujdes.

CCJE-ja mbështet pikëpamjen që efikasiteti i një gjyqtari duhet të merret parasysh në vlerësimin profesional të tij. Megjithatë cilësia e drejtësisë nuk duhet të kuptohet thjesht si një sinonim “i produktivitetit”.⁵⁶Afatet kohore dhe ngarkesa vjetore e punës, e parashikuar, duhet të jenë reale dhe të drejta, duke marrë parasysh të drejtat dhe sjelljen e palëve ndërgjyqëse, si dhe kushtet e punës dhe ndërlikimet në fusha ligjore.

4.2. Ngritja në detyrë

Faza në karrierën në të cilën një person është emëruar si gjyqtar dhe kriteret me të cilat mund të ngrihet në detyrë më të lartë duket se janë veçanërisht të rëndësishme në përcaktimin e llojit të vlerësimit që i bëhet gjyqtarit.

Ngritja në detyrë në gjyqësor është moment shumë i rëndësishëm për karrierën e një gjyqtari

56. CCJE, Opinioni 17 (2014), paragrafi 31; CCJE, Opinioni 1 (2005), paragrafi 25.

për shkak se lidhet me ndryshime të rëndësishme në statusin e tij, por është moment shumë i rëndësishëm edhe për sistemin, për shkak se ndikon drejtpërdrejt në cilësinë e drejtësisë. Njëkohësisht, krijimi i një klime “konkurruese” të drejtë ndërmjet magistratëve i shërben rritjen së performancës së tyre për shkak se ata besojnë se meritat dhe profesionalizmi i tyre do të vlerësohen.

Mundësitë për ngritje në detyrë nuk paraqiten shumë shpesh dhe pikërisht kjo vështirësi për të arritur promovimin bën që ky proces të jetë ndër më të vëzhguarit, si brenda gjyqësorit ashtu edhe nga publiku.

KL Gj-ja është organi që vendos për ngritjen në detyrë dhe kërkesat ligjore e standardet ndërkombëtare kërkojnë që ky organ të jetë i pavarur, i paanshëm, të bëjë një vlerësim të bazuar vetëm në meritë dhe të organizojë një proces transparent, të drejtë dhe të barabartë për magistratët që konkurrojnë për të përfituar nga ngritja në detyrë. Pra, kujdesi i KL Gj-së orientohet si në çështjet e thelbit (përcaktimi dhe vlerësimi i kriterëve, pikëzimi, renditja), ashtu edhe në çështje të procedurës (transparenca e procesit, arsyetimi i vendimmarrjes, respektimi i të drejtave procedurale të magistratëve konkurrues).

Gjyqtarët duhet të vlerësohen jo vetëm në një mënyrë transparente e të ndershme, por duhet të mund të kenë besim se vlerësimet e mira e të merituar do të kenë efekt për ngritjen në detyrë/karrierën në gjyqësor.

Ngritja në detyrë duhet të mbështetet në rezultatet e punës së gjyqtarit. Për të gjetur kandidatin më të mirë është më mirë që të vlerësohet çdo kandidat në mënyrë individuale. Për shembull, eksperiencia të caktuara mund të bëjnë që një kandidat të jetë një përzgjedhje më e mirë për një pozicion sesa për një pozicion tjetër. Për shembull, një gjyqtar kandidatura e të cilit shqyrtohet për ngritje në detyrë si kryetari i gjykatës së posaçme për korrupsionin dhe krimin e organizuar duhet të ketë eksperiencë në këtë fushë. Një gjyqtar kandidatura e të cilit po shqyrtohet për një pozicion në gjykatë apeli, nuk është e nevojshme të ketë eksperiencia të tilla.

CCJE-ja⁵⁷ dhe Kombet e Bashkuara⁵⁸ theksojnë se emërimet dhe ngritja në detyrë e gjyqtarëve nuk duhet të mbështetet vetëm tek eksperiencia në punë, por në kriteret objektive, në veçanti tek aftësia, integriteti dhe eksperiencia. Për pasojë, në përgjithësi nuk është e kundërshtueshme të merret parasysh vjetërsia në punë, ashtu siç merret nga sistemi i renditjes. Megjithatë, mbështetja në masë të madhe në vjetërsinë në punë, pengon promovimin e gjyqtarëve të rinj, shumë të mirë, në pozicione ku mund të ketë nevojë për ide të reja për të përmirësuar gjyqësorin. Gjithashtu edhe aktiviteti akademik mund të kontribuojë, qoftë edhe pak, në vlerësimin e gjyqtarëve.

CCJE-ja rekomandon që elementet kryesore të vlerësimit formal të parashikohen qartë dhe në mënyrë shteruese nga legjislacioni parësor i çdo vendi.⁵⁹ Në këtë kuadër, është mirë që baza e procesit të vlerësimit të mbulohet nga legjislacioni parësor dhe që rregullat shtesë të zhvilluara nga organet përkatëse të bëhen publike.

57. Opinioni i CCJE-së 1(2001), para. 17 dhe 29; Opinioni 17(2014), para. 27.

58. Parimet Bazë të Pavarësisë së Gjyqësorit (1985), para. 13.

59. Opinioni 17 (2014) para. 30, rekomandimi 5 i CCJE-së.

Sistemi i vlerësimit mund të mos jetë zgjidhja ideale për çdo sistem gjyqësor, sepse është shumë i ndërlikuar, po duket se ka avantazhe në disa raste.

Sipas Opinionit nr. 17 (2014) të CCJE-së, vlerësimi duhet të mbështetet në kritere objektive. Kriteret mund të përfshijnë tregues cilësorë, por dhe tregues sasiorë, megjithëse jo ekskluzivisht. Ato duhet t'i bëjnë të mundur vlerësuesit të vlerësojë të gjitha aspektet që përbëjnë performancë të mirë gjyqësore.

Meqenëse vlerësimi ka për qëllim të përmirësojë gjyqësorin si një i tërë, si dhe besimin e publikut te gjyqësori, vlerësimi duhet të përqendrohet më shumë në aftësitë që i nevojiten gjyqtarit për t'i shërbyer publikut, se sa në arritjet akademike e skollastike. Integriteti i gjyqtarëve është bazë e domosdoshme për besimin e publikut në gjyqësor. Megjithatë, shkëlja e rregullave mbi integritetin duhet të trajtohet fillimisht me procedura disiplinore.

Për më tepër, gjyqtarët mund të edukohen dhe të inkurajohen që të krijojnë një mentalitet të integritetit dhe të pavarësisë. Përveç kësaj, aftësitë e gjyqtarëve në organizimin e një seance gjyqësore të rregullt dhe efektive në sallën e gjyqit dhe në hartimin e vendimeve të qarta dhe të kuptueshme janë me rëndësi parësore për të fituar besimin e publikut.

4.2.1. Kriteri i përvojës profesionale

Ngritja në detyrë është kalimi nga një pozicion në sistemin gjyqësor, në një pozicion tjetër të një niveli më të lartë.

Magjistrati ngrihet në detyrë nëse plotëson këto kritere minimale për përvojën profesionale. Për pozicionin gjyqtar në gjykatën e posaçme të shkallës së parë për gjykimin e veprave penale të korrupsionit dhe krimit të organizuar, magjistrati duhet të ketë ushtruar funksionin jo më pak se 7 vjet si gjyqtar, nga të cilat të paktën 5 vjet si gjyqtar në fushën e drejtësisë kriminale ose si inspektor në zyrën e ILD-së, duke përfshirë edhe përvojën si magjistrat i komanduar, ndërsa për pozicionin gjyqtar apeli në Gjykatën e Posaçme të Apelit për gjykimin e veprave penale të korrupsionit dhe krimit të organizuar, magjistrati duhet të ketë ushtruar funksionin jo më pak se 10 vjet si gjyqtar, nga të cilat të paktën 5 vjet si gjyqtar për çështjet penale ose si inspektor në Zyrën e ILD-së.

Magjistrati mund të ngrihet në detyrë në pozicione pranë gjykatave të shkallës së dytë, nëse ka ushtruar funksionin jo më pak se 7 vjet në shkallën e parë, nga të cilat të paktën 5 vjet në fushën e së drejtës përkatëse të përshtatshme për pozicionin e lirë, duke përfshirë edhe përvojën si magjistrat i komanduar.

Ai mund të ngrihet në detyrë në pozicione pranë Gjykatës së Lartë nëse ka ushtruar funksionin jo më pak se 13 vjet në nivele më të ulëta, nga të cilat të paktën 5 vjet në fushën e së drejtës përkatëse të përshtatshme për pozicionin e lirë, duke përfshirë edhe përvojën si magjistrat i komanduar.

Për procedurën e ngritjes në detyrë, për plotësimin e një pozicioni të lirë në Gjykatën e

Lartë, KLGj-ja Gjyqësor propozon me shkrim emërimin e kandidatëve që plotësojnë kriteret ligjore, duke arsyetuar përmbushjen e kriterëve dhe duke bërë renditjen e kandidatëve, sipas procedurës dhe rregullave të parashikuara. Propozimi për emërimin është i ankimueshëm.

Këshilli bën publik vendimin përfundimtar të propozimit për emërim në faqen e tij zyrtare. Vendimi i këshillave për mosçaktivimin në detyrë në gjykatat e posaçme kundër korrupsionit dhe krimin të organizuar dhe Prokurorinë e Posaçme është i formës së prerë.

Ngritja në detyrë e gjyqtarit me renditjen më të lartë dekretohet nga Presidenti i Republikës, në përputhje me nenin 136, pika 2, të Kushtetutës.

4.2.2. Kriteret dhe përparësitë e renditjes së kandidatëve

Renditja e kandidatëve bazohet në vlerësimin krahasues të niveleve të dy vlerësimeve të mëparshme etike dhe profesionale. Kandidati me nivelet më të larta të vlerësimit etik dhe profesional renditet më lart. Në rastin e kandidatit të komanduar në një institucion brenda sistemit të drejtësisë, niveli i vlerësimit etik dhe profesional nga ky institucion njihet si nivel vlerësimi duke mbajtur në konsideratë në këtë rast nivelet e vlerësimit sipas ligjit të posaçëm të institucionit të sistemit të drejtësisë dhe nivelet e vlerësimit sipas sistemit të kohës për vlerësimin etik dhe profesional të gjyqtarëve. Në rastin kur kandidatit të komanduar nuk i është bërë vlerësim etik dhe profesional nga institucioni i sistemit të drejtësisë, atëherë ai vlerësohet për aftësitë profesionale si kandidati jogjyqtar në Gjykatën e Lartë, sipas parashikimeve të nenit 49 të ligji nr. 96/2016 dhe akteve të KLGj-së.

Në rast se pas vlerësimit të bërë ka më shumë se një kandidat me rezultate të njëjta, renditja e kandidatëve me rezultatet më të larta bazohet në përvojën profesionale specifike që kërkohet për pozicionin e lirë. Kandidati që ka përvojë profesionale specifike, renditet më lart. Në rast se edhe pas kësaj ka më shumë se një kandidat me rezultate të njëjta, për renditjen e kandidatëve me rezultatet më të larta merr përparësi kohëzgjatja e përvojës profesionale specifike. Kandidati me përvojën profesionale specifike me kohëzgjatjen më të madhe, renditet më lart.

Në rast se edhe pas kësaj ka më shumë se një kandidat me rezultate të njëjta, për renditjen e kandidatëve me rezultatet më të larta merr përparësi zhvillimi i karrierës si gjyqtar. Kandidati me karrierë më të zhvilluar, renditet më lart.

Dhe në rast se edhe pas kësaj ka më shumë se një kandidat me rezultate të njëjta, renditja e kandidatëve me rezultatet më të larta bazohet në vjetërsinë si jurist. Kandidati me vjetërsinë më të madhe, renditet më lart.

4.3. Rregulla të përgjithshme të procedurës së përzgjedhjes për ngritjen në detyrë

4.3.1. Fillimi i procedurës së përzgjedhjes për ngritjen në detyrë dhe caktimi i relatorit

Këshilli, jo më vonë se 7 ditë nga vendimi i parë për kualifikimin e një kandidati, vendos fillimin e procedurës së përzgjedhjes për ngritjen në detyrë, si dhe cakton, nëpërmjet shortit, relatorin për atë procedurë. Për arsye të motivuara, mbi kërkesën e çdo anëtari të Komisionit, Këshilli mund të vendosë përjashtimin e tij nga shorti. Përjashtimisht, për arsye të motivuara që lidhen me ngarkesën dhe efektivitetin e punës, mbi propozimin e Komisionit, Këshilli mund të vendosë që në procedurat e shortit për caktimin e relatorit, në një ose disa procedura përzgjedhjeje për ngritjen në detyrë, të përfshihen edhe anëtarët zëvendësues të Komisionit.

Anëtari i Komisionit dhe/ose çdo anëtar tjetër i Këshillit, në çdo kohë kur merr dijeni për ekzistencën e një konflikti interesi ose të një pengese ligjore dhe në këtë rast është i detyruar të deklarojë natyrën e konfliktit të interesit ose pengesës dhe të heqë dorë nga pjesëmarrja në procedurën e përzgjedhjes për ngritjen në detyrë për atë pozicion të lirë.

Për dorëheqjen e çdo anëtari të Këshillit vendos Kryetari i tij. Kur Kryetari i Këshillit jep dorëheqjen, vendimi merret nga Zëvendëskryetari i tij. Kur në një gjykatë, për të njëjtën fushë të së drejtës, ka më shumë se një pozicion të lirë, Këshilli kryen vetëm një procedurë përzgjedhjeje për ngritjen në detyrë.

4.3.2. Të drejtat e kandidatit

Kandidati njoftohet për relatorin menjëherë me fillimin e procedurës së përzgjedhjes për ngritjen në detyrë. Ai ka të drejtë të kërkojë përjashtimin e relatorit, jo më vonë se 3 ditë nga marrja dijeni e shkakut të përjashtimit, duke shoqëruar kërkesën, kur është rasti, me aktet provuese të shkakut të përjashtimit. Këtë të drejtë kandidati e ka edhe ndaj çdo anëtari tjetër të KLGj-së. Këshilli vendos për kërkesën e kandidatit për përjashtimin e relatorit të çështjes dhe/ose të çdo anëtari tjetër të Këshillit, jo më vonë se 7 ditë nga paraqitja e saj.

Kandidati ka të drejtë që, në çdo fazë të procedurës së përzgjedhjes për ngritjen në detyrë, me kërkesë, të njihet me dokumentet e dosjes së tij, si edhe të marrë kopje të tyre, sipas rregullave të Kodit të Procedurave Administrative. Nëse kandidati që ka qenë i komanduar në një institucion brenda sistemit të drejtësisë dhe ky i fundit nuk ka bërë vlerësimin e tij etik dhe profesional, ka të drejtë që, në momentin e aplikimit për ngritjen në detyrë, të kërkojë bërjen e këtij vlerësimi nga Këshilli sipas rregullave përkatëse të vlerësimit. Kryesisht, apo mbi kërkesën e Këshillit, kandidati ka të drejtë të paraqesë shpjegime me shkrim për fakte, rrethana apo çështje ligjore që lidhen me kriteret e renditjes, si dhe të depozitojë, kur është rasti, dokumente shkresore në mbështetje të këtyre shpjegimeve. Gjithashtu, ai ka të drejtë të tërhiqet nga kandidimi derisa nuk ka përfunduar procedura e përzgjedhjes për ngritjen në detyrë, duke depozituar kërkesën e tij me shkrim. Mbi këtë kërkesë, me propozim të

relatorit të çështjes, KLGj-ja vendos përfundimin e procedurës së ngritjes në detyrë për këtë kandidat dhe përjashtimin e tij nga procedurat e mëtejshme të kandidimit. Vendimi i njoftohet kandidatit dhe bëhet publik në faqen zyrtare të KLGj-së.

4.3.3. Vendimi për renditjen e kandidatëve dhe vendimi paraprak i propozimit për emërim. E drejta e ankimit

Vendimi i KLGj-së për renditjen e kandidatëve dhe vendimi paraprak i propozimit për emërim arsyetohen nga relatori, jo më vonë se 10 ditë nga miratimi, duke reflektuar çdo sugjerim për të cilin kanë rënë dakord shumica e anëtarëve të Këshillit. Vendimi nënshkruhet nga të gjithë anëtarët e KLGj-së që kanë marrë pjesë në votim dhe vendimi i arsyetuar u njoftohet kandidatëve. Kundër këtij vendimi mund të bëhet ankim nga çdo kandidat në Gjykatën Administrative të Apelit, brenda 5 ditëve, nga dita e njoftimit të vendimit. Gjykata merr vendimin brenda dy javëve nga dita e ankimit dhe ky vendim është i formës së prerë. Në rastin kur Gjykata Administrative e Apelit pranon ankimin e kandidatit/kandidatëve dhe shfuqizon vendimin, KLGj-ja, brenda 2 javëve nga njoftimi i vendimit gjyqësor, rishikon vendimin e saj në masën e nevojshme për zbatimin e vendimmarrjes së gjykatës. Vendimi i formës së prerë për renditjen e kandidatëve dhe vendimi paraprak i propozimit për emërim, bëhen publik në faqen zyrtare të internetit të KLGj-së.

4.3.4. Vendimi për ngritjen në detyrë

Jo më vonë se 7 ditë nga marrja formë të prerë sipas ligjit të vendimit për renditjen e kandidatëve në një procedurë përzgjedhjeje për ngritjen në detyrë, mbi projektvendimin e përgatitur nga relatori i asaj procedure, KLGj-ja merr vendim për ngritjen në detyrë në atë pozicion të lirë të kandidatit të renditur më lart. Në rastin e procedurës së përzgjedhjes për ngritjen në detyrë në një gjykatë për më shumë se një pozicion të lirë në të njëjtën fushë të së drejtës, KLGj-ja merr vendim për ngritjen në detyrë në ato pozicione të lira të kandidatëve të renditur më lart. Vendimi i njoftohet kandidatit të ngritur në detyrë, gjykatave respektive, si dhe bëhet publik në faqen zyrtare të internetit të Këshillit.

4.4. Kriteret e vlerësimit për ngritjen në detyrë të gjyqtarit

4.4.1. Historiku arsimor dhe e kaluara profesionale

Sipas këtij kriteri vlerësimi, caktimi i pikëve nga KLGj-ja për secilin kandidat orientohet duke u bazuar në rezultatet e studimeve të larta për drejtësi, brenda apo jashtë vendit. Kriteri i vlerësimit i rezultatit të arritur në studimet e larta për drejtësi i referohet mesatares së notave.

4.4.2. Rezultatet e programeve të formimit fillestar

Programet e formimit fillestar të tilla si ato të ShM-së, Shkollës së Avokatisë, Shkollës së Administratës Publike, etj., kontribuojnë në rritjen e profesionalizmit të gjyqtarit. Me anë të këtij kriteri vlerësohet niveli i rezultateve të angazhimit të kandidatit në ndjekjen e veprimtarive të kualifikimit fillestar profesional që mundësojnë arritjen e një profesionalizmi më të lartë në shërbim të ushtrimit të funksioneve dhe detyrave profesionale.

Si burim vlerësimi shërbejnë jetëshkrimi, informacione dhe dokumente zyrtare lidhur me rezultatet, vlerësimin dhe ecurinë e kryerjes së studimeve në programet e formimit fillestar.

4.4.3. Rezultatet e përvojës në profesion

Ky tregues vlerëson nivelin e rezultateve të arritura gjatë përvojës së kandidatit në profesionin e juristit. Si burim vlerësimi shërbejnë jetëshkrimi, informacione dhe dokumente zyrtare lidhur me rezultatet, vlerësimin dhe ecurinë gjatë përvojës në profesion.

4.4.4. Rezultatet e trajnimeve të tjera, kualifikimeve pasuniversitare dhe gradat/titujt shkencorë

Për të pikëzuar këtë kriter, KLGj-ja vlerëson rezultatet e trajnimeve të tjera, kualifikimet pasuniversitare, si edhe gradat shkencore dhe titujt akademikë. Për të realizuar një vlerësim sa më objektiv të kandidatëve që kanë tituj akademikë, grada shkencore, apo që kanë kryer studime të tjera afatgjata, mastera ekzekutivë dhe trajnime të tjera, mbahen në konsideratë edhe kriteret e përcaktuara në ligjin për arsimin e lartë.⁶⁰

Për “trajnimet e tjera” KLGj-ja vlerëson veçanërisht:

- a) trajnimet afatshkurtra/afatmesme me një kohëzgjatje deri 2 javë, në 10 vitet e fundit, të cilat janë të shoqëruara me një certifikatë ose përmbajnë një komponent vlerësimi. Duke mbajtur parasysh numrin, llojet, tematikat dhe kohëzgjatjet e përgjithshme të trajnimeve në fusha të caktuara, si dhe institucionet trajnuese.
- b) trajnimet afatgjata me një kohëzgjatje minimale 2-javore, deri në një semestër akademik, në 10 vitet e fundit, të cilat janë të shoqëruara me një certifikatë ose përmbajnë një komponent vlerësimi. Duke mbajtur parasysh numrin, llojet, tematikat dhe kohëzgjatjet e përgjithshme të trajnimeve në fusha të caktuara, institucionet trajnuese.

Për “kualifikimet pasuniversitare”, KLGj-ja vlerëson veçanërisht rezultatet e masterit ekzekutiv me relevancë në drejtësi/ligj dhe/ose të çdo studimi tjetër specializues afatgjatë në fund të të cilit lëshohet “Diplomë specializimi” në fushën përkatëse të programit të studimit.

60. Ligji nr. 80/2015, datë 22.07.2015 “Për arsimin e lartë dhe kërkimin shkencor në institucionet e arsimit të lartë në Republikën e Shqipërisë”.

Këshilli mban parasysh numrin, llojet, tematikat e kualifikimeve pasuniversitare dhe për “gradat shkencore dhe titujt akademikë”, mban parasysh numrin, llojet dhe tematikat e gradave shkencore dhe titujve akademike në drejtësi.

4.4.5. Kualifikimi i përgjithshëm profesional

Pas vlerësimit dhe pikëzimit të kandidatëve sipas historikut të arsimit dhe të shkuarës së tyre profesionale, synohet të identifikohen ata kandidatë të cilët kanë performuar në mënyrë të dalluar në fushën përkatëse të ushtrimit të profesionit. Prandaj, vlerësimi dhe pikëzimi i tyre mbështetet në arritjen e rezultateve më të larta dhe të dallueshme profesionale, të konsideruara në përgjithësi. Në vlerësimin dhe pikëzimin e kandidatëve, KLGj-ja vlerëson cilësinë e aftësive profesionale.

4.4.5.1. Vlerësimi cilësor

Midis të gjitha punimeve dhe dokumenteve profesionale gjatë 5 viteve të fundit të karrierës, kandidati përzgjedh dhe i parashtron KLGj-së 5 ndër punimet më të dallueshme sipas tij, ku paraqiten aftësitë e tij intelektuale dhe profesionale në nivelin më të lartë.

Elemente shtesë mbi cilësinë e rezultateve profesionale mund të nxirren edhe nga dokumentet zyrtare për rezultatet e procesit të vlerësimit profesional të paraqitura nga kandidati ose të kërkuara nga ana e KLGj-së prej autoriteteve përkatëse, si edhe dokumentet zyrtare që paraqesin cilësinë dhe arritjet gjatë eksperiencës në punë, nga institucione kombëtare dhe ndërkombëtare.

4.4.6. Meritat morale dhe etike

4.4.6.1. Integriteti moral dhe etik

Vlerësimi i meritave morale dhe etike mund të jetë problematik, sepse karakteristika të tilla janë jashtëzakonisht të vështira për t’u përkufizuar. Një kritikë e zakonshme është se vlerësimet e meritave morale priren të kenë norma të larta dështimi, janë subjektive dhe përdorimi i një vlerësimi shumë të rreptë mund të rezultojë në refuzimin e kandidatëve të ndershëm.

Parimet e Bangalorit parashtrojnë se nuk ka shkallë integriteti të përkufizuara si të tilla. Integriteti është një karakteristikë që gjyqtari e ka ose nuk e ka. Integriteti është absolut. Në gjyqësor integriteti është më shumë se një virtyt, është një domosdoshmëri.

Për të pikëzuar një kriter të tillë KLGj-ja vlerëson nëse kandidati miraton, respekton dhe mbështet vlerat themelore të punës së pritshme të gjyqtarit, siç janë: i) shmangia e shfaqjes së pahijshme; ii) nderi dhe dinjiteti, dhe iii) i përgjigjet pritshmërive të publikut, duke

demonstruar cilësitë personale të mençurisë, ndershmërisë, ndjenjës së humanizmit, guximit, seriozitetit dhe maturisë. Kandidati duhet të jetë i vetëdijshëm se sjellja profesionale, jeta private dhe sjellja në shoqëri kanë ndikim në imazhin e drejtësisë dhe besimit të publikut.

Një nga sfidat e mëdha të KLGj-së është gjetja e burimeve përkatëse dhe përcaktimi i besueshmërisë së tyre dhe ajo duhet të verifikojë informacionin në dispozicion. Për këto arsye, pikëzimi i këtij kriteri të vlerësimit bëhet sipas një rendi zbritës, duke supozuar se kandidati ka integritet etik dhe moral të plotë. Sipas kësaj qasjeje, kandidati e fillon procedurën e vlerësimit me totalin e pikëve referuar secilit tregues të këtij kriteri dhe nëse burime të provuara dhe të besueshme evidentojnë një mangësi të treguesve të integritetit moral dhe etik, KLGj-ja cakton më pak pikë. Në mënyrë që të shmanget që një person me aftësi të shkëlqyera njohëse, por me integritet moral dhe etik të ulët të renditet në vendet e para, skema e renditjes paraqet një gamë mjaft të lartë pikësh.

Në lidhje me këtë, puna e Këshillit udhëhiqet dhe mbështetet nga Parimet e Bangalorit për etikën gjyqësore dhe komentari përkatës si dhe parimet për etikën gjyqësore të përpunuara nga ENCJ-ja.

4.4.6.2. Shmangia e shfaqjes së pahijshme

Shmangia e shfaqjes së pahijshme është themelore për integritetin. KLGj-ja vlerëson nëse kandidati, në ushtrimin e detyrës dhe të funksioneve, i shmanget çdo sjelljeje që tregon mungesë respekti, vetëpërmbytjeje, ndjeshmërie ose qasje të papërshtatshme dhe ofensive, pra jo vetëm sjellje që formalisht kualifikohen se janë në kundërshtim me ligjin.

Gjithashtu, KLGj-ja merr parasysh në vlerësim nëse burimet e vlerësimit përmbajnë informacione mbi sjellje të tilla si:

- kandidati ka tejkalime dhe ekstravagancë në ushtrimin e profesionit të tij;
- kandidati ushtron dhe ka ushtruar (në të kaluarën) profesionin me njëanshmëri;
- kandidati kërkon nëpërmjet ndërhyrjes të përfitojë një avantazh të pamërituar për veten ose për të tjerët;
- kandidati pranon dhurata ose avantazhe për veten ose për të afërmit, kur ushtron detyrën ose profesionin.

4.4.6.3. Nderi dhe dinjiteti

Në lidhje me nderin dhe dinjitetin, KLGj-ja vlerëson nëse kandidati transmeton vlera personale dhe profesionale dhe konsiderohet një model për të tjerët. Në vlerësimin e kandidatit dhe caktimin e pikëve, Këshilli merr parasysh nëse burimet e vlerësimit përmbajnë informacione mbi sjellje të tilla si:

- mungesë vëmendjeje dhe interesi për respektimin dhe dinjitetin e individëve;
- shpërdorimi i pronës publike;
- keqpërdorimi i kohës së punës, personelit dhe burimeve për qëllime private;
- bullizëm (për shembull, keqtrajtimi progresiv dhe sistematik i kolegëve ose stafit vartës, nëpërmjet abuzimit verbal, thashethemeve, përjashtimit social, ose përhapjes së thashethemeve);
- frekuentim i dobët (mungesa në punë);
- përdorimi i substancave të ndaluara.

4.4.6.4. Reputacioni

Në përgjithësi, qëllimi i këtij treguesi është të vlerësojë nëse dhe deri në çfarë mase kandidati mund të pranohet se përmbush pritshmëritë e qytetarëve dhe të shoqërisë në lidhje me cilësitë profesionale të gjyqtarit, të tilla si: rezerva dhe diskrecioni, kujdesi dhe respekti, si dhe cilësitë personale si: mençuria, besnikëria, humanizmi, serioziteti dhe maturia.

Reputacioni, si i tillë, ndërtohet dhe vjen nga integriteti dhe profesionalizmi, të cilat, gjithashtu, vlerësohen edhe në kriteret e tjera të vlerësimit. Një reputacion i mirë nxit krijimin dhe rritjen e besimit, por reputacioni shkon edhe përtej performancës konkrete të individit, përderisa një pjesë thelbësore e reputacionit lidhet me perceptimin. Prandaj, për të shmangur mbivendosjet me vlerësimin e bërë në lidhje me tregues të tjerë, KLGj-ja merr parasysh këtu vetëm vlerësimin e aspekteve që nuk janë vlerësuar më parë.

Këshilli vlerëson shkallën në të cilën mbizotëron perceptimi i mëposhtëm:

- sjellja e kandidatit krijon bindjen se vendimet e tij/të saj nxiten nga motive të ndryshme nga zbatimi i drejtë dhe i arsyetuar i ligjit;
- kandidati nuk kryen detyrat e tij profesionale në mënyrë të kujdesshme dhe efikase; ai nuk konsiderohet një person i devotshëm ndaj punës, me mentalitet praktik dhe nuk është model për të tjerët në angazhim;
- kandidati nuk kryen profesionin me ndershmëri, domethënë kandidati i tejkalon kompetencat që i janë besuar atij, si edhe kryen veprimtari që rezultojnë përtej kufijve ligjorë në raport me statusin ligjor dhe detyrat profesionale;
- kandidatit i mungon ndjenja e humanizmit;
- sjellja e përgjithshme e kandidatit nuk konsiderohet e përshtatshme në raport me detyrat profesionale dhe pritshmëritë e përgjithshme të një gjyqtari të GjL-së.

Këshilli përqendrohet në: jetëshkrimin e kandidatit; dokumente zyrtare që tregojnë arritje mbi nivelin e etikës dhe cilësive morale gjatë përvojave të punës; informacione zyrtare të ardhura posaçërisht ose të bëra vetë publike nga institucione të tjera shtetërore; informacione dhe opinione

të ardhura nga institucionet publike që kanë lidhje me sistemin e drejtësisë, organizata të shoqërisë civile me veprimtari në mbrojtjen e të drejtave të njeriut ose të krijuara për mbrojtjen e interesave të përdoruesve të sistemit të drejtësisë; informacione dhe dokumente të tjera të aksesueshme publikisht ose të paraqitura në Këshill, si edhe në intervistën me kandidatin.

Rrethanat e evidentuara dhe të vlerësuara të paprovuara nga Këshilli gjatë fazës së verifikimit të kushteve dhe kriterëve ligjore të kandidimit, nuk mund të konsiderohen dhe të përdoren gjatë fazës së vlerësimit, pikëzimit dhe renditjes së kandidatëve. Të dhënat e dala nga burimet e vlerësimit analizohen në mënyrë objektive duke shmangur qëndrimin subjektiv të vlerësuesit apo anëtarit të Këshillit të krijuar mbi bazën e njohjeve personale me kandidatët.

4.4.7. Meritat organizative dhe menaxheriale

Gjyqtari duhet të ketë aftësi të mira organizative në mënyrë që të jetë produktiv. Kandidati për pretendent për ngritje në detyrë nuk mund të jetë efektiv pa pasur aftësinë për të organizuar, menaxhuar dhe kontrolluar efektivisht punën. Produktiviteti, në çdo profesion dhe detyrë është rrjedhojë e menaxhimit të kohës, i cili tregon se sa mirë kandidati e përdor kohën e tij, si kur punon vetëm ashtu edhe në grup me të tjerë.

Këshilli do të mbështetet në të dhëna të dala nga burime të tilla si: jetëshkrimi i kandidatit; intervista me kandidatin; dokumente zyrtare që tregojnë arritje mbi nivelin e meritave organizative dhe meritave personale të tjera gjatë përvojave të punës; informacione zyrtare të ardhura posaçërisht ose të bëra vetë publike nga institucione shtetërore; informacione dhe opinione të ardhura nga institucionet publike që kanë lidhje me sistemin e drejtësisë, organizata të shoqërisë civile me veprimtari në mbrojtjen e të drejtave të njeriut ose të krijuara për mbrojtjen e interesave të përdoruesve të sistemit të drejtësisë, si edhe informacione dhe dokumente të tjera të aksesueshme publikisht ose të paraqitura në Këshill.

4.4.8. Cilësia e platformës dhe e vizionit të paraqitur

KL Gj-ja do të vlerësojë cilësinë, vlerën dhe originalitetin e arsytimit dhe të objektivave të prezantuar nga kandidati në dokumentin ku paraqet programin dhe vizionin e tij mbi qasjen për të realizuar një organizim dhe funksionim cilësor dhe efikas të GjL-së në ushtrimin e funksioneve të parashikuara në Kushtetutë dhe ligj.

Në lidhje me këtë tregues, Këshilli do të vlerësojë sa vijon:

- a) nivelin e kuptimit që kandidati ka për rolin e tij si gjyqtar në GjL dhe rolin e vetë asaj gjykate;
- b) vizionin e kandidatit në lidhje me sfidat kryesore me të cilat përballet GjL-ja nga perspektiva organizative dhe e çështjeve thelbësore të së drejtës;
- c) mendimet dhe sugjerimet e kandidatit për t'i adresuar këto sfida.

4.4.9. Aftësitë vendimmarrëse

KL Gj-ja do të vlerësojë nivelin e aftësive të fituara në përvojën, pozicionet dhe përgjegjësitë e mbuluara, në lidhje me aspektet që kanë të bëjnë me menaxhimin, planifikimin dhe administrimin e punës.

Ajo mund të vendosë të caktojë pikë shtesë për kandidatët që kanë mbajtur pozicione drejtuese ose që kanë kryer funksione që përfshijnë vendimmarrje me efekt të drejtpërdrejtë ndaj palëve të treta.

4.4.10. Aftësitë e komunikimit

Aftësia e komunikimit efektiv luan rol të rëndësishëm në kryerjen e funksionit të një gjyqtari. Për të pikëzuar këtë kriter, KL Gj-ja do të vlerësojë aftësinë për t'u shprehur në mënyrë të kuptueshme, të qartë dhe koncize, si dhe nëse kandidati është në gjendje të komunikojë me subjektet e tjera dhe të tretët në mënyrë jodiskriminuese, të matur, dhe me respekt. Informacione të këtij lloji mund të merren sidomos nga intervistat, ashtu si dhe nga burimet dokumentare.

4.4.11. Puna në ekip dhe puna në ambiente multidisiplinore

Kandidati i përshtatshëm për gjyqtar në GjL duhet të ketë kompetenca dhe aftësi për të punuar në kolegje me gjyqtarë të tjerë, për të shkëmbyer lirshëm dhe në mënyrë efektive pikëpamjet me kolegët dhe disponueshmërinë për të negociuar mospërputhjen e pikëpamjeve, nëse këto shfaqen.

Kandidati duhet të demonstrojë një qasje metodike ndaj punës, si dhe aftësinë për të qenë pjesë e një komuniteti pune, domethënë aftësinë për të punuar në ekipe me kolegët dhe anëtarët e stafit. KL Gj-ja do të vlerësojë eksperiencën e kandidatit gjatë karrierës, në punën në ekip dhe në ambiente multidisiplinore.

Standardet e performancës

Metodat përzgjedhëse për përparimin në karrierë dhe promovimin e gjyqtarit.

Vlerësimi individual i gjyqtarëve duhet të synojë përmirësimin e cilësisë së punës së gjyqësorit, pa cenuar pavarësinë.

Procesi i vlerësimit individual të gjyqtarëve duhet të kryhet në interes të publikut dhe nuk duhet ta komprometojë asnjëherë parimin e pavarësisë së pushtetit gjyqësor.

Treguesit e realizimit

- Statistika të KLGj-së mbi emërimet dhe ngritjen në detyrë të gjyqtarëve.
- Sondazhe mes gjyqtarëve dhe perceptimi i tyre për mundësitë reale të ngritjes në karrierën në gjyqësor.
- KLGj-ja vendos për ngritjen në detyrë pasi ka miratuar rregulla të detajuara, të cilat përcaktojnë kriteret për etikën dhe veprimtarinë profesionale ndërmjet kandidatëve me pikë të barabarta vlerësimi, kriteret për vlerësimin e përvojës profesionale që kërkohet për pozicionin e lirë dhe procedurën që ndiqet në rastin e pikëve të barabarta.
- KLGj-ja zbaton kërkesat ligjore për përvojën profesionale dhe specializimin.
- A garanton sistemi i vlerësimit individual ruajtjen e respektit të plotë për pavarësinë e gjyqësorit?
- A janë kriteret dhe procedurat e vlerësimit në përputhje me detyrat kryesore të gjyqtarit në një demokraci, mbrojtja e të drejtave të njeriut dhe e shtetit të së drejtës?
- A është procedura e vlerësimit efektive, e ndershme dhe a i shërben interesit publik në tërësi, apo deformohet duke u përdorur në qëllime të tjera jolegjitime?
- Cilat janë kriteret që ndiqen në procedurën në rastin e pikëve të barabarta.

Metoda e matjes

- A krijon mundësi për diferencim mes aplikantëve metodologjia dhe sistemi i pikëzimit i miratuar nga KLGj-ja? Çfarë kriteresh parashikon KLGj-ja për vlerësimin e specializimit të gjyqtarit?

TRANSFERIMI, KOMANDIMI, LËVIZJA PARALELE E GJYQTARËVE

Transferimi i gjyqtarëve, komandimi, lëvizjet paralele janë procese që lidhen, nga njëra anë, me të drejtën e gjyqtarit për të përmirësuar pozicionin e tij të punës, dhe nga ana tjetër, me mundësinë dhe detyrën që ka KLGj-ja për të siguruar miradministrim të gjykatave, rritje të efikasitetit dhe të cilësisë në dhënien e drejtësisë. Për këtë arsye, për këto procese është shumë e rëndësishme që të respektohen kritere dhe standarde të njëjta, si dhe radha prioritare e përcaktuar në ligj.

Duke u konsideruar edhe si të drejta për të përmirësuar kushtet e punës apo statusin e gjyqtarëve në detyrë, KLGj-ja duhet të vendosë gjyqtarët në një pozicion të pëlqyeshëm për ta realizuar lehtësisht këtë të drejtë. Pra, parimi i aksesit të barabartë duhet të realizohet nga ana e KLGj-së në çdo formë që ai mund të manifestohet, si për shembull publikimi i thirrjes, lënia e një afati të arsyeshëm dhe të mundshëm për subjektet në mënyrë që ato të kenë mundësi reale të realizojnë të drejtën e tyre, apo arsyetimi i vendimmarrjes në çdo rast.

Standardet ndërkombëtare kërkojnë që çdo vendimmarrje që lidhet me karrierën e gjyqtarit të jetë e arsyetuar, të mos sjellë cenim të statusit të tij dhe të jetë e bazuar në aftësi dhe meritë, të matura në mënyrë objektive. KLGj-ja duhet të ketë një vendimmarrje të arsyetuar në çdo rast edhe për shkak se ajo përgjigjet njëherësh si ndaj kërkesës së gjyqtarit ose kryetarit të një gjykate në rastin kur ai kërkon magjistratë, ashtu edhe ndaj kërkesës së sistemit për të pasur një përmirësim të punës së tij si rrjedhojë e kësaj vendimmarrjeje.

KL Gj-ja duhet të tregojë profesionalizëm dhe paanshmëri në këto raste. Kjo është e vetmja mënyrë që transferimet, komandimet dhe ngritja në detyrë të përmirësojnë punën e gjyqësorit, të motivojnë gjyqtarët në punën e tyre dhe të forcojnë besimin e publikut në këtë institucion dhe në funksionimin e sistemit të drejtësisë.

Në çdo rast, KLGj-ja detyrohet të shmangë konfliktin e interesit në çdo fazë të procesit. Ligji parashikon që është vetë anëtari i saj që duhet të shmangë konfliktin e interesit në rastet e vendimmarrjeve, relatimeve ose opinionëve lidhur me çështje të karrierës së personave të lidhur me të, siç e parashikon ligji. Megjithatë, edhe vetë KLGj-ja duhet të marrë masa në mënyrë që të ketë një mekanizëm që kërkon nga anëtarët shmangien e konfliktit të interesit, për shembull nëpërmjet deklaratave lidhur me konfliktin e interesit. Gjithashtu KLGj-ja duhet të zgjidhë shpejt rastin e konfliktit të interesit duke parashikuar zëvendësim të anëtarit, kur është rasti, në mënyrë që mos të ketë vonesa në proces.

5.1. Transferimi i përhershëm dhe i përkohshëm

Transferimi, i përhershëm ose i përkohshëm, është kalimi nga një pozicion në një gjykatë ose prokurori (edhe në rastet kur magjistrati ka qenë i komanduar) në një pozicion në një gjykatë ose prokurori tjetër të të njëjtit nivel. Arsyeja kryesore e transferimeve lidhet me kërkesën e magjistratëve për të ndryshuar vendin e punës dhe për t'u afruar, për shembull me vendbanimin ose qytetin ku dëshirojnë të punojnë. Pra, transferimi shihet si një e drejtë e gjyqtarit, i cili, pas qëndrimit të paktën 5 vite në gjykatën ku është caktuar pas diplomimit, kërkon të përmirësojë pozitën e vet duke u transferuar në një gjykatë tjetër të të njëjtit nivel. Transferimi i përhershëm realizohet me procedurën e lëvizjes paralele të parashikuar në ligj.

Në dallim nga transferimi i përhershëm, transferimi i përkohshëm nuk konsiderohet si avantazhues për magjistratin dhe kjo është arsyeja pse ligji parashikon që KLGj-ja të përdorë magjistratët e rinj dhe magjistratët që janë në gjykata me volum të ulët pune.

Një ndër parimet kryesore të transferimit është marrja e pëlqimit të magjistratit. Vetëm në raste përjashtimore mund të transferohet një gjyqtar në mënyrë të detyruar nga KLGj-ja dhe në këto raste ai ka të drejtën e ankimimit në gjykatë të kësaj vendimmarrjeje.

Gjithashtu, në rastet e transferimeve të përkohshme, kërkohet edhe një bashkëpunim mes KLGj-së dhe kryetarëve të gjykatave për të pasur dakordësi lidhur me nevojat që ka gjykata "pritëse" dhe gjykata nga e cila ikën magjistrati. Në rastin kur asnjë gjyqtar nuk e jep pëlqimin, transferimi i përkohshëm mund të bëhet edhe pa pëlqim, sipas kritereve të nenit 46/2 të ligjit nr. 96/2016. Në përfundim të periudhës së transferimit të përkohshëm gjyqtari rikthehet në pozicionin e mëparshëm të punës.

Në caktimin e periudhës së transferimit të përkohshëm, KLGj-ja mban parasysh mbarëvajtjen e sistemit gjyqësor në tërësi, si dhe gjykatat mes të cilave ndodh transferimi në veçanti. Në çdo rast, periudha e transferimit nuk mund të zgjasë më shumë se 1 vit. Pavarësisht kësaj, me pëlqimin e gjyqtarit, transferimi i përkohshëm mund të përsëritet sipas procedurave të përcaktuara.

Transferimi i përkohshëm nuk bëhet në rastet kur gjyqtari është nën efektet e një mase disiplinore, zbatimi i së cilës mund të shmanget për shkak të përfshirjes në procedurën e transferimit.

5.2. Komandimi

5.2.1. Qëllimi i komandimit

Neni 53, pika 1, i ligjit nr. 96/2016 e përkufizon komandimin e magjistratit si lëvizjen e tij në një pozicion jomagjistrati në një institucion brenda sistemit të drejtësisë, pozicion i cili është i pajtueshëm me pavarësinë dhe mbajtjen e statusit të tij. Pikërisht lëvizja e përkohshme e magjistratit në një vend pune të një funksionari shtetëror jomagjistrat realizohet nëpërmjet institutit ligjor dhe procedurës së komandimit.

Ligjvënësi ka dashur që të krijojë kushtet e ndërtimit të një strukture profesionale kërkimore, shkencore pranë institucioneve të sistemit të drejtësisë, nëpërmjet angazhimit të magistratëve dhe gjyqtarëve me këtë detyrë. Në të njëjtën kohë, ligjvënësi ka dashur që të krijojë mundësinë që magistratët të mundet të angazhohen edhe në institucione të tjera, në kushtet kur punësimi i tyre i përkohshëm është në interesin publik edhe të sistemit të drejtësisë dhe të institucionit ku magistrati do të komandohet.

Kjo mundësi ligjore synon, nga një anë, që institucionet më të rëndësishme të sistemit të drejtësisë apo të përafrimit të legjislacionit, të kenë si burime njerëzore magistratët dhe, nga ana tjetër, synon që magistratët e karrierës të kenë mundësi të kontribuojnë dhe të marrin eksperiencë në ushtrimin e veprimtarisë profesionale pranë këtyre institucioneve.

Për këtë qëllim, veprimtaria e magistratëve të komanduar përfshin, në veçanti, kryerjen e kërkimit ligjor dhe përgatitjen e opinioneve me shkrim për çështje ligjore materiale ose procedurale. Në këtë mënyrë parashikohet që brenda institucioneve ku magistratët do të komandohen, të krijohet një bërthamë shkencore dhe profesionale e kërkimit ligjor, doktrinar dhe jurisprudencial, me qëllimin që produkti i tyre t'i shërbejë si lëndë e parë vendimmarrjes dhe punës së institucionit.

Qëllimi i rregullimeve ligjore të posaçme për institutin e komandimit, ka qenë përcaktimi i procedurave të realizimit të komandimit të magistratëve dhe përcaktimi i statusit ligjor të tyre, me qëllim që të parashikohen të drejtat dhe detyrimet e magistratëve në detyrë dhe atyre të komanduar, kritereve dhe procedurave për pranimin dhe emërimin e tyre, për zhvillimin e karrierës dhe mbarimin e mandatit, për vlerësimin e veprimtarisë etike dhe profesionale, si dhe kritereve dhe procedurave për përgjegjësinë disiplinore, penale dhe civile të gjyqtarëve.

5.2.2. Komandimi vullnetar dhe i detyrueshëm

Neni 53, pika 3, i ligjit nr. 96/2016 parashikon se, si rregull, magistratët, gjyqtarët dhe prokurorët në detyrë, mundet të komandohen vetëm me pëlqimin e tyre. Përrjashtim nga rregulli bëjnë vetëm magistratët që sapo janë emëruar, të cilët për qëllimet e plotësimit të nevojave institucionale, mundet të komandohen përkohësisht edhe pa pëlqimin e tyre.

Komandimet e magistratëve të sapoemëruar bëhen sipas vendimmarrjes së organeve përgjegjëse për zhvillimin e karrierës së gjyqtarëve dhe prokurorëve, duke pasur parasysh kërkesat e institucioneve respektive. Ndaj, nga këto dy parashikime të ndryshme ligjore, kuptohet se komandimi është me pëlqim apo i detyruar.

Komandimi pa pëlqim i magistratëve të sapoemëruar është parashikuar të bëhet vetëm atëherë kur numri i kërkesave për t'u caktuar në pozicionin e përhershëm është më i madh se numri i vendeve të lira për magistrat. Edhe në këto raste ligji ka përcaktuar kritere të qarta për KLGj-në për mënyrën se si do të caktojë magistratin e sapoemëruar në një pozicion të komanduar në një institucion. Organi përgjegjës për emërimin e gjyqtarëve do të shpallë vendet e lira për të sapoemëruarit, pasi ka mbyllur më parë procedurat e transferimit paralel dhe të ngritjes në detyrë, brenda muajit qershor të çdo viti. Më tej, nëse nuk ka pozicione të lira, do të thotë se janë

shpallur vendet vakante për pozicionet e komandimit dhe se organet përgjegjëse duhet të kenë vendosur komandimin pa pëlqim të magjistratëve të sapoemëruar.

Në këto raste organet përgjegjëse i ofrojnë të emëruarit mundësinë e zgjedhjes për të paktën dy pozicione, sipas radhës së renditjes së tyre në listën e të diplomuarve. Magjistratët e sapoemëruar dhe të komanduar pa pëlqim kanë të drejtën që të marrin pjesë në procedurën e radhës të lëvizjes paralele në shkallën e parë, me qëllim që të caktohen sa më shpejt në një pozicion të lirë si magjistrat.

Ligji ka parashikuar se magjistrati i sapoemëruar duhet të pranojë pozicionin e komandimit të caktuar prej organeve përgjegjëse. Në të njëjtën kohë, ky vendim i Këshillit mundet të kundërshtohet gjyqësisht nga magjistrati, por ankimi ndaj vendimit nuk passjell pezullimin e tij dhe gjykata, që shqyrton mosmarrëveshjen brenda 2 javëve nga dita e ankimit, merr vendim të formës së prerë për zgjidhjen e çështjes.

Veç kësaj procedure të posaçme për komandimin me detyrim të magjistratëve të sapoemëruar, ligji rregullon procedurën standarde dhe të zakonshme nëpër të cilën kalon formësimi i vendimmarrjes së KLGj-së në rastet e komandimit me pëlqim të magjistratëve të caktuar në detyra të përhershme. Në rastet e realizimit të procedurave të vendimmarrjes së Këshillave për komandimin me detyrim të magjistratëve të sapoemëruar atëherë do të zbatohen për sa munden dhe për sa nuk përjashtojnë njëra-tjetrën të dyja llojet e procedurave: e veçanta dhe e zakonshme.

5.2.3. Ndalimi i komandimit

Komandimi nuk mundet të kërkohet dhe nëse është kërkuar nuk mundet të lejohet në ato raste kur:

- a) është në një pozicion me mandat të kufizuar;
- b) është i komanduar.

Vetë natyra e përkohshme e angazhimit profesional në detyrën e caktuar me mandat të kufizuar, nuk mundet të lejojë mundësimin e komandimit të magjistratit në detyrë tjetër të përkohshme. Nga ana tjetër, nëse magjistrati gjyqtar është i komanduar, nuk mundet të kërkojë dhe nëse kërkon nuk duhet të pranohet kërkesa për komandimin në një detyrë pranë një organi tjetër. Megjithatë ai mundet të kërkojë të caktohet nëpërmjet lëvizjes paralele apo ngritjes në detyrë në pozicione të përhershme. Në këto raste magjistrati i komanduar do të konkurrojë sikurse magjistratët konkurrent dhe detyrën do ta nisë pas mbarimit të zakonshëm apo para fatit të komandimit.

Magjistrati duhet të shërbejë jo më pak se 5 vjet si magjistrat pas përfundimit të periudhës së komandimit. Kjo situatë nënkupton rastet kur magjistrati i komanduar ka përfunduar periudhën e komandimit të caktuar në vendimin autorizim të organit përgjegjës dhe nuk ka kërkuar nga ky organ zgjatjen e afatit të komandimit, duke u kthyer kështu në detyrën

e mëparshme të tij. Në këto raste magjistrati ka detyrimin ligjor që të punojë si magjistrat të paktën për 5 vjet, pas periudhës së komandimit, pavarësisht organit apo shkallës ku ai punon. Vetëm pas kalimit të këtij afati magjistratit i lind e drejta të kërkojë sërish komandimin e tij të përkohshëm në një nga institucionet që ligji lejon ushtrimin e detyrave të jomagjistratit. Sigurisht ky kufizim nuk lidhet me të drejtën e magjistratit për të kërkuar lëvizjen paralele apo ngritjen në detyrë, pasi norma ka pasur si qëllim të ndalojë përsëritjen e komandimit brenda afatit 5-vjeçar dhe detyrimin ligjor të magjistratit të ushtrojë detyrën e magjistratit, pavarësisht gjykatës apo prokurorisë ku ai e ushtron atë.

KL Gj-ja vendos mospranimin e kërkesës për komandimin e magjistratit në rastet kur kjo nuk është në përputhje me interesat e lartë të gjykatës. Kjo do të thotë se nëse ky organ vlerëson se magjistrati kandidat nuk përputhet me kriteret e parashikuara dhe të kërkuara për vendin e kandidimit, atëherë komandimi nuk mundet të bëhet.

Një pengesë ligjore tjetër është ezaurimi i periudhës maksimale të komandimit që ligji lejon për magjistratin gjatë karrierës së tij. Ligji parashikon se magjistrati nuk mundet të komandohet për më shumë se 10 vjet gjatë gjithë periudhës së ushtrimit të detyrës. Kjo do të thotë se, nëse magjistrati ka punuar si i komanduar për 10 vjet, ai nuk mundet më të kërkojë, dhe nëse kërkon kërkesa duhet t'i rrëzohet nga organet respektive, komandimin në institucione brenda apo jashtë sistemit të drejtësisë.

Një pengesë tjetër ligjore për realizimin e komandimit është komandimi në detyra të papajtueshme me statusin e gjyqtarit, ku si kusht për realizimin e komandimit parashikohet se komandimi mundet të bëhet vetëm në detyra apo institucione që janë të pajtueshme me pavarësinë dhe mbajtjen e statusit të magjistratit. Kjo ndalesë është e lidhur thelbësisht me papajtueshmërinë dhe pavarësinë e statusit të magjistratit, si një standard ndërkombëtar.

5.2.4. Kohëzgjatja e komandimit

Komandimi i magjistratëve, pavarësisht nënkategorive të magjistratëve të komanduar apo të llojit të komandimit, ka faktin që lëvizja e autorizuar nga organet përgjegjëse është gjithnjë e përkohshme. Ligji për statusin parashikon se periudha e komandimit të magjistratit nuk mund të jetë më shumë se 5 vjet, përveçse kur parashikohet ndryshe në ligj. Në këtë mënyrë ligji ka parashikuar se magjistratët mundet të kërkojnë caktimin në detyrat e komanduara si jomagjistrat deri në 5 vjet.

Në rastet e komandimit të magjistratëve gjyqtarë, duke qenë se komandimi i tyre bëhet vetëm me pëlqim, organi përgjegjës për vendimmarrjen mbetet i detyruar të respektojë vullnetin e tyre të shprehur në kërkesën apo në shkresën e dhënies së pëlqimit. Në rastet e komandimit të magjistratëve të sapoemëruar, organet përgjegjëse për vendimmarrjen e komandimit do të duhet të mbajnë parasysh kërkesën e tyre për komandim, nëse kanë dhe në nëse është e mundur, pasi komandimi i tyre, për sa kohë është i detyruar, do të zgjasë deri sa të hapet procedura e caktimit në një pozicion të përhershëm. Megjithatë, nëse magjistratët e sapoemëruar kërkojnë

vazhdimin e periudhës 5-vjeçare të komandimit, atëherë komandimi i tyre do të përfundojë pas kalimit të këtij afati.

Magjistratët mundet të komandohen në të gjithë karrierën e tyre jo më shumë se 10 vjet. Kjo periudhë mundet të jetë e pandërprerë, duke qenë se pas kalimit të afatit 5-vjeçar magjistrati i komanduar ka të drejtë të përtërijë një afat të dytë 5-vjeçar të komandimit. Gjithashtu kjo periudhë totale e komandimit mundet të jetë edhe e copëzuar në mandate komandimi të ndryshme, sikurse edhe pranë institucioneve të ndryshme brenda apo jashtë sistemit të drejtësisë. Kjo do të thotë se komandimi mundet të përtërihet në periudha të njëpasnjëshme brenda të njëjtit institucion, por mundet të përtërihet në mënyrë të njëpasnjëshme edhe në institucione të ndryshme.

5.2.5. Vjetërsia dhe përparësia

Ligji për statusin ka parashikuar se, për efekte të zhvillimit të karrierës, magjistratit të komanduar nga gjykata e shkallës së parë në institucionin në të cilin magjistrati komandohet, periudha e komandimit i llogaritet si përvojë në profesion në shkallë të parë, me përjashtim të rasteve kur në ligj parashikohet ndryshe. Gjithashtu përvoja e magjistratit të komanduar, nga gjykata ose prokuroria në shkallë të dytë, në institucionin në të cilin magjistrati komandohet llogaritet si përvojë në profesion në shkallë të dytë, me përjashtim të rasteve kur në ligj parashikohet ndryshe. Ligji ka parashikuar se edhe ushtrimi i funksioneve drejtuese në institucionin në të cilin magjistrati komandohet vlerësohet si përvojë drejtuese në gjykatë apo në prokurori.

Në të njëjtën logjikë, ligjvënësi ka parashikuar se, për efekt të ngritjes në detyrë nga magjistrat në gjykatën e posaçme të shkallës së parë në gjykatën e posaçme të apelit, në periudhën 7-vjeçare përlllogaritet edhe periudha që magjistrati ka punuar i komanduar. Ligji parashikon se vjetërsia në punë si magjistrat i komanduar përlllogaritet si vjetërsi edhe për efekt të ngritjes në detyrë, qoftë në gjykatën dhe prokurorinë në shkallë të dytë, për në GjL apo edhe për t'u emëruar si kryetar gjykate.

Renditja e magjistratëve në lëvizjen paralele bëhet, ndër të tjera, duke marrë parasysh dy vlerësimet e fundit të magjistratit të komanduar dhe periudha e angazhimit të magjistratëve në pozicionet e komanduara do të konsiderohet si vlerë e shtuar. Përvoja e magjistratëve në pozicionet e komanduara do të vlerësohet ligjërisht në optikën e organeve përgjegjëse me përparësi në ngritjen në detyrë të tyre në krahasim me kandidatët e tjerë.

5.3. Përfshirja në skemën e delegimit dhe komandimi

“Skema e delegimit” është tërësia e rregullave të komandimit të gjyqtarit, nga gjykata ku ai është i caktuar në mënyrë të përhershme, në skemën e delegimit të ngritur pranë KLGj-së, për një periudhë kohore të caktuar dhe të shërbimit të tij në funksion të kësaj skeme, për të gjykuar çështje në çdo gjykatë.

Delegimi dhe komandimi konsiderohen si momente kur magjistrati i shërben sistemit në

kushtet kur ka nevojë për magjistratë (delegimi brenda gjykatave të të njëjtit nivel, ndërsa komandimi brenda sistemit të drejtësisë, që përfshin edhe komandimin si ndihmësmagjistrat në GjL, komandimin në KLGj, KLP, PP, MD, etj). Për shkak të një pozite pune që konsiderohet jo shumë e favorshme për magjistratin, ligji iu njuh këtyre magjistratëve përparësi në momente të mëvonshme të lëvizjes në karrierë.

5.3.1. Kriteret e kandidimit në skemën e komandimit/delegimit

Në skemën e delegimit kandidon çdo gjyqtar që plotëson këto kritere:

- të ketë dhënë pëlqimin për t’u komanduar në skemën e delegimit;
- të ketë jo më pak se 1 vit përvojë në funksion;
- të mos jetë nën efektet e një mase disiplinore, zbatimi i së cilës mund të shmanget për shkak të përfshirjes në skemën e delegimit;
- të mos ushtrojë funksionin e kryetarit ose zëvendëskryetarit;
- të mos jetë i caktuar në mënyrë të përhershme në një gjykatë ku komandimi cenon funksionalitetin e saj;
- të mos jetë duke ushtruar funksionin e tij si gjyqtar në një gjykatë tjetër për shkak të transferimit të përkohshëm me ose pa pëlqim.

5.3.2. Parimet e funksionimit të skemës së komandimit/delegimit

Gjyqtari komandohet në skemën e delegimit për një periudhë kohe të miratuar nga Këshilli, por në çdo rast jo më pak se 6 muaj. Gjyqtari mund të komandohet në skemën e delegimit disa herë, me kusht që periudha totale e shërbimit të mos i kalojë 5 vjet. Në përfundim të periudhës së komandimit gjyqtari rikthehet në pozicionin e mëparshëm.

Gjyqtari që shërben në skemën e delegimit mund të caktohet nga KLGj-ja të gjykojë çështje në çdo gjykatë, përfshirë edhe gjykatën nga e cila vjen. Në pritje për t’u caktuar për gjykimin e një apo më shumë çështjeve, gjyqtari në skemën e delegimit shërben në strukturat administrative të Këshillit. Caktimi i gjyqtarit të komanduar për të gjykuar çështje kryhet me short nga ana e Këshillit. Gjyqtari i cili shërben në skemën e delegimit raporton çdo muaj pranë Këshillit për mbarëvajtjen e punës.

5.3.3. Thirrja për kandidim dhe regjistrimi i kandidimit

Gjyqtarët mund të shprehin interesin për t’u komanduar në skemën e delegimit duke kandiduar në çdo kohë. Kur Këshilli vëren se numri aktual i gjyqtarëve që shërbejnë në skemë është i pamjaftueshëm për t’iu përgjigjur kërkesave të ardhura apo të pritshme për

delegim, mund t'i ftojë gjyqtarët të kandidojnë për t'u bërë pjesë e skemës së delegimit. Thirrja për kandidim bëhet publike në faqen zyrtare të Këshillit. Një kopje e njoftimit i dërgohet kryetarëve të të gjitha gjykatave.

Gjyqtari që kandidon paraqet dokumentacionin pranë Komisionit të Zhvillimit të Karrierës në Këshill, me anë të postës, postës elektronike ose dorazi. Dokumentacioni regjistrohet dhe administrohet nga Komisioni i Zhvillimit të Karrierës, i cili krijon dhe mirëmban një regjistër të posaçëm për kandidaturat. Ky komision verifikon paraprakisht plotësimin e kriterëve të kandidimit.

5.3.4. Përfshirja e gjyqtarit në skemën e delegimit

Këshilli vendos për pranimin ose refuzimin e kandidaturës së gjyqtarit në skemën e delegimit mbi propozimin e Komisionit të Zhvillimit të Karrierës. Vendimi për pranimin në skemën e delegimit përcakton afatin gjatë të cilit gjyqtari do të shërbejë në skemë. Ky afat do të përcaktohet bazuar në nevojat e përcaktuara nga Këshilli.

Vendimi i Këshillit i njoftohet gjyqtarit dhe një kopje e vendimit i dërgohet kryetarit të gjykatës.

5.3.5. Kërkesa për caktimin e gjyqtarit nga skema e delegimit

Kryetari i gjykatës në nevojë, i kërkon Këshillit caktimin e një gjyqtari nga skema e delegimit. Kërkesa paraqitet pranë Komisionit të Zhvillimit të Karrierës dhe regjistrohet në një regjistër të veçantë që krijohet dhe administrohet nga Komisioni i Zhvillimit të Karrierës.

5.4. Kriteret e vlerësimit

Në varësi të kërkesës së gjykatës në nevojë, Komisioni i Zhvillimit të Karrierës harton një listë me gjyqtarët që janë pjesë e skemës së delegimit, të cilët mund të përfshihen në short duke vlerësuar këto kriteret:

- të plotësojnë kërkesat për pozicionin në gjykatën në nevojë;
- të kenë përvojë profesionale sipas nevojës së evidentuar;
- të kenë ngarkesë krahasimisht të përafërt me gjyqtarët e tjerë që shërbejnë në skemë;
- të caktohen në të njëjtën mënyrë në gjykatat më të largëta;
- të caktohen për aq sa është e mundur brenda juridiksionit territorial të gjykatës së apelit ku përfshihet gjykata nga vjen ose në një juridiksion territorial të afërt me të.

5.5. Përfundimi i shërbimit në skemën e delegimit

Shërbimi në skemën e delegimit përfundon në afatin e caktuar në vendimin e Këshillit. Në këtë rast, gjyqtari kthehet automatikisht në gjykatën ku ka pasur emërimin pa pasur nevojën e një vendimi të ri të Këshillit.

Me vendim të Këshillit, koha e shërbimit në skemën e delegimit mund të përfundojë para afatit të përcaktuar:

- në bazë të kërkesës së motivuar nga ana e gjyqtarit;
- kur merret një masë disiplinore që e pengon pjesëmarrjen në skemën e delegimit;
- kur verifikohet një rast i ndërprerjes së përkohshme të ushtrimit të funksionit të gjyqtarit.

Në këtë rast KLGj-ja mund të vendosë që gjyqtari ta ndërpresë menjëherë gjykimin e çështjeve në shqyrtim. Në raste të justifikuara, me kërkesë të motivuar dhe me miratim të Këshillit, përfundimi i shërbimit mund të japë efekte përpara kohës së përcaktuar.

Përvoja si gjyqtar në skemën e delegimit konsiderohet një vlerë e shtuar për efekt të ngritjes paralele, ngritjes në detyrë dhe vlerësimit etik dhe profesional periodik të gjyqtarit.

Standardet e performancës

Transferimi i gjyqtarëve, komandimi, lëvizjet paralele dhe ngritja në detyrë janë procese që lidhen, nga njëra anë, me të drejtën e gjyqtarit për të përmirësuar pozicionin e tij të punës, dhe, nga ana tjetër, me ushtrimin nga KLGj-ja të detyrës për të siguruar miradministrimin e gjykatave, rritjen e efikasitetit dhe të cilësisë në dhënien e drejtësisë. Në këto procedura është shumë e rëndësishme të respektohen kritere dhe standarde të njëjta, si dhe radha prioritare e përcaktuar në ligj.

Delegimi dhe komandimi konsiderohen si momente kur magjistrati i shërben sistemit në kushtet kur ka nevojë për magjistratë (delegimi brenda gjykatave të të njëjtit nivel, ndërsa komandimi brenda sistemit të drejtësisë, që përfshin edhe komandimin si ndihmësmagjistrat në GjL, komandimin në KLGj, KLP, PP, MD, etj). Për shkak të një pozite pune që konsiderohet jo shumë e favorshme për magjistratin, ligji iu njeh këtyre magjistratëve përparësi në momente të mëvonshme të lëvizjes në karrierë të tyre.

Delegimi duhet të përdoret si rast përjashtimor zgjidhjeje për vakanca të menjëhershme apo në kushte kur është e pamundur të procedohet me mënyrat e tjera të plotësimit të vendeve të lira në gjyqësor. Magjistratët e përfshirë në skemën e delegimit duhet të trajtohen në mënyrë të barabartë dhe të drejtë nga KLGj-ja.

Në rastet e delegimeve KLGj-ja duhet të marrë parasysh edhe caktimin në mënyrë të

barabartë të magistratëve në skemën e delegimit, në gjykatat apo prokuroritë e largëta dhe disponueshmërinë e magistratëve.

Treguesit e realizimit

- KLGj-ja vlerëson kërkesat e magistratëve për transferim vetëm pasi ka miratuar rregulla të detajuara, të cilat përcaktojnë kriteret për vlerësimin etik dhe profesional ndërmjet magistratëve me pikë të barabarta vlerësimi;
- KLGj-ja zbaton rregulla të detajuara dhe të përshtatura për vlerësimin dhe vendimmarrjen në rastet e transferimeve të përkohshme, pa cenuar statusin dhe pozitën e magistratit;
- KLGj-ja merr mendimin e kryetarit të gjykatës ku ushtron funksionet magistrati në rastet kur ka një kërkesë për transferim ose komandim të tij në një gjykatë tjetër ose në Këshill dhe arsyeton vendimmarrjen e saj në rast se vendos në mënyrë të ndryshme nga çfarë argumenton kryetari i gjykatës;
- KLGj-ja arsyeton vendimmarrjen në rastet e transferimit pa pëlqim të magistratit.
- KLGj-ja plotëson skemën e delegimit me magistratë vetëm pasi ka hartuar rregulla të detajuara për kriteret dhe procedurën për përzgjedhjen e magistratëve që kërkojnë të përfshihen në skemën e delegimit;
- KLGj-ja nxit përfshirjen e magistratëve në skemën e delegimit duke orientuar magistratët e rinj edhe për përfitimin që ata mund të marrin pasi kanë shërbyer në skemën e delegimit;
- KLGj-ja tregon barazi dhe paanësi në procesin e delegimeve;
- KLGj-ja komandon magistratë në institucione të sistemit të drejtësisë bazuar në kriteret objektive me të cilat mat eksperiencën e tyre dhe vlerëson kontributin që mund të japë magistrati në këtë institucion.

Metoda e matjes

- A ka miratuar KLGj-ja rregulla të detajuara për vlerësimin e magistratëve që kandidojnë sipas procedurës së lëvizjes paralele?
- A afrojnë këto rregulla mundësinë që të vlerësojnë kandidatët në mënyrë objektive dhe të arsyetuar edhe kur dalin me pikë të barabarta? Çfarë kriteresh parashikon KLGj-ja për vlerësimin e specializimit të gjyqtarit? Si janë përshtatur këto rregulla me rastet e transferimit të përkohshëm?
- A ka raste kur KLGj-ja vendos për transferim kur kryetari i gjykatës ku ushtron

funksionin gjyqtari nuk jep pëlqim për këtë transferim? A kërkon KLGj-ja arsyetim të mendimit të kryetarit të gjykatës në këto raste?

- A i ka përdorur KLGj-ja të gjitha mundësitë e tjera që i nje ligji përpara se të vendosë për transferimin pa pëlqim të magjistratit? A është njohur magjistrati me këtë arsyetim? A ka pasur konflikte gjyqësore për këtë shkak? Nëse po, si ka vendosur gjykata?
- A zbaton KLGj-ja kritere objektive kur vendos për delegimet e magjistratëve? A ka ankesa nga magjistratët mbi mënyrën se si KLGj-ja përdor skemën e delegimit? A e arsyeton KLGj-ja vendimmarrjen në rastin e delegimeve?
- A bazohen komandimet në kërkesat specifike të institucioneve pritëse të magjistratëve të komanduar? A ndërmerr KLGj-ja një proces transparent dhe të aksesueshëm për këdo magjistrat të interesuar? A përdor KLGj-ja kritere objektive vlerësimi për përshtatshmërinë e magjistratit me kërkesat e pozicionit ku do të komandohet? A bën KLGj-ja një vlerësim të mëpasshëm të efijencës dhe të cilësisë së këtij “shërbimi”, paralel me vlerësimin që bën institucioni për magjistratin e komanduar?

RASTE STUDIMORE

RASTI 1

Kërkuesi ka kandiduar në Shkollën e Magjistraturës për t'u pranuar në programin e formimit fillestar për magjistrat, profili gjyqtar, për vitin akademik 2019-2020.

Ai është shpallur fitues, pra si një nga kandidatët që mund të pranohej në programin e formimit fillestar për magjistrat, profili gjyqtar.

Në përfundim të shqyrtimit të rezultateve të verifikimit të pasurisë dhe të figurës, me vendimin nr. xx, datë xx.xx.2019, bazuar në nenin 32, pika 4, shkronja "c", të ligjit nr. 96/2016, KLGj-ja ka vendosur ndalimin e pranimit të tij në programin e formimit fillestar të Shkollës së Magjistraturës për vitin akademik 2019-2020. Sipas këtij vendimi, ndalimi i kandidimit të kërkuesit është bazuar në nenin 28, shkronja "d", të ligjit nr. 96/2016, i cili kërkon që kandidati të mos jetë i dënuar me vendim penal të formës së prerë.

Kërkuesi ka kundërshtuar vendimin në Gjykatën Administrative të Apelit, e cila, me vendimin nr. xx, datë xx.xx.2020, ka vendosur rrëzimin e padisë.

Për rekursin e paraqitur nga kërkuesi, me vendimin nr.xx, datë xx.xx.2021, Kolegji Administrativ i Gjykatës së Lartë ka vendosur mospranimin.

Kërkuesi ka paraqitur ankim kushtetues individual në Gjykatën Kushtetuese. Ai ka pretenduar cenimin e këtyre të drejtave kushtetuese:

- o A i është cenuar kërkuesit e drejta për arsim?
- o A i është cenuar kërkuesit parimi i sigurisë juridike në drejtim të pritshmërisë së ligjshme?
- o A i është cenuar kërkuesit e drejta për të fituar mjetet e jetesës në mënyrë të ligjshme?

RASTI 2

Kërkuesi ka kandiduar për pozicionin e drejtuesit në një gjykatë të shkallës së parë.

Me vendimin nr. xx, datë xx.xx.2020, KLGj-ja ka miratuar listën e kandidatëve pjesëmarrës që plotësojnë kushtet për kandidim për këtë pozicion, sipas së cilës ka rezultuar se i plotësojnë ato 3 gjyqtarë.

Me vendimin nr. xx, datë xx.xx.2020, KLGj-ja ka vlerësuar të përfunduara procedurat e verifikimit të pasurisë dhe të figurës për kandidatët dhe i ka lejuar ata për të vijuar më tej kandidimin.

Me vendimin nr. xx, datë xx.xx.2021, KLGj-ja ka vendosur renditjen e kandidatëve sipas pikëve të grumbulluara, dhe kërkuesi është renditur në vend të tretë.

Duke e konsideruar këtë procedurë dhe vendimet e marra gjatë saj në kundërshtim me ligjin, kërkuesi ka paraqitur padi në Gjykatën Administrative të Apelit, e cila me vendimin nr. xx, datë xx.xx.2021, ka vendosur rrëzimin e padisë. Për rekursin e paraqitur nga kërkuesi, me vendimin nr.xx, datë xx.xx.2021, Kolegji Administrativ i Gjykatës së Lartë ka vendosur mospranimin.

Kërkuesi ka paraqitur ankim kushtetues individual në Gjykatën Kushtetuese. Ai ka pretenduar se i është cenuar e drejta për proces të rregullt në drejtim të parimit të paanshmërisë, pasi një prej gjyqtarët që ka marrë pjesë në trupin gjykues në Gjykatën e Lartë ishte në konflikt interesi me palën e paditur, KLGj-në, pasi bashkëshorti ndodhej në proces vlerësimi nga ai organ në një procedurë të ngritjes në detyrë në një gjykatë tjetër.

- o A ka qenë gjyqtari që ka marrë pjesë në trupin gjykues në kushtet e konfliktit të interesit?
- o A duhet të kishte dhënë dorëheqjen gjyqtari në gjykimin e kësaj çështjeje?

EKSTRAKTE

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë

Neni 136

1. Gjyqtarë mund të jenë shtetasit shqiptarë që emërohen nga Këshilli i Lartë Gjyqësor, pas përfundimit të Shkollës së Magjistraturës dhe pas kryerjes së procesit të verifikimit paraprak të pasurisë dhe të figurës së tyre, sipas ligjit.
2. Kriteria të tjera për përzgjedhjen dhe emërimin e gjyqtarëve parashikohen me ligj.

Ligji nr. 115/2016 “Për organet e qeverisjes së sistemit të drejtësisë”.

Funksionimi i Shkollës së Magjistraturës

Neni 262

Regjistrimi i konkurrentëve

1. Thirrja për aplikime, procesi i regjistrimit për konkurrim në Shkollën e Magjistraturës dhe vlerësimi paraprak për plotësimin e kriterëve kryhen sipas rregullave të parashikuara në ligjin “Për statusin e gjyqtarëve dhe të prokurorëve në Republikën e Shqipërisë”.
2. Kandidati duhet të dorëzojë, së bashku me dokumentacionin e kërkuar për regjistrim, një deklaram nëse zgjedh profilin e gjyqtarit ose të prokurorit. Në rast se aplikanti ka zgjedhur më shumë se një profil, atëherë dosja me dokumentacionin e aplikimit do të përcillet në Këshillin e Lartë Gjyqësor ose në Këshillin e Lartë të Prokurorisë.
3. Procedurat e konkursit zhvillohen sipas parashikimeve të këtij ligji.
4. Testimi ka për qëllim vlerësimin e figurës së kandidatit për magistrat dhe zhvillohet sipas parashikimeve të ligjit “Për statusin e gjyqtarëve dhe të prokurorëve në Republikën e Shqipërisë” dhe të nenit 266 të këtij ligji. Procesi i vlerësimit të integritetit zhvillohet në bazë të ligjit “Për statusin e gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë”.
5. Viti akademik hapet të hënën e parë të muajit tetor dhe mbaron jo më vonë se fundi i korrikut të vitit pasardhës.

Neni 263

Programi i formimit fillestar të kandidatëve për magjistratë

1. Formimi fillestar i kandidatëve për magjistratë përfshin një periudhë trevjeçare që përbëhet nga: a) një vit program teorik që synon të rrisë njohuritë në lëndë të ndryshme të së drejtës; b) një vit program praktik paraprofesional, që synon të rrisë aftësitë praktike të kandidatëve si gjyqtarë dhe prokurorë nën kujdesin e shkollës dhe nën drejtimin e një gjyqtari ose prokurori me kualifikim të lartë; c) një vit praktikë profesionale që do të organizohet sipas mënyrës dhe afateve të parashikuara në ligjin “Për statusin e gjyqtarëve dhe të prokurorëve në Republikën e Shqipërisë”.

2. Programi i trajnimit, i parashikuar sipas shkronjës “a”, të pikës 1, të këtij neni, është i përbashkët për të gjithë kandidatët dhe organizohet, ndiqet e drejtohet nga Shkolla e Magjistraturës. Viti i praktikës paraprofesionale zhvillohet sipas profileve që ka zgjedhur kandidati si gjyqtar ose prokuror.

Neni 266

Konkurrimi dhe pranimi i kandidatëve për magjistratë

1. Aplikantët i nënshtrohen konkursit, i cili zhvillohet nën monitorim. Testimi i dijeve gjatë konkursit të pranimit bëhet së paku me shkrim.

2. Këshilli Drejtues i Shkollës së Magjistraturës, pasi merr mendimin e Këshillit të Lartë Gjyqësor, të Këshillit të Lartë të Prokurorisë dhe të ministrit të Drejtësisë, miraton rregulla të hollësishme, të qarta, transparente dhe objektive për kriteret dhe procedurat që do të ndiqen në vlerësimin e njohurive dhe aftësive të konkurrentëve, sipas profileve të kërkuara prej tyre dhe për mënyrën e korrigjimit të provimeve.

3. Konkursi organizohet me dy faza, që pasohen nga një vlerësim psikologjik dhe i shëndetit mendor. Faza e parë është me natyrë kualifikuese dhe kryhet nëpërmjet një vlerësimi elektronik.

(...)

Ligji Nr. 96/2016 “Për statusin e gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë”.

Të drejtat dhe detyrimet e magjistratëve

Neni 5

Të drejtat dhe detyrimet për formimin vazhdues

1. Magjistrati ka të drejtë dhe detyrimin të marrë pjesë në programet e formimit vazhdues.

Magjistrati ka të drejtë të propozojë tema trajnimi dhe të bashkëpunojë me Këshillin, me qëllim përmirësimin e programeve të trajnimit.

2. Magjistrati duhet: a) të ndjekë formimin vazhdues, në përputhje me legjislacionin në fuqi; b) të marrë çdo masë tjetër të arsyeshme për t'u përditësuar me ndryshimet legjislative dhe të jurisprudencës.

3. Periudha e formimit vazhdues duhet të jetë: a) jo më pak se pesë ditë të plota në vit dhe jo më pak se 30 ditë të plota gjatë pesë viteve; b) jo më shumë se 40 ditë në vit dhe 200 ditë gjatë pesë viteve.

Emërimi i magjistratëve

Neni 35 pika 1

Emërimi i kandidatit magjistrat të diplomuar

1. I diplomuari emërohet magjistrat nëse plotëson njëkohësisht këto kritere: a) është diplomuar në Shkollën e Magjistraturës, në formimin fillestar, me të paktën 70 për qind të pikëve maksimale të mundshme; b) është vlerësuar minimalisht "mirë" për të gjitha detyrat e dhëna gjatë stazhit profesional në vitin e tretë të formimit fillestar; c) ka kaluar sërish verifikimin e pasurisë dhe të figurës, të kryer nga Këshillat në përputhje me parashikimet në pikat 2 deri në 6, të nenit 32, të këtij ligji.

Neni 42

Parimet e transferimit

1. "Transferimi" është: a) lëvizja në mënyrë të përkohshme ose të përhershme nga një pozicion në një gjykatë ose prokurori në një pozicion në një gjykatë ose prokurori tjetër të të njëjtit nivel; b) caktimi nga një pozicion i komanduar në një pozicion në gjykatë ose në prokurori, i cili është në të njëjtin nivel me pozicionin e mëparshëm; c) caktimi nga një pozicion i komanduar në një pozicion në gjykatë ose në prokurori të shkallës së parë, nëse magjistrati nuk ka pasur pozicione të mëparshme.

2. Transferimi bëhet në një pozicion të lirë të përhershëm ose të përkohshëm. Pozicioni është i lirë në mënyrë të përhershme vetëm nëse nuk ka magjistratë me të drejtën për t'u kthyer në atë pozicion. Pozicioni është përkohësisht i lirë kur magjistrati që ka atë pozicion në mënyrë të përhershme, për të paktën 3 muaj, është përkohësisht në pamundësi për të ushtruar funksionin në atë pozicion.

3. Një pozicion i lirë i përhershëm plotësohet me radhë si më poshtë: a) nga magjistrati që ka të drejtën për t'u caktuar në një pozicion në nivel apeli; b) nga magjistrati që transferohet për shkak të papajtueshmërisë ambientale ose për shkak të ndryshimeve në strukturën

administrative ose në kompetencën tokësore të gjykatave ose prokurorive; c) nga magjistrati që transferohet për shkak të lëvizjes paralele; ç) nga magjistrati që ka të drejtën e ngritjes në detyrë.

4. Një pozicion i lirë në mënyrë të përkohshme plotësohet nga magjistrati që ka të drejtën për t'u kthyer. Gjatë periudhës, sipas parashikimeve të pikës 2, të këtij neni, pozicioni përkohësisht i lirë plotësohet përkohësisht me radhë si më poshtë: a) nga magjistrati që ka të drejtën për t'u caktuar në një pozicion në nivel apeli; b) nga magjistrati që transferohet për shkak të papajtueshmërisë ambientale ose për shkak të ndryshimeve në strukturën administrative ose në kompetencën tokësore të gjykatave ose prokurorive; c) nga magjistrati që transferohet për shkak të lëvizjes paralele; ç) nga magjistrati që ka të drejtën e ngritjes në detyrë.

5. Magjistrati nuk transferohet pa pëlqimin e tij, përveç rasteve kur parashikohet ndryshe në këtë ligj.

6. Magjistrati nuk ulet në detyrë pa pëlqimin e tij në një pozicion më të ulët, përveç rasteve kur në ligj parashikohet ndryshe.

7. Në rastin e transferimit të përkohshëm, magjistrati kthehet në pozicionin e mëparshëm me përfundimin e periudhës së transferimit.

8. Një gjyqtar nuk lejohet të transferohet në mënyrë të përkohshme ose të përhershme në gjykatat e posaçme për gjykimin e veprave penale të korrupsionit dhe krimin të organizuar.

9. Në rast të hapjes së pozicioneve të lira në gjykatën e apelit administrativ, procedura e lëvizjeve paralele do të jetë e hapur vetëm për gjyqtarë që kanë punuar për të paktën për pesë vjet në 9 vitet e fundit si gjyqtar në çështjet administrative.

Neni 43

Procedura e lëvizjes paralele

1. Në zbatim të nenit 42, pikat 3 dhe 4, të këtij ligji, Këshillat organizojnë, të paktën çdo 3 muaj, procedurën e lëvizjes paralele për çdo pozicion që: a) është i lirë; b) pritët të bëhet i lirë brenda 3 muajve.

Vlerësimi i magjistratit

Neni 69

Parimet e vlerësimit

Sistemi i vlerësimit bazohet dhe zbatohet nëpërmjet këtyre parimeve: a) parimi i pavarësisë, sipas të cilit procesi i vlerësimit nuk duhet të ndërhyjë në pavarësinë e magjistratit; b)

parimi i meritokracisë dhe i zhvillimit të karrierës, sipas të cilit vlerësimi i veprimtarisë së magjistratit kryhet duke i dhënë rëndësinë më të madhe vlerave profesionale dhe cilësisë në punë, në funksion të zhvillimit të karrierës profesionale; c) parimi i efikasitetit, sipas të cilit vlerësimi i veprimtarisë kryhet nëpërmjet një procesi të shpejtë, me anë të procedurave të thjeshta dhe në afate kohore të arsyeshme për të siguruar të dhëna në kohën e duhur për karrierën e magjistratit; ç) parimi i procesit të rregullt ligjor, sipas të cilit në procedurën e vlerësimit respektohen standardet e procesit të rregullt ligjor për magjistratin, duke përfshirë të drejtën për t'u njohur me aktet, të drejtën e aksesit në dosjen e vlerësimit, të drejtën për të marrë pjesë në proces, të drejtën e kontradiktoritetit, të drejtën për t'u dëgjuar, të drejtën për t'u mbrojtur, të drejtën për të pasur një akt vlerësimi të arsyetuar dhe të drejtën për t'u ankuar mbi aktin e vlerësimit; d) parimi i konfidencialitetit, sipas të cilit subjektet e ngarkuara me detyrën e vlerësimit janë të detyruara të ruajnë konfidencialitetin e të dhënave të magjistratit që vlerësohet, si dhe të dhënat e tij personale, sipas legjislacionit në fuqi. Këto subjekte përjashtohen nga ky detyrim vetëm në rastet kur informacioni i jepet magjistratit që vlerësohet ose organeve që me ligj kanë të drejtë ta kërkojnë këtë informacion për shkak të detyrës zyrtare.

Neni 71

Kriteret e vlerësimit

Vlerësimi kryhet sipas kriterëve të mëposhtme: a) aftësive profesionale të gjyqtarit dhe të prokurorit; b) aftësive organizative; c) etikës dhe angazhimit ndaj vlerave profesionale të gjyqtarit dhe të prokurorit; ç) aftësive personale dhe angazhimit profesional.

Procedura e vlerësimit

Neni 88

Dërgimi i akteve të vlerësimit nga kryetari

1. Kryetari i dërgon Këshillit aktet e vlerësimit të magjistratit, brenda dy muajve nga data e njoftimit, sipas nenit 85 të këtij ligji.
2. Aktet e vlerësimit përfshijnë: a) vlerësimin e kryer nga magjistrati, dy vendime gjyqësore ose dy akte të hartuara prej prokurorit, të përzgjedhura prej tij për çdo vit, si dhe çdo e dhënë tjetër e paraqitur nga magjistrati; b) mendimin e kryetarit; c) kundërshtimet e mundshme të magjistratit ndaj mendimit të kryetarit dhe procesverbalin e dëgjësës.

Magna Carta e Gjyqtarëve (Parimet Themelore)

Pavarësia e Gjyqësorit

Pavarësia dhe paanshmëria e gjyqësorit janë parakushte thelbësore për funksionimin e drejtësisë.

Pavarësia e gjyqësorit duhet të jetë statusore, funksionale dhe financiare. Ajo duhet të jetë e garantuar sa u përket autoriteteve të tjera të shtetit, për ata që kërkojnë drejtësi, gjyqtarët e tjerë dhe shoqërinë në përgjithësi, me anë të rregullave kombëtare të nivelit më të lartë të mundshëm. Shteti dhe çdo gjyqtar janë përgjegjës për promovimin dhe mbrojtjen e pavarësisë së gjyqësorit.

Pavarësia e gjyqësorit duhet të jetë e garantuar sa u përket aktiviteteve gjyqësore dhe në mënyrë të veçantë sa i përket rekrutimit, emërimit deri në moshën e daljes në pension, promovimit, pa ndërrueshmërisë, trajnimit, imunitetit gjyqësor, disiplinës, pagesës dhe financimit të gjyqësorit.

Karta Evropiane për Statutin e Gjyqtarëve (Karta Evropiane), Këshilli i Evropës, 1998.

“Statuti për gjyqtarët [duhet të] synojë që të sigurojë kompetencën, pavarësinë dhe paanësinë që çdo individ pret në mënyrë legjitime nga gjykatat dhe nga çdo gjyqtar/e të cilëve u besohet mbrojtja e të drejtave të individit. Ai përjashton çdo dispozitë dhe çdo procedurë të një natyre që do të dëmtonte besimin në këtë kompetencë, këtë pavarësi dhe këtë paanësi.”

Raport i Komisionit të Venecias, nr.1 (2001) “Për standardet në lidhje me pavarësinë e gjyqësorit dhe pazëvendësueshmërinë e gjyqtarëve”.

“Çdo vendim që ka të bëjë me emërimin apo karrierën e gjyqtarit duhet të jetë i bazuar në kritere objektive dhe duhet të merret qoftë nga një organ i pavarur apo t’u nënshtrohet garancive për të siguruar që ai do të merret vetëm në bazë të atyre kritereve (paragrafi. 37).”

Rekomandimi i Komitetit të Ministrave të Këshillit të Evropës për gjyqtarët në lidhje me pavarësinë, eficientën dhe përgjegjësit (2010)¹².

“Pavarësia e jashtme e gjyqtarëve nuk është prerogativë apo privilegj që iu jepet gjyqtarëve” për interes të tyre personal, por në interes të sundimit të ligjit dhe personave që kërkojnë dhe presin një gjyqësi të pavarur (paragrafi 11).”

“Gjatë vendimmarrjes së tyre gjyqtarët duhet të jenë të pavarur dhe të jenë në gjendje të veprojnë pa asnjë kufizim, ndikim të pavend, presion, kërcënim apo ndërhyrje, të drejtpërdrejtë apo të tërthortë, nga çfarëdo autoriteti, përfshirë autoritetet e brendshme të gjyqësorit. Organizimi hierarkik i gjyqësorit nuk duhet të minojë pavarësinë individuale (po aty, paragrafi 22).”

“Vendimet që kanë të bëjnë me përzgjedhjen dhe karrierën e gjyqtarëve duhet të bazohen në kritere objektive të paracaktuara me ligj apo nga autoritetet kompetente. Vendimet e tilla duhet

të jenë të bazuara në merita, duke i pasur para sysh kualifikimet, aftësitë dhe kapacitetin e kërkuar për të gjykuar raste duke zbatuar ligjin por me respektim të dinjitetit njerëzor (po aty, paragrafi. 44).

Rekomandimi CM/Rec (2010) 12 mbi gjyqtarët: pavarësia, eficienta dhe përgjegjësitë, Komiteti i Ministrave të Këshillit të Evropës, e miratuar në nëntor 2010.

Etika e Gjyqtarëve – parimet

“Gjyqtarët duhet të udhëhiqen në veprimtarinë e tyre nga parime të sjelljes etike dhe profesionale. Këto parime jo vetëm që përfshijnë detyrat, shkelja e të cilave mund të shkaktojë masa disiplinore, por ofrojnë edhe udhëzime për gjyqtarët se si duhet të sillen”. “Këto parime duhet të shtjellohen në kode të etikës gjyqësore, të cilat duhet të frymëzojnë besimin e publikut te gjyqtarët dhe gjyqësori. Gjyqtarët duhet të luajnë rol udhëheqës në zhvillimin e këtyre kodeve”.

Opinion Nr. 3 (2002) Mbi parimet dhe rregullat që rregullojnë sjelljen profesionale të gjyqtarëve, në mënyrë të veçantë etikën, sjelljen e papajtueshme dhe paanësinë, të Këshillit Konsultativ të Gjyqtarëve Evropianë (KKGJE), Strasburg, 19 nëntor 2002.

Standardet e Sjelljes

“(i) gjyqtarët duhet të udhëhiqen në veprimtarinë e tyre nga parimet e sjelljes profesionale; (ii) këto parime duhet t’i ofrojnë gjyqtarëve udhëzime sesi duhet të veprojnë, në mënyrë që ata të tejkalojnë vështirësitë më të cilat përballen lidhur me pavarësinë dhe paanshmërinë e tyre.”

Rekomandimet e Kievit mbi Pavarësinë e Gjyqësorit në Evropën Lindore, Kaukazin Lindor dhe Azinë Qendrore OSCE dhe ODHIR, Kiev, 23-25 qershor 2010.

“Duhet të jetë një organ i posaçëm i pavarur (gjykatë, komision ose këshill) që do të gjykojë çështjet e disiplinës gjyqësore (paragrafi 9). Organet që marrin vendime mbi çështjet e disiplinës gjyqësore nuk mundën gjithashtu të fillojnë procedimet disiplinore ose të nuk duhet të kenë brenda tyre anëtarë me të drejtë për t’i filluar ato (procedimet disiplinore). Këto organe do t’i ofrojnë gjyqtarit të akuzuar garancitë procedurale, duke përfshirë të drejtën për të paraqitur mbrojtjen dhe të drejtën për ta ankimuar vendimin në një gjykatë më të lartë. Transparenca do të jetë rregulli për seancat dëgjimore kundër gjyqtarëve. Këto seanca do të jenë të hapura, me përjashtim të rastit kur gjyqtari i akuzuar kërkon që seanca të zhvillohet me dyer të mbyllura. Në këtë rast gjykata duhet të vendosë nëse kërkesa është e justifikuar. Vendimi për disiplinën gjyqësore duhet të jetë i arsyetuar. Vendimi përfundimtar mbi masat disiplinore duhet të jetë publik.

Parimet e Bangalores për sjelljen në gjyqësor, 2002.

Integriteti

Integriteti është themelor për përmbushjen e detyrimeve në gjyqësor.

Një gjyqtar duhet të garantojë që sjellja e tij/saj të jetë e pakundërshtueshme nga një vëzhgues i arsyeshëm. Sjellja e një gjyqtari duhet të ngjallë besimin e njerëzve në integritetin e gjyqësorit. Drejtësia jo vetëm që duhet të bëhet, por edhe duhet të shfaqet së jashtmi si e tillë.

Korrektësia

Korrektësia dhe shfaqja e jashtme e saj, janë themelore për të gjitha llojet e veprimtarisë së një gjyqtari. Një gjyqtar duhet të shmangë moskorrektesën dhe shfaqjen e kësaj moskorrektësie në çdo aktivitet të tij. Si subjekt i vëzhgimit të vazhdueshëm nga ana e publikut, një gjyqtar duhet të pranojë kufizime personale që mund të shihen si të vështira nga qytetarët e thjeshtë dhe duhet ta bëjë këtë me vullnetin e tij. Në mënyrë të veçantë, një gjyqtar duhet të sillet në mënyrë të qëndrueshme me dinjitetin e detyrës gjyqësore.

Në marrëdhëniet e tij/saj personale me anëtarë aktorët e tjerë që veprojnë në fushën e drejtësisë, të cilët praktikojnë rregullisht ligjin në zyrën e tij/saj, një gjyqtar duhet të shmangë situatat që logjikshëm krijojnë dyshime ose duket sikur favorizon ose mban anën e njëres palë.

Masat për Zbatimin Efektiv të Parimeve të Bangalores për Sjelljen në Gjyqësor, të miratuara nga Grupi i Punës për Integritetin në Gjyqësor, Lusaka, Zambia, 21 dhe 22 janar 2010.

Parimet e Bangalores "...synojnë të krijojnë standard për sjelljen etike të gjyqtarëve. Ato janë hartuar për të ofruar udhëzime për gjyqtarët dhe për t'i siguruar gjyqësorit një kuadër rregullator të sjelljes gjyqësore. Ato synojnë gjithashtu të ndihmojnë anëtarët e ekzekutivit, të legjislativit, avokatët dhe publikun në përgjithësi, për ta kuptuar më mirë dhe për ta mbështetur gjyqësorin.

Këto parime presupozojnë që gjyqtaret janë përgjegjës për sjelljen e tyre në institucionet përkatëse të themeluara për të garantuar standardet gjyqësore, të cilat po ashtu janë të pavarura dhe të paanshme, dhe janë krijuar me qëllim që të plotësojnë dhe jo të anashkalojnë rregullat ekzistuese të detyrueshme për gjyqtarët".

"Të gjitha procedimet disiplinore duhet të përcaktohen duke ju referuar standardeve të mirëpërcaktuara të sjelljes së gjyqësorit dhe në përputhje me procedurat që garantojnë të drejtën e plotë të mbrojtjes". "Çdo juridiksion duhet të identifikojë masat ndëshkimore të lejueshme sipas sistemit të tij disiplinor dhe të sigurojë që këto masa ndëshkimore janë edhe në përputhje me parimet dhe proporcionale në zbatim".

BIBLIOGRAFI

1. Ligji nr. 96/2016, datë 06.10.2016 “Për statusin e gjyqtarit dhe prokurorit në Republikën e Shqipërisë”.
2. Ligji nr. 98/2016, datë 06.10.2016 “Për organizimin e pushtetit gjyqësor në Republikën e Shqipërisë”.
3. Ligji nr. 115/2016, datë 03.11.2016 “Për organet e qeverisjes së sistemit të drejtësisë
4. Ligji nr. 84/2016, datë 30.08.2016 “Për rivlerësimin kalimtar të gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë”.
5. Karta Evropiane për Statutin e Gjyqtarëve dhe Memorandumi Shpjegues, miratuar nga përfaqësues të vendeve anëtarë të Këshillit të Evropës dhe të dy shoqatave ndërkombëtare të gjyqtarëve në Strasburg, 8-10 korrik 1998.
6. Komentar për komandimin e magistratëve.
7. MAGNA CARTA e Gjyqtarëve, e Këshillit Konsultativ të Gjyqtarëve Evropian Strasburg, 17 nëntor 2010.
8. Opinioni Nr. 1 (2001) Për Standardet në Lidhje me Pavarësinë e Gjyqësorit dhe Pazëvendësueshmërinë e Gjyqtarëve.
9. Opinioni Nr. 3 (2002) Mbi Parimet dhe Rregullat që Rregullojnë Sjelljen Profesionale të Gjyqtarëve, në Veçanti Etikën, Sjelljen e Papajtueshme dhe Paanësinë.
10. Opinioni Nr. 4 (2003) Për Trajnimin e Duhur Fillestar dhe Gjatë Shërbimit për Gjyqtarët në Nivel Kombëtar dhe Evropian.
11. Opinioni Nr. 7 (2005) Për Drejtësinë dhe Shoqërinë.
12. Opinioni Nr. 10 (2007) Mbi Këshillin për Gjyqësorin në Shërbim të Shoqërisë.
13. Opinioni Nr. 11 (2008) Për Cilësinë e Vendimeve Gjyqësore.
14. Opinioni Nr. 15 (2012) Për Specializimin e Gjyqtarëve.
15. Parimet e Bangalores për Sjelljen Gjyqësore, miratuar nga Grupi Gjyqësor për Forcimin e Integritetit Gjyqësor më 25-25 nëntor 2002.
16. Parimet Themelore të OKB-së mbi Pavarësinë e Gjyqësorit (1985).

17. Raporti i ENCJ 2012.
18. Rekomandimet e Kievit për pavarësinë e gjyqësorit në Evropën lindore, Kaukazin jugor dhe Azinë qendrore (2010).
19. Rekomandimi CM/Rec (2010)12 i Komitetit të Ministrave të Këshillit të Evropës për gjyqtarët në lidhje me pavarësinë, eficientën dhe përgjegjësitë.
20. Vendimi nr. 2 datë 18.01.2017 i Gjykatës Kushtetuese.
21. Vendimi nr. 41, datë 16.05.2017 i Gjykatës Kushtetuese.
22. Vendimi nr. 38, datë 02.12.2021 i Gjykatës Kushtetuese.
23. Rregullore mbi kriteret dhe procedurën e transferimit të përkohshëm të gjyqtarit.

CIP Katalogimi në botim BK Tiranë

Instituti për Studimet Publike dhe Ligjore
Integriteti gjyqësor : manual trajnimi për shoqërinë civile :
Proceset e emërimit, trajnimit, vlerësimit, lëvizjes dhe
promovimit të gjyqtarëve / Instituti për Studimet Publike
dhe Ligjore. - Tiranë : Muza, 2023.

V.2, ... f. ; ... cm.

Bibliogr..

ISBN 9789928361523

1.E drejta dhe legjislacioni 2.Gjykata

3.Gjykatës 4.Manuale

340.132 (035)