

# PËRMBAJTJA E REVISTËS:

Numri XXVI, viti 2005

Faqe

I. STUDIM I FUNKSIONIMIT TË ADMINISTRATËS DHE INSPEKTORATIT TË KËSHILLIT TË LARTË TË DREJTËSISË PËR SHQIPËRINË .....	4
1. HYRJE .....	4
2. VËZHGIM I SHKURTËR HISTORIK .....	6
3. KUADRI LIGJOR .....	8
4. STRUKTURA E ADMINISTRATËS DHE INSPEKTORATIT TË KLD-së ....	13
5. EMËRIMI I GJYQTARËVE .....	17
6. DELEGIMI I GJYQTARËVE .....	25
7. DISIPLINA GJYQËSORE .....	26
8. KUALIFIKIMI I GJYQTARËVE .....	52
9. VLERËSIMI PROFESIONAL .....	56
10. KOMPETENCA TË TJERA TË KLD-së .....	59
11. MBLEDHJET DHE VENDIMMARRJA .....	61
12. PËRGJEGJSHMËRIA, RAPORTIMI DHE MARRËDHËNIET ME PUBLIKUN .....	67
13. POLITIKA DHE PRAKTIKA PËR PERSONELIN .....	73
14. BURIME TË TJERA DHE PROCESVERBALET.....	77

15. DISA KOMENTE TË PËRGJITHSHME DHE PËRFUNDIME .....	79
16. PLANI I ZBATIMIT .....	83

<b>II. VLERËSIMI I PROMOVIMIT, TRANSFERIMEVE DHE SISTEMIT TË KARRIERËS GJYQËSORE NË SHQIPËRI .....</b>	<b>89</b>
1. HYRJE .....	89
2. STANDARDET NDËRKOMBËTARE DHE PËRVOJAT PËR EMËRIMIN DHE KARRIERËN E GJYQTARËVE .....	91
3. KUADRI INSTITUCIONAL QË RREGULLON KARRIERËN GJYQËSORE NË SHQIPËRI .....	101
4. TRANSFERIMI I GJYQTARËVE .....	110
5. PROMOVIMI I GJYQTARËVE NË GJYKATA MË TË LARTA .....	118
6. PROMOVIMI I GJYQTARËVE NË POZICIONE DREJTUESE (MENAXHUESE) .....	123
7. DISA PËRFUNDIME DHE REKOMANDIME TË PËRGJITHSHME ..	129
8. PLANI I ZBATIMIT .....	131

**SHTOJCA**

2. Përmbledhja e kategorive që duhen përdorur në bërjen e vlerësimit të performancës së gjyqtarëve.....	134
---	-----

*Rubrikat në vijim synojnë prezantimin e politikave ligjore dhe trajtimeve teorike për organizimin dhe funksionimin e institucioneve kushtetuese. Botuesi vlerëson si një kontribut në zhvillimin dhe përmirësimin e funksionimit të institucioneve kushtetuese, paraqitjen e opinioneve dhe mendimeve të studiuesve të ndryshëm, në mënyrë të paanshme dhe objektive, duke nxitur një debat profesional.*

*Opinionet e paraqitura janë të autorëve dhe nuk përfaqësojnë qëndrimin e botuesit të kësaj reviste.*

# Studim mbi Funksonimin e Administratës dhe Inspektoratit të Këshillit të Lartë të Drejtësisë për Shqipërinë\*

## 1. HYRJE

### 1.1 QËLLIMI I KËTIJ RAPORTI

Ky raport është një nga katër raportet e përgatitur si pjesë e Projektit për Reformë Ligjore dhe Gjyqësore i ndërmarrë nga Qeveria Shqiptare, me mbështetjen e një kredie të Bankës Botërore. Synimet kryesore të kësaj pjese të Projektit (Projekti) ishin të përmirësohej profesionalizmi i gjyqtarëve, të përmirësohej administrimi i Këshillit të Lartë të Drejtësisë (KLD) dhe të rritej frytshmëria gjyqësore përmes studimit për vlerësimin e gjykatave. Projekti ka katër përbërës të veçantë, secili prej tyre i trajtuar në një raport më vete dhe është hartuar gjatë periudhës 30 maj – 30 shtator 2005.

Raporti përqendrohet në organizimin e brendshëm të KLD-së. Konkretisht, objektivi i këtij raporti, siç paraqitet në referencat e projektit, ishte *shqyrtim i funksionimit të veprimtarisë së përditshme të administratës së Këshillit të Lartë dhe Inspektoratit të tij, përfshirë dhe organizimin e tyre, personelin, organigramën dhe rregulloret e brendshme*. Një vëmendje e veçantë duhet t'i kushtohet marrëdhënies mes kryeinspektorit dhe inspektorëve, detyrat që ata kryejnë përkatësisht, dhe pasojat e vendimit të Gjykatës Kushtetuese (datë 27 maj 2004, që vendosi se ekzistenca e dy

---

\* Ky raport është një nga katër raportet e përgatitura si pjesë e projektit për Reformën Ligjore dhe Gjyqësore, ndërmarrë nga Qeveria Shqiptare, me mbështetjen e një kredie të Bankës Botërore. Qendra e Studimeve Parlamentare ka qenë një nga organizatat zbatuese të këtij projekti të drejtuar nga DPK Consulting, San Francisco, SHBA. Projekti është zbatuar gjatë gjashtëmujorit të dytë të vitit 2005.

inspektorateve (në Këshillin e Lartë dhe në Ministrinë e Drejtësisë) nuk ishte në kundërshtim me Kushtetutën, por rekomandoi një përshkrim më të qartë të kompetencave të tyre përkatëse).

Bazuar në këtë shqyrtim dhe në rezultatet e vlerësimit të nevojave dhe planin e veprimit për zyrën e inspektorit gjyqësor pranë Këshillit të Lartë të Drejtësisë, gusht 2003, përgatitur nga Instituti për Studime Publike dhe Ligjore, në bashkëpunim me Programin Danida në Shqipëri<sup>1</sup> (“Plan veprimi i Danidës”), rekomandimet për një organizim më të mirë të veprimtarisë së Këshillit të Lartë dhe të inspektoratit të tij dhe vënia në zbatim e disa aspekteve të planit të veprimit të Danidës.

Dy nga tri raportet e tjera, gjithashtu, lidhen ngushtë me funksionimin e KLD-së. Njëri është për rolin dhe misionin e KLD-së në edukimin ligjor dhe i dyti është për sistemin aktual të transferimit dhe të ngritjes në detyrë të gjyqtarëve. Pra, këto çështje nuk trajtohen në këtë raport, por rezultatet përmbliohen në seksionet e lidhura me to. Raporti i tretë lidhet me racionalizimin e sistemit të gjykatave.

Edhe pse mund të mos ketë qenë qëllimi i projektit të vlerësojë organizimin dhe funksionimin e vetë KLD-së (siç ishte për administratën e KLD-së), kanë qenë të pashmangshme disa reflektime mbi këto çështje, duke pasur parasysh rolin e administratës në mbështetje të KLD-së. Në fakt, disa bashkëbisedues, përfshirë dhe anëtarë të KLD-së, të pyetur rreth funksionimit të administratës, i drejtuan përgjigjet e tyre vetëm te detyrat ose anëtarësia e KLD-së, ose vetëm tek puna e Inspektoratit të KLD-së sesa tek administrata e tij si një e tërë. Në këtë raport përfshihen disa komente më të zgjeruara

---

<sup>1</sup> Plani i Veprimit të Danidës përbante një gamë të gjerë rekomandimesh për ndryshime ligjore, institucionale dhe operative lidhur me Inspektoratin. Rezultateve të ndryshme i referohen në pjesë të ndryshme të raportit, veçanërisht lidhur me inspektimin dhe funksionet disiplinore të KLD-së. Për shkak të ndryshimeve që pasuan, disa pjesë të Planit të Veprimit të Danidës nuk janë më të nevojshme, sidomos ato lidhur me sistemin e mëparshëm të vlerësimit profesional.

mbi këto çështje. Shpresohet se ato do të jenë ndihmëse si për shqyrtimin e ardhshëm të kuadrit të përgjithshëm ligjor të gjyqësorit, si pjesë e procesit të asociimit në Bashkimin Europian edhe për vendimin e Komisionit Europian për asistencë ndaj KLD-së përmes një projekti binjakëzimi me një këshill të ngjashëm europian, planifikuar të fillojë në 2006.

## 1.2 METODOLOGJIA

Skuadra e Projektit mblodhi informacion për këtë raport kryesisht përmes intervistave. Përgjithësisht, të intervistuarit ishin pothuajse i gjithë personeli i KLD-së, anëtarë dhe ish-anëtarë të KLD-së, gjyqtarë nga gjykata të ndryshme, organizma të shoqërisë civile, punonjës të Ministrisë së Drejtësisë (MeD), avokatë dhe organizata ndërkombëtare. Shumica e intervistave u kryen gjatë periudhës qershor-gusht 2005. Skuadra e projektit shqyrtoi, gjithashtu, ligjet dhe rregulloret përkatëse dhe punoi dhe me dokumente të KLD-së si rendi i ditës dhe procesverbale të mbledhjeve, vendime dhe rregulla të brendshme të KLD-së dhe të dhënat e mbledhura nga KLD-ja për çështje si procedimet disiplinore.

## 1.3 TERMINOLOGJIA

Në këtë raport është përdorur terminologjia e mëposhtme:

- *KLD* është shkurtime për Këshillin e Lartë të Drejtësisë të Republikës së Shqipërisë
- *Administrata* është shkurtime për strukturën administrative dhe të personelit të KLD-së përfshirë dhe zëvendëskryetarin si drejtues i saj
- *Inspektorat* është shkurtime për Inspektoratin e KLD-së (dhe jo atë të MeD) përveç rasteve kur konteksti tregon ndryshe MeD është shkurtime për Ministrinë e Drejtësisë.

## 2. VËZHGIM I SHKURTËR HISTORIK DHE KONTEKSTI

### 2.1 Krijimi i KLD-së

KLD-ja u krijua për herë të parë në vitin 1992 me një ndryshim të Dispozitave Kryesore Kushtetuese së vitit 1991<sup>2</sup>. Tani Pjesa IX e Kushtetutës së vitit 1998 parashikon krijimin e KLD-së. Krijimi i KLD-së ishte një ndër hapat e ndërmarrë gjatë periudhës paskomuniste, për të siguruar pavarësinë e gjyqësorit. Duke ndjekur modelet e Europës Jugore, kompetencat e KLD-së fillimisht lidheshin me karrierën e gjyqtarëve: emërimin, kualifikimin, transferimin dhe ngritjen në detyrë dhe marrjen e masave disiplinore.

## 2.2 INSTITUCIONE TË TJERA

Ka disa organizma të tjerë përgjegjës për aspekte të ndryshme të sistemit gjyqësor. Shkurtimisht:

- Organizimi i sistemit të gjykatave, përfshirë dhe emërimin e kancelarëve të tyre dhe inspektimin e
  - administratës së gjykatave është përgjegjësi e MeD.
  - Paraqitja e projektbuxhetit të gjykatave dhe administrimi i buxhetit gjyqësor është përgjegjësi e Zyrës së Administrimit të Buxhetit Gjyqësor.
  - Kualifikimi fillestar për gjyqtarët e ardhshëm dhe kualifikimi i vazhdueshëm për gjyqtarë në detyrë kryhet nga Shkolla e Magjistraturës.
  - Konferenca Gjyqësore Kombëtare përfaqëson gjyqtarët në tërësi dhe ka disa kompetenca të veçanta lidhur me zhvillimin e politikave.

## 2.3 PUSHTETI GJYQËSOR

Gjyqësori, për të cilin KLD-ja është përgjegjëse, përfshin 363 vende për gjyqtarë (296 në shkallë të parë dhe 67 në të dytën) në 30 gjykata të shkallës së parë dhe tetë të shkallës së dytë<sup>3</sup>. Dy gjykatat e tjera: Gjykata Kushtetuese dhe Gjykata e Lartë (e cila ka dhe juridiksion apelues ndaj tetë gjykatave të

<sup>2</sup> Ligj nr.7561, datë 29.4.1991

<sup>3</sup> Në shkallë të parë janë 29 gjykata të rretheve gjyqësore dhe Gjykata e Krimeve të Rënda dhe në shkallë të dytë janë gjashtë gjykata apeli, Gjykata e Apelit të Krimeve të Rënda dhe Gjykata Ushtarake e Apelit

shkallës së dytë) – nuk janë nën autoritetin e KLD-së.

Një numër i konsiderueshëm gjyqtarësh të periudhës komuniste u shkarkuan në fillim të viteve 1990 dhe u emëruan gjyqtarë të rinj, disa vetëm me një kualifikim ligjor prej gjashtë muajsh dhe detyrimin për të ndjekur kurse të tjera në korrespondencë. Sipas Kushtetutës të vitit 1998, të gjithë gjyqtarët duhej të kishin mbaruar fakultetin juridik. Shkolla e Magjistraturës ofron një program kualifikimi fillestar për juristët që do të jenë dhe gjyqtarë e ardhshëm. Si pasojë e këtyre ndryshimeve, shumica e gjyqtarëve në detyrë janë relativisht të rinj.

### 3. KUADRI LIGJOR

#### 3.1 VËZHGIM I SHKURTËR

Dhe pse Dispozitat Kryesore Kushtetuese në vitin 1992 parashikonin për krijimin e KLD-së, derisa u miratua Ligji për Organizimin dhe Funksonimin e Këshillit të Lartë të Drejtësisë (Ligji për KLD-në), në maj të vitit 2001<sup>4</sup>, vetëm veprimtaria e Inspektoratit të tij ishte parashikuar në ligj<sup>5</sup>. Burimi tjetër ligjor që lidhet me funksionimin e KLD-së është Ligji për Organizimin e Pushtetit Gjyqësor në Republikën e Shqipërisë (Ligji për Pushtetin Gjyqësor)<sup>6</sup>.

#### 3.2 Përbërja e KLD-së

Neni 147 i Kushtetutës parashikon se Këshilli i Lartë i Drejtësisë përbëhet nga:

- Presidenti i Republikës së Shqipërisë (i cili është dhe Kryetari i KLD-

<sup>4</sup> Ligj nr. 8811. Ishte pjesë e një pakete ligjesh lidhur me gjyqësorin. Të tjerët ishin Ligji për Organizimin dhe Funksonimin e Ministrisë së Drejtësisë (Ligj nr. 8678, datë 2.11.2000) (Ligji për MeD) dhe Ligji për Organizimin dhe Funksonimin e Zyrës së Prokurorit të Përgjithshëm (Ligj nr. 8737, datë 12.2.2001).

<sup>5</sup> Dispozitat e para për Inspektoratin ishin në ligjin nr.8265, datë 18.12.1997 “Për organizimin e Drejtësisë në Republikën e Shqipërisë”.

<sup>6</sup> Ligj nr. 8436, datë 28.12.1998, i ndryshuar më vonë nga Ligji për KLD-në.



së)

- Kryetari i Gjykatës së Lartë
- Ministri i Drejtësisë
- Tre anëtarë të zgjedhur nga Kuvendi
- Nëntë gjyqtarë të të gjitha niveleve, të zgjedhur nga Konferenca

Gjyqësore Kombëtare.

Zëvendëskryetari zgjidhet nga anëtarët e KLD-së. Dispozitat e Kushtetutës zgjerohen më tej në ligjin për KLD-në, ku parashikohet se anëtarët e zgjedhur nga Konferenca Gjyqësore Kombëtare duhet të jenë gjyqtarë prej jo më pak se dhjetë vjetësh dhe ata, të zgjedhur nga Kuvendi, duhet të jenë juristë me një përvojë prej jo më pak se pesëmbëdhjetë vjet në profesion. Aktualisht dy prej këtyre të fundit janë gjyqtarë. I treti mban pozicionin e Zëvendëskryetarit. Anëtarët e zgjedhur qëndrojnë në detyrë për një periudhë pesëvjeçare pa të drejtë rizgjedhjeje të menjëhershme.

### 3.3 KOMPETENCAT E KLD-SË

KLD-ja, siç parashikohet në Kushtetutë, propozon emërimin, transferimin dhe marrjen e masave disiplinore ndaj gjyqtarit. Këto detajohen nga ligji për KLD-në dhe ligji për Pushtetin Gjyqësor dhe shpjegohen në vazhdim.

Neni 1 i ligjit për KLD-në parashikon krijimin e KLD-së si:

- autoriteti shtetëror përgjegjës për mbrojtjen, emërimin, transferimin, shkarkimin, edukimin, vlerësimin moral e profesional, karrierën dhe për kontrollin e veprimtarisë së gjyqtarëve të gjykatave të shkallës së parë dhe të gjykatave të apelit.

Siç vihet re, kompetencat e KLD-së nuk shtrihen mbi Gjykatën e Lartë ose Gjykatën Kushtetuese, por mbulojnë pjesën tjetër të gjykatave. Shkurtimisht këto kompetenca janë:

Emërimi dhe transferimi i gjyqtarëve

▪ I propozon Presidentit të Republikës emërimin e gjyqtarëve të gjykatave të shkallës së parë dhe gjykatave të apelit (Kushtetuta, neni 136,

ligji për KLD-në, neni 2).

- Emëron kryetarët dhe zëvendëskryetarët e gjykatave (ligji për KLD-në, neni 2).
- Transferon gjyqtarët (Kushtetuta, neni 147, ligji për KLD-në, neni 2).
- Deleton përkohësisht një gjyqtar pranë një gjykate tjetër (ligji për Pushtetin Gjyqësor, neni 28).

#### *Kualifikimi*

- Kujdeset për kualifikimin e gjyqtarëve (ligji për KLD-në, neni 2).

#### *Vlerësimi profesional*

- Vendos kriteret për vlerësimin e gjyqtarëve, kontrollon dhe garanton procesin e vlerësimit dhe shqyrton ankimet e gjyqtarëve për vlerësimin e tyre (ligji për KLD, neni 2, ligji për Pushtetin Gjyqësor, neni 45).

#### *Masat disiplinore*

- Vendos për marrjen e masave disiplinore ndaj gjyqtarëve dhe vendos për shkarkimin e tyre (Kushtetuta, neni 147, ligji për KLD-në, neni 2).

#### *Imuniteti*

- Jep miratimin për ndekje penale të gjyqtarëve (Kushtetuta, neni 137, përsëritur te ligji për Pushtetin Gjyqësor, neni 26).
- Lejon vazhdimin e ndalimit ose arrestimin e gjyqtarit të kapur në kryerje e sipër të një krimi ose menjëherë pas kryerjes së një krimi (Kushtetuta, neni 137, përsëritur te ligji për Pushtetin Gjyqësor, neni 26).

#### *Të tjera*

- I paraqet mendimin e tij Presidentit të Republikës lidhur me organizimin territorial të gjykatave të shkallës së parë dhe ato të apelit dhe për numrin e përgjithshëm të gjyqtarëve në të gjitha strukturat gjyqësore

(ligji për Pushtetin Gjyqësor, nenet 11 dhe 12).

- Jep pëlqimin për emërimin e gjyqtarëve në vendet vakante në nivele të caktuara brenda MeD (ligji për MeD, neni 4).
- Kryen detyra të tjera parashikuar në ligj (ligji për KLD-në, neni 2). Këtu përfshihen, për shembull, zgjedhja e anëtarëve të Komisionit Qendror të Zgjedhjeve, zgjedhja e një anëtari të Komisionit të Qendrës së Botimeve Zyrtare dhe detyra të tjera lidhur me Shkollën e Magjistraturës<sup>7</sup>.

#### *Të brendshme*

- Përcakton organizimin, strukturën dhe numrin e punonjësve të administratës dhe miraton rregullat e brendshme të administratës (ligji për KLD-në, neni 17).
- Emëron dhe shkarkon nga detyra inspektorët e Inspektoratit (ligji për KLD-në, neni 2).

Mund të vihet re se termi “mbrojtje” në nenin 1 të ligjit për KLD-në nuk është përcaktuar. Mbrojtje supozohet se synohet të jepet nga KLD-ja ndaj gjyqtarëve individualisht përmes kompetencave të tjera të (procese të drejta dhe transparente të emërimit, zhvillimi i një karriere gjyqësore, procese të rregullta të vlerësimit dhe të marrjes së masave disiplinore, proporcionaliteti i masave disiplinore të marra dhe shkarkimi i gjyqtarëve, kur është e nevojshme) dhe mënyra në të cilën ato zbatohen, në kuadër të gjyqësorit si një institut, duke siguruar se ai është i lirë nga ndërhyrje që nuk duhen ose presione nga të tjerët, duke mbrojtur gjyqtarët që japin vendime të mbështetura nga publiku, duke rritur besimin e qytetarëve të gjyqësorit etj.

### 3.4 RREGULLORE E BRENDSHME

KLD-ja ka miratuar katër rregullore që rregullojnë funksionimin e tij dhe

<sup>7</sup> Kompetencat lidhur me Shkollën e Magjistraturës përmenden shkurtimisht në kreun 8 të këtij raporti, por trajtohen në raportin e Projektit mbi Rolin dhe Misionin e KLD-së në Kualifikimin Gjyqësor (Shtator 2005). Këtu nuk diskutohen kompetenca të tjera të KLD-së jo të lidhura me gjyqësorin.

të Administratës:

- Për Komisionin e KLD-së për Shqyrtimin dhe Testimin e Kandidatëve për Gjyqtarë (hyrë në fuqi më 21 shkurt 2003)
- Për Procedimet Disiplinore ndaj Gjyqtarëve (21 shkurt 2003)
- Për Rregulloren e Brendshme të KLD-së (19 mars 2003)
- Për Organizimin dhe Funksionimin e Inspektoratit të KLD-së (19 mars 2003).

KLD-ja rregullon, gjithashtu, deri në njëfarë mase funksionimin e tij dhe të administratës përmes vendimeve. Nga 164 vendime të marra në 36 mbledhje të KLD-së, nga janari 2003 deri më gusht 2005, shtatëmbëdhjetë lidhen me rregulloren e brendshme dhe administratën. Këtu përfshihen vendime për formimin e grupeve të punës së KLD-së, reformimi i strukturës së administratës, për veprimtaritë e Inspektoratit, për emërimin e inspektorëve, për përmbajtjen e dosjeve të gjyqtarëve që mbahen nga KLD-ja dhe çështje të ngjashme. Vendime të tjera të KLD-së lidhen me procesin e emërimit, të disiplinimit, dorëheqjen e gjyqtarëve, kërkesat për leje, edukimi ligjor dhe gjendja e gjyqësorit.

### 3.5 STATUSI I KLD-SË

KLD-ja është person juridik dhe veprimtaria e saj financohet përmes një zëri të veçantë në Buxhetin e Shtetit. Buxheti vjetor është afërsisht 67 000 000 lek (US\$ 670,000). Ligje të tjera që rregullojnë veprimtarinë e organeve shtetërore veprojnë dhe mbi KLD-së, si për shembull ligji për Statusin e Nëpunësit Civil dhe ligji për Informim mbi Dokumentet Zyrtare. Në këtë raport u referohemi shpesh këtyre ligjeve.

## 4. STRUKTURA E ADMINISTRATËS SË KLD-SË

### 4.1 KRIJIMI I ADMINISTRATËS

Sipas Kushtetutës, Zëvendëskryetari i KLD-së është përgjegjës për organizimin e veprimtarisë së KLD. Megjithatë, vetëm pas miratimit të ligjit për KLD-në më 2001, pozicioni i Zëvendëskryetarit ishte një pozicion me kohë të plotë, përgjegjës për organizimin dhe drejtimin e veprimtarisë së përditshme të KLD-së. Kështu, Zëvendëskryetari është jo vetëm anëtar, por dhe punonjës i KLD-së<sup>8</sup>.

Deri më 2003, KLD-ja përbëhej vetëm nga anëtarët dhe Inspektorati, parashikuar me ligj më 1997. Ishte zyra e Presidentit të Republikës, i cili është dhe Kryetari ex officio i KLD-së, ajo që kryente shërbimet administrative të nevojshme për funksionimin e KLD-së. Zëvendëskryetari aktual ka marrë detyrën në janar 2003 dhe shumica e punonjësve janë punësuar gjatë 2003 dhe 2004.

#### 4.2 STRUKTURA E BRENDSHME E KLD-SË

KLD-ja përbëhet nga Inspektorati, Drejtoria e Vlerësimit dhe Karrierës, e Organizimit të Mbledhjeve të KLD-së, e Marrëdhënieve me Publikun dhe e Studimeve, e Administratës dhe e Financës. Prej tyre vetëm Inspektorati ka detyra thelbësore dhe të përcaktuara me ligj. Katër drejtoritë formojnë pak a shumë një sekretariat dhe ofrojnë kryesisht shërbime administrative dhe të tjera mbështetëse. Megjithatë, Inspektorati konsiderohet se ka një status më të lartë dhe pse nga pikëpamja organizative mund të shihet si një drejtori tjetër në aspektin se Kryeinspektori raporton te Zëvendëskryetari si drejtorët e tjerë. Aktualisht, administrata përmban 33 vende pune, prej të cilave shtatë ishin të lira në fillim të shtatorit 2005<sup>9</sup>. Në faqen në vazhdim është një diagramë e organizimit, strukturës dhe numrit të punonjësve të administratës. Disa komente për çështje të personelit, përfshirë dhe

<sup>8</sup> Ligji për KLD, nenet 12 dhe 13

<sup>9</sup> Numri i pozicioneve dhe titujt merren nga vendimi i KLD-së nr.160 (2), datë 26 korrik 2004. Kuptohet që jo të gjithë pozicionet ishin miratuar gjatë procesit të buxhetit, kështu që ri i vendeve të lira të parashikuara në buxhet është paksa më i vogël se numri i dhënë këtu.

kualifikimin e tij, gjendet në këtë kre.

Drejtorët e këtyre drejtorive janë përgjegjës për organizimin dhe planifikimin e veprimtarisë së tyre, caktojnë detyra për punonjësit e tyre dhe kontrollojnë ata. Ata raportojnë tek Zëvendëskryetari. Përgjithësisht, duket se drejtoritë janë në një plan horizontal, më pak ose aspak hierarki midis punonjësve dhe pse ka përgjegjës sektori për çdo drejtori. (Bashkëveprimi midis drejtorive realizohet përmes mbledhjeve të rregullta dhe të shpeshta të drejtorëve me Zëvendëskryetarin).

### *Inspektorati*

Sipas nenit 16 të ligjit për KLD-në, Inspektorati ka këto detyra:

- Verifikon<sup>10</sup> ankesat e shtetasve ose të subjekteve të tjera për veprime të gjyqtarëve, si të drejtuara KLD-së, ashtu dhe ato të sjella për verifikim nga Ministri i Drejtësisë.
- Përgatit relacione shpjeguese për rastet kur ka shkaqe ligjore që i dërgohen Ministrisë të Drejtësisë (për fillimin e procedimit disiplinor).
- Grumbullon dhe përpunon të dhëna të nevojshme për vlerësimin profesional të gjyqtarëve.

Dhe pse më parë ligji parashikonte që Inspektorati do të verifikonte deklarinimin e pasurive të gjyqtarëve, tani në marrëveshje me Inspektoratin e Lartë të Deklarimit të Pasurive, Inspektorati i KLD-së vetëm do të grumbullojë deklarinimet e pasurive të gjyqtarëve dhe do t'ia drejtojë ato Inspektoratit të Lartë.

Inspektorati përbëhet nga Kryeinspektori dhe gjashtë inspektorë. Janë dy pozicione të lira për inspektorë.

### *Drejtoria e Vlerësimit dhe Karrierës*

Kjo Drejtori është krijuar në pranverë të 2005, prandaj është ende në zhvillim.

---

<sup>10</sup> Termi “verifikim” dhe pse nuk ka kuptim në këtë kontekst në gjuhën angleze, përdoret në këtë raport në vend të “hetim”, pasi duket se procesi nuk ka formën e një shqyrtimi të thelluar. Kjo çështje trajtohet në kreun 7 për disiplinën gjyqësore.

Gjithsesi, Drejtoria do të ketë një rol në zbatimin në praktikë të sistemit të ri të vlerësimit dhe është përfshirë në hartimin e rregulloreve të ndryshme dhe vendimeve lidhur me kompetencat potenciale. Drejtoria ka dhe përgjegjësinë e mbajtjes së dosjeve dhe krijimin e një baze të dhënash për gjyqtarët.

Kjo Drejtori përfshin tri pozicione. Në shtator 2005 ishin emëruar kohët e fundit vetëm drejtori, ndërkohë që pozicioni i specialistit pritej të plotësohej përmes një transferimi të brendshëm.

#### *Drejtoria e Organizimit të Mbledhjeve*

Kjo Drejtori kujdeset për përgatitjen dhe organizimin e mbledhjeve të KLD-së. Drejtoria përmban tri pozicione: drejtori, stenografi dhe specialisti i pajisjeve. Drejtori dëshiron zgjerimin e Drejtorisë në pesë punonjës.

#### *Drejtoria e Marrëdhënieve me Publikun dhe Studimeve*

Kjo Drejtori përgatit njoftimet për shtyp dhe organizon konferenca për shtyp, mban marrëdhëniet me median, institucione të tjera dhe shtetasit, kryen studime mbi veprimtarinë e gjyqësorit në tërësi, kujdeset për faqen e internetit dhe bibliotekën e KLD-së.

Drejtohet nga Drejtori përkatës, përfshin dhe një shef sektori, një specialist i marrëdhënieve me jashtë, një specialist i studimeve/bibliotekës. Në fillim të shtatorit 2005, pozicioni i specialistit për marrëdhëniet me publikun dhe median ishte i lirë për njëfarë kohe. specialisti i marrëdhënieve me jashtë/përkthyes pritej të transferohej në Drejtorinë e Karrierës dhe të vlerësimit.

#### *Drejtoria e Administratës dhe Financës*

Siç mund të mendohet, kjo Drejtori është përgjegjëse për çështje lidhur me punonjësit, financat dhe buxhetin, prokurimet, sigurinë, pajisjet e zyrës dhe transportin në kuadër të veprimtarisë së KLD-së.

Janë shtatëmbëdhjetë pozicione, katër prej të cilave të lira. Drejtori dhe tre punonjës të tjerë merren kryesisht me çështje të buxhetit dhe financës. Një punonjës është përgjegjës për arkivën, dërgimin dhe marrjen e postës, dy daktilografiste/operatore fotokopjesh, një magazinier, dy roje sigurie, pesë shoferë dhe dy punonjës sanitarë. Aktualisht, pozicioni i shefit të personelit

është e lirë dhe detyrat e tij kryhen nga Drejtori. Vende të tjera vakante janë një specialist shërbimi sigurie, specialist mirëmbajtjeje dhe operator fotokopjeje.

### 4.3 VLERËSIMI I VEPRIMTARISË SË ADMINISTRATËS

Çështjet e aftësive profesionale dhe integritetit janë dhe pika kyçe e misionit të KLD-së dhe sukcesi do të vlerësohet nëse ai do të shihet ose jo si drejtuesi i lëvizjes drejt rritjes së aftësive dhe reduktimit të korrupsionit. Ai duhet të garantojë emërimin e gjyqtarëve të aftë, mundësi për rritjen e aftësive dhe njohurive profesionale, të pastrojë gjyqësorin nga gjyqtarë të paaftë dhe të korruptuar, duke ndikuar në rritjen e besimit të shtetasve të gjyqësori.

Duke pasur parasysh gjendjen e gjyqësorit, dihej se nuk do të ishte e lehtë, por deri tani KLD-ja shihet si një organizëm i dobët që nuk ka përmbushur detyrat e tij lidhur me cilësinë e gjyqësorit.

Ajo që është dhe tema e këtij raporti, roli i administratës së KLD-së, rrjedhimisht duhet të vlerësohet nga mënyra sesi ajo mbështet dhe ndihmon KLD-në në përmbushjen e misionit dhe detyrave të tij dhe si mund të arrihen përmirësime. Në këtë kuptim administrata nuk mund të shihet si e veçuar. Prandaj ky Raport vazhdon me shqyrtimin e detyrave të KLD-së, siç janë përmendur në kreun 3, si i përmbush KLD-ja këto detyra dhe ç'illoj mbështetjeje ka ose mund të ketë nga administrata e tij.

Përveç ushtrimit të detyrave të veçanta, çdo institucion duhet të veprojë në përputhje me parimet e përgjithshme të transparencës, besueshmërisë dhe efikasitetit. Këto çështje trajtohen si në kuadër të detyrave kyçe të KLD-së, ashtu dhe në kuadër të mënyrës sesi administrata organizon disa nga funksionet e brendshme të saj, si raportimi, mbajtja e procesverbaleve dhe marrëdhëniet me publikun.

Administrata e KLD-së është relativisht e re. Ajo është ende në zhvillim dhe disa nisma lidhur me to nisën gjatë zbatimit të këtij projekti. Kështu, në komentimin e funksionimit të saj, duhet pranuar se është një proces në



vazhdim. Përfundimet dhe rekomandimet e këtij Raporti nuk duhet të interpretohen si kritika, por si sugjerime konstruktive për të ardhmen, pasi dhe administrata po kalon nga faza e krijimit tek ajo e konsolidimit.

## 5 EMËRIMI DHE TRANSFERIMI I GJYQTARËVE

### 5.1 Procesi i emërimit

#### 5.1.1 Shpallja e vendeve të lira dhe kandidimi

Kriteret profesionale dhe të tjera për emërimin e gjyqtarit parashikohen në nenet 19, 20 dhe 24 të ligjit për Pushtetin Gjyqësor<sup>11</sup>.

Nisma për plotësimin e një vendi të lirë merret nga MeD. Ndiqet e njëjta procedurë në të gjitha rastet. Nuk ka procedura ose rregulla të veçanta që zbatohen gjatë transferimit horizontal brenda gjyqësorit ose ngritjes në detyrë, përveç një përjashtimi nga testimi profesional (shpjeguar më tej në 5.1 më poshtë) dhe mosdekretimi i Presidentit për transferimet dhe emërimet në pozicionet menaxhuese në gjykata<sup>12</sup>. Vendet e lira duhet të shpallen në përputhje me nenin 28 të ligjit për KLD-në. Ligji nuk parashikon ndonjë formular aplikimi ose të dhënat që duhen paraqitur nga kandidatët. Gjithsesi, në shpalljet e fundit kërkoheshin një listë e gjatë diplomash, certifikata dhe dokumente të tjera. Kandidatëve brenda gjyqësorit u është kërkuar të paraqesin një letër reference nga kryetari i gjykatës ku punojnë, të dhëna statistikore, ngarkesën e punës dhe kopje të vendimeve që kanë marrë. Sipas vendimit të KLD-së për evidentimin e të dhënave për gjyqtarët<sup>13</sup>, gjyqtari në detyrë nuk mund të kërkojë transferim derisa KLD-ja të ketë dokumentacionin

<sup>11</sup> Ligji për Organizimin dhe Funksonimin e Gjykatave të Krimeve të Rënda parashikon disa shtesa lidhur me gjyqtarët e këtyre gjykatave (Ligj nr. 9110, datë 24.7.2003, neni 4).

<sup>12</sup> Kjo çështje dhe ajo e karrierës së gjyqtarëve trajtohen në raportin Shqyrtimi i Karrierës Gjyqësore, Ngritjes në Detyrë, Transferimit dhe Organizimit të Menaxhimit për Shqipërinë, Shtator 2005.

<sup>13</sup> Vendim 177/2 datë 16.6.2005. Ky Vendim diskutohet më tej në 11.2.2.

e duhur në dosjen e tij.

Aplikimet e paplota kthehen mbrapsht për t' u plotësuar. Kjo detyrë kryhet nga administrata. Aplikimet e plota i dërgohen Kryeinspektorit, i cili informon Zëvendëskryetarin për to. Ky i fundit cakton një mbledhje të Komisionit të KLD-së për shqyrtimin e kandidatëve (Komisioni).

### 5.1.2 Shqyrtimi i kandidatëve konkurrues

Komisioni ka për detyrë, së pari, të sigurohet se kandidatët konkurrues plotësojnë kriteret ligjore për pozicionin dhe më pas organizon testimin profesional<sup>14</sup>. Përbërja dhe funksionimi i Komisionit parashikohen në rregulloren e KLD-së<sup>15</sup>. Ai përbëhet nga Zëvendëskryetari (i cili dhe e kryeson), Drejtori i Shkollës së Magjistraturës, Kryeinspektori i KLD-së, një përfaqësues i Ministrisë së Drejtësisë (praktikisht Kryeinspektori i MeD) dhe kryetari i komisionit për ngritjen në detyrë i Konferencës Gjyqësore Kombëtare (i cili rastësisht është dhe anëtar i KLD-së).

Praktikisht, Komisioni vetëm vlerëson nëse kandidatët i plotësojnë ose jo kriteret për emërim. Kryeinspektori, së bashku më përfaqësuesin e MeD, informojnë Komisionin për ankesat ndaj kandidatëve që janë gjyqtarë në detyrë. (Kjo lidhet me kriterin për emërim të “reputacionit të mirë” për emërimet në gjykatat e rretheve dhe “standarde të larta etike, morale dhe profesionale” për gjyqtarët e gjykatave të apelit.) Kohët e fundit, pas kërkesave të Presidentit, Kryeinspektori ka miratuar një praktikë për marrjen e informacionit nga kryetari i gjykatës për shkelje të gjetura nga gjykata të shkallëve më të larta. Krahasuar me gjyqtarët në detyrë, për kandidatët e jashtëm, Komisioni ka shumë pak informacion. Nuk ka një praktikë vendase për marrjen e referencave nga punonjës të mëparshëm si në të shkruar ose

<sup>14</sup> Ligji për KLD-në, neni 29.

<sup>15</sup> Rregullorja për Komisionin e KLD-së për shqyrtimin dhe testimin e kandidatëve për gjyqtarë (Rregullorja e Komisionit të Emërimit).

në formë verbale dhe Komisioni nuk e bën këtë gjë.

Pavarësisht detyrimit ligjor për të kryer një testim profesional të të gjithë kandidatëve, Rregullorja e Komisionit të Emërimit kërkon që Komisioni të kryejë një testim të tillë vetëm “kur çmohet e nevojshme” dhe atëherë përjashton nga ky proces të diplomuarit nga Shkolla e Magjistraturës dhe gjyqtarët në detyrë që kërkojnë transferim. Praktikisht, Komisioni nuk ka kryer asnjë lloj intervistimi, me të shkruar ose forma të tjera. As KLD-ja nuk ka miratuar ndonjë mënyrë sesi të vlerësojë aplikimet për transferim nga gjyqtarët në detyrë ndaj kandidatëve nga të diplomuarit e Shkollës së Magjistraturës ose aplikimet brenda gjyqësorit kundër njëri-tjetrit. Po kështu, nuk është miratuar ndonjë kriter për vlerësimin e përshtatshmërisë së kandidatëve për pozicionet e kryetarit dhe zëvendëskryetarit të Gjykatës.

Në përputhje me rrethanat, Komisioni nuk i rendit kandidatët, por i paraqitet KLD-së një listë alfabetike e kandidatëve që, sipas Komisionit, plotësojnë kushtet dhe një listë e atyre që nuk plotësojnë këto kritere.

### 5.1.3 Propozimet e KLD-së

Në brendësi të KLD-së, nuk janë zhvilluar procedura ose praktika për mënyrën e diskutimit për kandidaturat. Procesverbalet e mbledhjeve tregojnë se ka pak ose aspak debat lidhur me meritat e kandidatëve, por disa të intervistuar mendojnë se ai zëvendësohet nga njohjet ose ushtrimi i ndikimit.

Presidenti nuk merr pjesë në diskutimet e KLD-së për emërimin dhe nuk voton për këto çështje, pasi ai merr vendime për dekretimin. KLD-ja i propozon emërimet Presidentit (përveç rasteve kur KLD-ja ka të drejtën përfundimtare të emërimit) dhe nëse ai është dakord, emërimet bëhen me dekrete të Presidentit. Miratimi i Presidentit nuk është automatik dhe faktikisht gjatë tri viteve të fundit Presidenti ka refuzuar gjashtëmbëdhjetë propozime të KLD-së, duke kërkuar më tepër të dhëna.

## 5.2 REKOMANDIME PËR PROCESIN E EMËRIMIT

Pa dyshim, emërimi i gjyqtarëve të mirë është një mënyrë shumë efektive e sigurimit të kalibrut të gjyqësorit, sesa bazimi te proceset e disiplinimit për shkarkimin e gjyqtarëve të paaftë. Kështu, emërimi është një nga funksionet më thelbësore të KLD-së. Siç kryhet aktualisht, procesi i emërimit tërësisht perceptohet si arbitrar. Ka procedura minimale standarde dhe vlerësim të kufizuar të kandidatëve. Këta faktorë kanë krijuar mes gjyqtarëve besimin se procesi i emërimit nuk është i drejtë. Gjyqtarët, që nuk janë ngritur në detyrë në vendet ku kanë kandiduar, mendojnë se kjo ndodhi pasi dikush tjetër kishte njohje ose mbështetje brenda KLD-së. Anëtarësimi në KLD shihet si një mënyrë për t'u ngritur në detyrë, pasi anëtarët e KLD-së shpesh emërohen në pozicione më të mira gjatë mandatit të tyre<sup>16</sup>.

Ato aspekte të procedurës, të përcaktuara dhe të standardizuara që ngarkojnë Komisionin të vlerësojë nëse kandidati i plotëson kushtet, janë një ngarkesë e panevojshme. Nuk nevojitet një Komision prej pesë anëtarësh të vlerësojnë shumicën e kushteve për emërim<sup>17</sup>. Të dhënat e Inspektoratit lidhur me ankesat mund të përgatiten me shkrim dhe të përfshihen në aplikim. Kjo do ta bënte më transparent procesin dhe do të parandalonte krijimin e mendimit të kandidatëve se ata nuk pranohen nga Komisioni në bazë të thashethemeve.

Mund të vihet në diskutim sesa i vlefshëm është rregulli aktual, sipas të

---

<sup>16</sup> Ky ka qenë problem dhe në Amerikën Latine – shih Reforma të Mëtejshme në Këshillat Gjyqësore, Linn Hammergreen, Carnegie Endowment për Paqe Ndërkombëtare, qershor 2002, faqe 18.

<sup>17</sup> Kushtet për emërim në gjykatat e rretheve gjyqësore janë: kandidati duhet të ketë zotësi juridike për të vepruar dhe të jetë diplomuar për drejtësi, të jetë diplomuar në Shkollën e Magjistraturës ose të ketë punuar për pesë vjet në disa funksione të përcaktuara ose të jetë diplomuar në një program afatgjatë jashtë vendit, të mos jetë i dënuar, të jetë të paktën 25 vjeç dhe të gëzojë reputacion të mirë. Gjyqtarët e gjykatave të apelit duhet të kenë pesë vjet përvojë në gjykatat e rretheve gjyqësore, si dhe të kenë treguar se kanë standarde të larta etike, morale dhe profesionale në punën e tyre.

cilit anëtarët e Komisionit nuk janë anëtarë të KLD-së. Kjo ul vlerat e pavarësisë së gjyqësorit dhe të rolit të KLD-së në procesin e emërimit, pasi nuk ofron përfitim shtesë ndaj dhënies së mundësisë që dhe qytetarët të japin ndihmesën e tyre në zgjedhjen e gjyqtarëve. Anëtarët e Komisionit duhet të jenë shumica, nëse jo të gjithë, anëtarë të KLD-së dhe pse Komisioni në punën e tij duhet të mbështetet tek administrata.

Ka një nevojë të qartë për procedura të përmirësuara dhe të standardizuara në procesin e emërimit të gjyqtarëve. Nevoja për procedura të përshtatshme haset dhe në praktikën e vendeve të tjera. Mungesa e udhëzimeve dhe treguesve ka qenë një arsye për një përzgjedhje tepër subjektive në Peru<sup>18</sup>. Rëndësia e procedurave transparente sistematike është hasur dhe në disa vende të Amerikës Latine, ku vënia në punë e këtyre sistemeve shmangu nevojën që çdo kandidat të kish përkrahësit e tij në këshillin e lartë<sup>19</sup>. Procedura të standardizuara dhe të përshtatshme nuk garantojnë një cilësi më të mirë të të emëruarit, por pa një proces të drejtë që ofron mundësi të barabarta, shanset për të afruar të gjithë kandidatët e mundshëm, janë shumë të kufizuara. Forma standarde (përfshirë formën e aplikimit me një listë të dokumenteve të kërkuara) dhe procedura për emërimin duhen zhvilluar për t'i dhënë procesit perceptimin si i drejtë, i paanshëm dhe se të gjithë faktorët e kualifikimit dhe të aftësive të kandidatit merren parasysh.

Procesi duhet të përmbajë dhe një testim profesional me shkrim ose intervistë ose të dyja. Administrata ka shprehur shqetësimin se, nëse procesi do të kërkonte intervistim ose testim me shkrim, do të sillte dhe përsëritje të aplikimeve. Kësaj çështjeje mund t'i adresohet përmes një rregulloreje të KLD-së, për të mbajtur dosje të përshtatshme të kandidatëve.

---

<sup>18</sup> IFES Seri të Shtetit të së Drejtës, Praktikrat më të mira botërore: Këshillat Gjyqësorë, prill 2004, faqe 12

<sup>19</sup> Hammergreen, op cit., faqe 19

Mund të caktohet një komision i qëndrueshëm ose *ad hoc* i KLD-së për t'u marrë vendet e lira. Në varësi të numrit dhe cilësisë së kandidatëve, Komisioni mund të merret me të gjithë ata ose duke seleksionuar disa para se të nisë procesi i testimi. Për t'i ofruar udhëzime Komisionit, duhet të miratohet një rregullore, për të vlerësuar peshën e gjyqtarëve në detyrë dhe për të marrë parasysh rezultatet e vlerësimit profesional<sup>20</sup>.

Duhet të merret parasysh dhe ndalimi i anëtarëve të KLD-së, që të aplikojnë në vende më të mira gjatë mandatit të tyre, dhe pse kjo mund të sjellë stepjen e disa gjyqtarëve të gjykatave të rretheve gjyqësore që dëshirojnë të shërbejnë si anëtarë të KLD-së.

Së fundi, përsa i përket rolit të Presidentit, ky sistem përdoret në disa vende europiane si Franca, ku dhe nuk përbën shkak për shqetësim, pasi Presidenti zakonisht miraton propozimet e Këshillit të Lartë. Por në Shqipëri situata nuk është kështu. Ndërsa shpesh pranohet se Presidenti ka pasur arsye të vlefshme për mospranimin e kandidatëve të propozuar, kjo praktikë ka shtruar pyetje lidhur me rolin e tij në këtë proces në kuadër të pavarësisë gjyqësore.

Ekzistojnë disa mundësi, si kërkimi i një shpjegimi nga Presidenti lidhur me mospranimin e një kandidati, ose rasti i sistemit bullgar, ku Presidenti nuk mund të kundërshtojë emërimin e një kandidati të propozuar për të dytën herë nga këshilli. Nga ana tjetër, nëse proceset e emërimit janë më të detajuara, mund të ndodhë që Presidenti t'i kundërshtojë më rrallë propozimet e KLD-së. Kjo dukuri është vënë re në Bosnjë dhe Hercegovinë. Procesi i propozimit për vlerësimin e aftësive dhe të formimit të kandidatëve, në vend të renditjes alfabetike, shoqërohet me të dhëna të detajuara të secilit kandidat të propozuar, të paraqitura këshillave gjyqësorë, çka çon në miratimin në shumicën e rasteve të propozimeve të këshillit<sup>21</sup>.

<sup>20</sup> Kjo çështje diskutohet më tej në raportin shoqëruar, Shqyrtim i ngritjes në përgjegjësi, transferimit dhe sistemit të karrierës gjyqësore në Shqipëri, shtator 2005.

<sup>21</sup> Komisioni i Pavarur Gjyqësor, Raporti Përfundimtar i Komisionit të Pavarur Gjyqësor, nëntor 2004, faqe 45

### 5.3 ROLI I ADMINISTRATËS

Konkretisht, roli i administratës në mbështetje të procesit të emërimit është i kufizuar, por ka disa mënyra për rritjen e këtij roli. Përvoja tregon se këshillit të lartë gjyqësor i vjen në ndihmë stafi teknik, i cili shpall njoftimet për vendet e lira në gjyqësor, shqyrton aplikimet dhe organizon testimin<sup>22</sup>.

Administrata mund të ofrojë një ndihmë me vlerë në zhvillimin e procesit të përzgjedhjes në tërësi, si p.sh., hartimi në vija të përgjithshme i organizimit të këtij procesi (duke përfshirë alternativa të ndryshme), për t'u miratuar nga KLD-ja, hartimi i rregulloreve të nevojshme dhe i formularëve të ndryshëm (formulari i aplikimit, testi me shkrim, formulari i vlerësimit të kandidatit gjatë intervistave etj.)

Administrata jo vetëm që mund të kontrollojë nëse aplikimet janë të plota, por mund të bëjë dhe kontrollin fillestar, nëse kandidatët i plotësojnë kushtet dhe të kërkojë, sipas nevojave, të dhëna nga Inspektorati ose organizma të tjerë. Po ashtu, administrata mund të planifikojë intervistat ose testimin me shkrim, të administrojë testimin me shkrim, të përgatisë materialet e nevojshme për anëtarët e Komisionit, të përmbledhë të dhënat e kandidatëve për KLD-në bazuar në dosjet përkatëse dhe të njoftojë kandidatët për procesin.

Fillimisht, administrata do të kishte një rol këshillimi, hartimi dhe vënie në praktikë, për periudhën afatgjatë. Mbajtja e procesverbaleve dhe e mekanizmave administrativë do të bëhej një praktikë efektive dhe e zakonshme dhe nuk do të kërkonte shumë kohë. Duke parë numrin e ulët të vendeve të lira, nuk ka gjasa të kërkohej një rritje e numrit të punonjësve.

### 5.4 PËRMBLEDHJE E PËRFUNDIMEVE DHE REKOMANDIMEVE PËR PROCESIN E EMËRIMIT

Në vazhdim është një përmbledhje e përfundimeve dhe rekomandimeve për procesin e emërimit:

<sup>22</sup> Hammergreen, op cit, faqe 27.

- Procesi aktual i emërimit nuk është transparent dhe nuk siguron që të emëruarit janë të kualifikuar dhe me aftësitë profesionale të nevojshme dhe që janë kandidatët më të mirë për atë vend. Procesi i hap rrugë besimit se sistemi vepron në bazë të favorizimeve të njohjeve vetjake.

- Duhet të miratohet një proces më formal për testimin objektiv të aftësive profesionale të kandidatëve (duke marrë parasysh rezultatet e vlerësimit të punës së gjyqtarëve në detyrë dhe të diplomuarve të Shkollës së Magjistraturës) dhe të japë informacion të plotë KLD-ja, për të mundësuar kështu një diskutim për meritat e çdo kandidati. Ky proces duhet parashikuar qartë në rregullore.

- Administrata duhet të asistojë KLD-në në zhvillimin e këtij procesi, përmes propozimeve, përgatitjes së formularëve standard të dokumentacionit që do të përdoret nga KLD-ja në të gjitha fazat e procesit dhe hartimi i rregulloreve të duhura.

- Administrata duhet të ketë një rol më të madh në menaxhimin dhe zbatimin praktik të procesit të ri.

- Gjatë procesit të aplikimit për një vend vakant, Inspektorati duhet të japë të dhëna për ankesat me shkrim dhe kjo duhet përfshirë në dosjen e aplikimit. Kjo do ta bënte procesin më transparent dhe do të rritej besimi në të.

- Një komision i përhershëm ose *ad hoc* i KLD-së mund të krijohet, duke u marrë me procesin e aplikimeve dhe në një rregullore duhet të renditen kriteret për vlerësimin e kandidatëve.

- Duhet miratuar një rregullore, sipas të cilës KLD-ja të mbajë dosje për të gjithë kandidatët.

- Duhet marrë në shqyrtim mundësia e ndalimit të anëtarëve të KLD-së të aplikojnë në vende më të mira gjatë mandatit të tyre.

- Ligji duhet të ndryshohet, duke parashikuar që Presidenti të japë shpjegim me shkrim për mospranimin e një kandidati të propozuar nga KLD-ja. Po kështu rekomandohet një ndryshim i ligjit për ta penguar Presidentin të refuzojë një kandidat të propozuar për herë të dytë nga KLD-ja.



## 6. DELEGIMI I GJYQTARËVE

### 6.1 PROCESI I DELEGIMIT

Sipas nenit 28 të Ligjit për Pushtetin Gjyqësor, KLD-ja mund të delegojë një gjyqtar nga një gjykatë në një tjetër për shkak të mungesës së përkohshme të gjyqtarëve ose për shkak të mbingarkesës së punës, për deri tre muaj pa pëlqimin e gjyqtarit dhe për periudha më të gjata me pëlqimin e tij. Gjyqtari mund të ngarkohet të gjykojë një numër çështjesh në një gjykatë tjetër të të njëjtit nivel, nëse mungojnë gjyqtarë në këtë gjykatë.

Kërkesat për këto lloj delegimesh janë të shpeshta<sup>23</sup>

Gjykatat bëjnë kërkesë për gjyqtarë shtesë pranë Ministrisë së Drejtësisë, e cila më pas zgjedh se kë gjyqtar të delegojë. Kërkesat e saj merren nga KLD-ja dhe vihen në rendin e ditës të mbledhjen e ardhshme. Mbledhjet nuk kryhen veçanërisht për delegimet. Në shumicën e rasteve, procesi konsiston në vijim vetëm në pranimin e kërkesave të Ministrisë së Drejtësisë.

### 6.2 PERCEPTIME DHE KOMENTE MBI PROCESIN E DELEGIMIT

Faktikisht, gjyqtarët e intervistuar referojnë se përgjithësisht nuk janë në dijeni sesi zgjidhen gjyqtarët për këto delegime. Sugjerimet janë se përzgjedhja është e rastësishme, pa procedura standarde ose kritere nga Ministria e Drejtësisë dhe se vetë Ministria e Drejtësisë delegon vazhdimisht nga i të njëjti grup i vogël gjyqtarësh. Dhe pse KLD-ja nuk shpenzon shumë kohë për këtë proces, sipas pikëpamjes së gjykatave që kanë nevojë për gjyqtarë, mendohet si një proces i ndërlikuar për shkak të fazave në të cilat ai kalon. Kryetarët e gjykatave dhe gjyqtarët shpresonin për një mekanizëm më të thjeshtë dhe standard për marrjen e këtyre vendimeve.

Në një vështrim më të përgjithshëm, delegimet ngrenë çështjen e nevojave

---

<sup>23</sup> Për shkak se KLD-ja i miraton delegimet në grup, nuk ishte e mundur të përcaktohej mesatarisht numri i miratuar.

të gjyqësorit në tërësi lidhur me numrin e përshtatshëm dhe shpërndarjen efektive të gjyqtarëve. Sistemi aktual, ku kërkohet pëlqimi i gjyqtarëve për periudha më të gjata se tre muaj, lidhur me standardet europiane, bëhet pengesë për një përdorim racional të gjyqtarëve brenda gjyqësorit. Meqë gjyqtarët parapëlqejnë disa gjykata, krahasuar me disa të tjera, nevoja për të dhënë pëlqimin për delegimet afatgjata mund të sjellë si pasojë që disa gjykata të mbeten pa staf të plotë.

### 6.3 ROLI I ADMINISTRATËS

Roli i administratës në këtë proces ka qenë minimal deri kohët e fundit. Por administrata ka nisur tashmë të kërkojë të dhëna nga kryetarët e gjykatave lidhur me ngarkesën e punës së gjyqtarëve të propozuar nga Ministria e Drejtësisë për delegim, për të siguruar që delegimet mos të shkaktojnë pengesa, gjë që nuk është bërë nga Ministria e Drejtësisë. Ky është një hap pozitiv. Për më tepër po mbahen lista të çështjeve, për të cilat delegohen gjyqtarët, në rast se mund të duhej si pjesë e procesit të vlerësimit profesional ose të verifikimit të ankesave.

### 6.4 PËRMBLEDHJE E PËRFUNDIMEVE PËR DELEGIMET

Në vazhdim është një përmbledhje e përfundimeve kyç lidhur për delegimin:

- Procesi i mundësimit të gjykatave me kapacitet të mjaftueshëm gjyqësor përmes delegimeve nuk është i frytshëm për arsye të kohës që duhet nga identifikimi i nevojës për gjyqtarë dhe vendimit përfundimtar të KLD-së.
- Kohët e fundit janë marrë disa masa pozitive nga administrata për t'u siguruar që një delegim i propozuar të mos sjellë probleme për gjykatën nga merren gjyqtarët

## 7. DISIPLINA GJYQËSORE

### 7.1 SHKELJET DISIPLINORE

Kushtetuta parashikon se KLD-ja mund të shkarkojë një gjyqtar nga detyra në rastet e:

§ kryerjes së një krimi;

§ paaftësisë fizike ose mendore;

§ veprimeve ose sjelljeve që diskreditojnë rëndë pozitën dhe figurën e gjyqtarit;

§ pamjaftueshmërisë profesionale<sup>24</sup>.

Ligji për Pushtetin Gjyqësor e zgjeron konceptin e pamjaftueshmërisë profesionale, duke përfshirë dhe vlerësimin si “i paaftë” si pjesë e sistemit të vlerësimit peridik profesional të kryer nga KLDja<sup>25</sup>. Parashikohen, gjithashtu, dhe veprimet që përbëjnë raste të papajtueshmërisë me detyrën e gjyqtarit, që mund të sjellin dhe shkarkimin nga detyra. Ligji parashikon dhe tetë raste të shkeljeve disiplinore dhe pesë masa disiplinore, që nga vërejtja, deri te shkarkimi nga detyra<sup>26</sup>.

Gjyqtarët janë subjekte dhe të Kodit të Etikës për Gjyqtarë, të miratuar nga Konferenca Gjyqësore Kombëtare në vitin 2000. Ai rregullon çështje si konflikti i interesave, veprimtaritë jogjyqësore etj. Shkelja e Kodit nuk sjell automatikisht fillimin e procedimit disiplinor nga KLD-ja, por Konferenca ka Komisionin e saj Disiplinor që merret me këto shkelje. Ai mund të japë vërejtje për gjyqtarin në fjalë, por kjo nuk ka efekt për KLD-në, pasi nuk shtohet në dosjen e gjyqtarit. Fakti që shkeljet e Kodit nuk janë pjesë e kuadrit disiplinor të KLD-së është në përputhje me traditën europiane sipas të cilës gjyqtarët nuk mund të ndëshkohen për shkelje të parapashikuara me ligj. Megjithatë, KLD-ja e ka marrë parasysh këtë Kod gjatë interpretimit të Ligjit për Pushtetin Gjyqësor për shkeljet disiplinore.

Që prej 1997, KLD-ja ka marrë masa disiplinore ndaj 128 gjyqtarëve, 76

<sup>24</sup> Neni 147 i Kushtetutës.

<sup>25</sup> Neni 27 i ligjit për pushtetin gjyqësor.

<sup>26</sup> Nenet 41 dhe 42 po aty..

prej të cilëve u shkarkuan. Numri i përgjithshëm zbret në 107, nëse nuk do të përfshijmë ata gjyqtarë që nuk u paraqitën në testin e kualifikimit në vitin 1999. Që prej vitit 2001, kanë qenë subjekt i procedimeve disiplinore rreth tetë gjyqtarë çdo vit (ose rreth 2 për qind e numrit të përgjithshëm të gjyqtarëve), prej të cilëve më shumë se gjysma janë shkarkuar. Së paku këto vitet e fundit nuk ka pushuar procesi disiplinor ndaj asnjë gjyqtari, përveç një rasti kur Ministri i Drejtësisë vendosi se nuk kishte baza të mjaftueshme për të vazhduar. Lidhur me numrin e gjyqtarëve në tërësi, raporti i gjyqtarëve që janë subjekte të procedimeve disiplinore përputhet dhe me shifrat në vende të tjera në tranzicion ose vende anëtare të rinj të BE-së<sup>27</sup>.

Çështjet disiplinore sillen në KLD përmes dy rrugëve. Së pari, nga propozimi i Ministrisë së Drejtësisë, bazuar në raport inspektues nga Inspektoratet e KLD-së dhe MeD, të ngritura nga një ankesë e qytetarëve ose nga inspektimi i përgjithshëm ose tematik të bëra në gjykata. Rruga e dytë është nga vlerësim profesional. Në këtë kre shqyrtohet fillimisht procesi i verifikimit të ankesave dhe më pas ai i inspektimit tematik ose të përgjithshëm para vetë procedimit disiplinor. Sistemi i vlerësimit të punës trajtohet në kreun 9.

## 7.2 VERIFIKIMI I ANKESAVE

### 7.2.1 Pranimi i ankesave

Ashtu si shumë vende europiane, Shqipëria ka zgjedhur të ketë organe në nivel kombëtar për marrjen e ankesave nga shtetasit për gjyqësorin. Në

---

<sup>27</sup> Për më tepër informacion shih: Komisioni Europian për efikasitetin në gjyqësor, sistemet gjyqësore europiane 2002, dhjetor 2004, faqe 35.

<sup>28</sup> Në zyrën e Avokatit të Popullit dërgohen rreth 250 ankesa për gjyqësorin çdo vit. Pasi kryen verifikimin nga ana e tij, rreth 10-15 prej tyre i dërgohen Inspektoratit të KLD-së. Kjo zyrë shqyrton disa prej ankesave lidhur me aksesin e qytetarëve në gjykata, duke diskutuar drejtpërdrejt me kryetarin e asaj gjykate. Sidoqoftë, shqyrtimi i ankesave nga ana e kësaj zyre nuk është temë e këtij raporti.

fakt janë tri organe përgjegjës për këtë: Inspektorati i KLD-së, ai i Ministrisë së Drejtësisë dhe Zyra e Avokatit të Popullit<sup>28</sup>.

Numri i ankesave pranë KLD-së është në rritje. Kjo, pasi në vitin 2003 janë regjistruar 391 ankesa, 538 ankesa në vitin 2004 dhe 350 në gjysmën e parë të vitit 2005<sup>29</sup>. Më tej, çdo vit paraqiten rreth 100 ankesa që nuk përbëjnë një shkelje të mundshme disiplinore. Përveç individëve, gjatë vitit 2004 ankesa kanë paraqitur, mes institucioneve të tjera, dhe kabineti i Presidentit, administrata e Kryesisë së Kuvendit, kabineti i Kryeministrit, zyra e Prokurorit të Përgjithshëm, zyra e Avokatit të Popullit.

Ankesat duhet të dorëzohen të shkruara, por punonjës të administratës thonë se ka pasur qytetarë që janë ankuar duke ardhur personalisht ose përmes telefonatave. Mund të ishte i dobishëm caktimi i një punonjësi që të merrej me këto raste, por më e dobishme do të ishte përgatitja e një forme standard për ankesat dhe e një fletëpalosjeje për rolin e KLD-së lidhur me ankesat (si procedohet me ankesat, udhëzime për hartimin dhe paraqitjen e ankesës dhe mundësisht afatin kohor për rezultatet e para etj.) Përdorimi i formularit standard nuk duhet të jetë i detyrueshëm, por duhet hartuar një formular, për të siguruar që të përfshihen faktet kyçe në ankesën me shkrim dhe të dhëna për të kontaktuar ankuesit.

Në fakt, është hartuar një formular standard nga Zyra e Protokollit dhe e Arkivit, e cila, për shkak të vendndodhjes, ka kontakt me shumë ankues. Por ky formular është hartuar pa ndonjë udhëzim ose miratim dhe deri tani nuk është vënë në përdorim, por mund të shërbejë si një pikënisje pozitive në hartimin e një formulari “zyrtar”. Formulari përfundimtar duhet të gjendet jo

---

<sup>29</sup> Këto ankesa nuk janë regjistruar, por Kryeinspektori ka kontaktuar me ankuesit për t'i njoftuar se ankesat e tyre nuk janë pranuar.

<sup>30</sup> Hartimi dhe shpërndarja e një formulari standard për ankesat ka qenë rekomandim i përfshirë dhe në planin e veprimit të Danidës (faqe 43).

vetëm në zyrat e KLD-së në Tiranë, por në të gjitha gjykatat, mundësisht dhe në organe të qeverisjes vendore<sup>30</sup>.

Nuk kërkohet që ankesat të jenë të nënshkruara, por disa gjyqtarë mendojnë se nuk është i drejtë dorëzimi i ankesave anonime. Inspektorati e ka ngritur këtë çështje në raportin e tij vjetor të vitit 2004. Sipas Organizatës për Siguri dhe Bashkëpunim në Europë (OSBE) është e diskutueshme nëse gjyqtari ka ose jo të drejtë të dijë dhe identifikojë kush është akuzuesi i tij<sup>31</sup>. Ky parim nuk rrjedh nga ndonjë praktikë në ligjin penal ose të tjerë. Pasi Inspektorati vendos se ankesa është e bazuar në fakte të verifikueshme, identiteti i ankuesit nuk është më i rëndësishëm. Duke pasur parasysh gjendjen e gjyqësorit qytetarët nuk duhet të tërhiqen nga ankimimi nga frika e hakmarrjes ose për faktorë të tjerë.

Inspektorati ka ngritur dhe çështjen nëse mund të ankohen të tjerë përveç palëve. Sipas të njëjtit arsyetim, fakte të verifikueshme në të gjitha rastet duhet të lejojnë verifikimin dhe të fillojë procedimi disiplinor. E drejta për t'u ankuar nuk duhet kufizuar vetëm te palët në proces. Është në interesin e përgjithshëm që standardet gjyqësore të mbështeten. Disa ankesa, si sjellja e papërshtatshme në sallën e gjyqit, janë shembuj të qartë të të drejtës për t'u ankuar të qytetarëve që nuk janë palë në proces.

### 7.2.2 Regjistrimi i ankesave

Puna e Inspektoratit lidhur me ankesat rregullohet nga Rregullorja për Organizimin dhe Funksionimin e Inspektoratit të KLD-së (Rregullorja e Inspektoratit). Është bërë një shtesë kohët e fundit nga një Urdhër i Zëvendëskryetarit (Urdhër 136), i cili amplifikon rregulloren e Inspektoratit deri diku dhe nënkupton që mund të diskutohen rregullore të tjera<sup>32</sup>.

Sapo të merren, ankesat duhet të regjistrohen në një regjistër të veçantë

<sup>31</sup>Raport i Sektorit Ligjor, 2004, faqe 32.

<sup>32</sup>Urdhër i Zëvendëskryetarit nr. 136, datë 2 korrik 2005.

të ankesave, që është dhe përgjegjësi e Kryeinspektorit. Në Rregulloren e Inspektoratit parashikohet se duhet të ketë rregulla të veçanta për mbajtjen e regjistrit dhe pse deri tani nuk ka të tilla.

Regjistri mbahet në të shkruar dhe në formë elektronike, por kjo e fundit nuk pasqyron progresin e çështjeve ose nga cilat të dhëna mbi ankesat mund të kërkohet ose hartohet, ose raporte të përgjithshme. Mbajtja e të dhënave në këtë mënyrë do të mundësonte Inspektoratin të kishte një vëzhgim të përgjithshëm mbi procesin e ankesave dhe do të lehtësonte identifikimin e ankesave të përsëritura, çka është konsideruar si problem në raportin vjetor të Inspektoratit të vitit 2004<sup>33</sup>.

Në regjistër i caktohet një numër çdo ankese, shënohet emri i gjyqtarit në fjalë, gjykata ku ai punon, urdhri i lëshuar nga Kryeinspektori sesi do të procedohet me ankesën, inspektori të cilit i është caktuar çështja, data e raportit përfundimtar dhe ku u dërgua çështja më pas (p.sh., zakonisht te Zëvendëskryetari). Regjistri nuk përmban përfundimin e procedimit disiplinor ose masat e marra. Nuk ka pasur përpjekje për klasifikim të ankesave sipas shkakut (vonesa, marrje rryshfeti, shkelje të rregullave procedurale etj.) dhe inspektorët nuk mund të jepnin një pasqyrë të llojeve të çështjeve të marra.

Zyra e Protokollit dhe Arkivit, e cila merr të gjithë postën që vjen pranë KLD-së, regjistron ankesat në një regjistër të veçantë nga ai i postës së zakonshme. Në këtë regjistër ankesat renditen sipas rendit alfabetik të ankuesit. Përveç informacionit, se kujt i drejtohen ankesat (zakonisht Zëvendëskryetari ose Kryeinspektorit), ky regjistër nuk përmban ndonjë informacion tjetër shtesë ndaj atij që mban Inspektorati dhe përfitimet e mbajtjes së një regjistri të tillë nuk janë të dukshme.

---

<sup>33</sup>Krijimi i një baze të dhënash elektronike mbi ankesat është sugjeruar dhe në Planin e Veprimt të Danidës (faqe 43), dhe më i preferuar se ai i mbajtur me shkrim, i cili, gjithashtu, nuk ekzistonte në atë kohë.

### 7.2.3 Bashkërendimi me Ministrinë e Drejtësisë

Ashtu si dhe pritej, ankesat shpesh i dërgohen si KLD-së dhe Ministrisë së Drejtësisë dhe nuk ka një bashkërendim konkret midis dy inspektorateve. Ligji për KLD-në parashikon që ankesat e qytetarëve verifikohen nga Inspektorati i KLD-së dhe se ky Inspektorat mund të dërgojë një ankesë tek Inspektorati i Ministrisë së Drejtësisë dhe se Ministri mund dërgojë ankesa të drejtuara atij tek Inspektorati i KLD-së për verifikim<sup>34</sup>, por nuk përcaktohen rastet kur ndodh kjo dhe praktikisht duket se një gjë e tillë nuk kryhet. Ky problem është evidentuar dhe në *planin e veprimit Danida*<sup>35</sup>, ashtu si dhe raporte të tjera<sup>36</sup>.

Asnjë prej inspektorateve nuk e shihte si shqetësuese këtë mungesë bashkërendimin ose ta përfshinin në bashkëpunimin mes tyre, por ishin të sigurt se nuk bëhej një punë e dubluar, ndërsa, nga ana tjetër, gjyqtarët treguan se shumë shpesh të dy inspektoratet vinin te të njëjtat gjykata për të verifikuar të njëjtën ankesë veçmas nga njëri-tjetri.

Në kuadër të frytshmërisë qëndron nevoja e sigurimit që vetëm njëri prej inspektorateve merret me një ankesë. *Plani i veprimit Danida* sugjeron hartimin e një Memorandumi Mirëkuptimi (MM) midis dy inspektorateve, ku midis të tjerave të parashikohet dhe shkëmbimi i informacionit për ankesat<sup>37</sup>. Është në hartim e sipër diçka e tillë, me asistencën e një projekti të USAID-it, por nuk ishte e mundur të gjehej një kopje. Pritet që përmes reformës së përgjithshme të legjislacionit për gjyqësorin, e ndërmarrë në kuadër të procesit të asociim-stabilizimit në BE, do të arrihet dhe një ndarje e qartë e kompetencave të dy inspektorateve.

<sup>34</sup>Neni 16 (1) (a).

<sup>35</sup>Faqe 10

<sup>36</sup>Shih, për shembull, Raportin e Sektorit Juridik, OSBE faqe 23

<sup>37</sup>Faqe 10.

<sup>38</sup>Një shënim në përdorimin e fjalës “verifikim” jepet në shënimin 11. Do të thotë praktika që diskutohet në 7.2.7



#### 7.2.4 Fillimi i procesit të verifikimit

Procesi i verifikimit<sup>38</sup> rregullohet deri në një farë mase nga Rregullorja e Inspektoratit. Gjithsesi, pjesa më e madhe lidhet me shkresat dhe jo me hapat konkretë që ndërmerren për verifikim të ankesës. Me marrjen e ankesës nga Inspektorati i KLD-së, ajo së pari shqyrtohet nga Kryeinspektori, i cili informon Zëvendëskryetarin dhe më pas cakton inspektorin që do të merret me këtë ankesë. Sipas *planit të veprimit të Danidës* në këtë fazë ka një përzierje të roleve të Zëvendëskryetarit, i cili sipas nenit 13 të ligjit për KLD-në organizon dhe drejton veprimtarinë e Inspektoratit dhe të rolit të Kryeinspektorit, i cili sipas nenit 14 të po këtij ligji organizon veprimtarinë e përditshme të Inspektoratit. Ky Plan rekomandon që Zëvendëskryetari duhet të vendosë nëse duhet të verifikohen ankesat në të gjitha rastet<sup>39</sup>. Duke pasur parasysh detyrimin e Inspektoratit për të verifikuar të gjitha ankesat, përveç disa kategorive, është mjaft e kufizuar hapësira e Kryeinspektorit për të vendosur për të mos verifikuar. Por Zëvendëskryetari, i cili njoftohet për të gjitha çështjet, mund të marrë një vendim të ndryshëm nga ai i Kryeinspektorit. Kjo përzierje e roleve nuk përbën një shqetësim më vete.

Kryeinspektori lëshon një urdher për inspektorin e çështjes për objektin, detyrat për verifikim dhe një afat për përfundimin e tyre. Të gjitha fazat e këtij procesi duhen ndjekur<sup>40</sup>.

Së paku, inspektorët që kanë shumë përvojë, kanë mendimin se nuk është e nevojshme t'u tregohet sesi të kryejnë punën e tyre dhe se është e panevojshme përgatitja e urdhrave me shkrim për mënyrën e kryerjes së verifikimit. Do të ishte më i dobishëm hartimi i një sërë rregullave të përgjithshme dhe i shoqëruar me mbledhje të brendshme për çështjet në proces. Kjo do të kërkonte më pak kohë nga Kryeinspektori.

Sipas Ligjit për KLD-në, gjyqtari i interesuar duhet të njoftohet para verifikimit

<sup>39</sup>Faqe 39

<sup>40</sup>Rregullorja e Inspektoratit, neni 4

të ankesës. Zbatimi i një rregulli të tillë konsiderohet si një zhvillim mjaft pozitiv nga gjyqtarët. Duket si diçka e drejtë, por duhet pasur parasysh se është vetëm faza e verifikimit. Pa dyshim do të ketë raste, si ato të palidhura me vendimet gjyqësore të marra, ku elementi surprizë mund t'i vijë në ndihmë inspektorëve.

#### 7.2.5 Fillimi i procesit të verifikimit

Inspektorati ka detyrimin të verifikojë të gjitha ankesat që nuk mund të zgjidhen nëpërmjet ankimit në një gjykatë më të lartë ose për përjashtimin e anëtarëve të trupit gjykues<sup>41</sup>. Kjo do të thotë që inspektorët mund të mos inspektojnë ose shqyrtojnë bazat ligjore të çështjes në gjykim e sipër.

Nga bisedat me inspektorët del se ata nisin verifikimin dhe për çështje që ende nuk kanë përfunduar dhe, sipas Urdhrit 136, e bëjnë një gjë të tillë me kujdes, me qëllim që të mos frikësojnë gjyqtarët. Shumë raste lihen në gjykimin e Kryeinspektorit, i cili bazohet në intuitën e tij dhe jo mbi rregulla të shkruara ose praktika të zhvilluara. Mund të ketë disa ndërhyrje, si në rastin e shtyrjes së seancave, çështjeve të etikës ose të marrjes së rryshfetit, ose shkelje të rregullave procedurale (dhe pse në këtë rast çështja mund të apelohej). Inspektorët u shprehën se përpiqen të mos ndikojnë në procesin e vendimmarrjes dhe nuk japin përfundimin e arritur deri në mbarim të gjykimit. Inspektorët mendojnë se qëllimi i paraqitjes së ankesës nuk do të përmbushej nëse ata presin përfundimin e çështjes për të nisur verifikimin.

Gjithsesi, duhet të ketë një tërësi rregullash për verifikimin që të trajtojnë këtë gjë.

#### 7.2.6 – Kohëzgjatja e verifikimit – baza ligjore e çështjes

Është një parim i përgjithshëm i pavarësisë gjyqësore, që gjyqtarët të mos jenë subjekt i procedimit disiplinor bazuar te baza ligjore e çështjes, kur nuk ka shkelje të disiplinës. Inspektorët e KLD-së thanë për Projektin se ata

<sup>41</sup>Ligji për KLD, neni 16 (1) (a).

nuk shqyrtojnë thelbin e çështjes. Ishte e qartë nga diskutimi se ata marrin parasysh pretendimet për shkelje procedurale, pavarësisht se vendimi për procedurën është thelbi i çështjes, pra dhe baza e saj në shumë raste. Për shembull, inspektorët thanë se një rast tipik i shkeljes procedurale është kur gjyqtari vendos për lirim të dyshuarit në një situatë që kërkon marrjen e një mase sigurie me arrest. Në këtë rast, kemi të bëjmë vetëm me zbatim të ligjit procedural penal: nuk ka ndonjë ligj tjetër ku mund të bazohet. Sipas Kodit të Procedurës Penale nuk ka raste të veçanta, ku arrestimi është i detyrueshëm, por në çdo rast kërkohet vlerësimi i faktorëve të ndryshëm nga gjyqtari. Kështu, në këto raste inspektorët komentojnë mënyrën sesi i ka cilësuar gjyqtari provat, rrezikshmërinë e veprës dhe të të akuzuarit dhe rrethanat lehtësuese dhe rënduese – duke zëvendësuar vendimin e gjyqtarit. Një shembull tjetër është kur inspektorët japin gjykimin e tyre mbi vendimin e dhënë, kur komentojnë ose kritikojnë mënyrën sesi gjyqtari vlerëson rrethanat lehtësuese dhe rënduese.

Në fakt, të qenit gjyqtarë dhe vetë e bën shqyrtimin e thelbit të çështjes një pririje të natyrshme. Është e qartë se jo vetëm qytetarët, por dhe inspektorët e shohin veten si diçka të ngjashme me një gjykatë të shkallës së katërt, edhe pse nuk mund të kthejnë vendimin gjyqësor.

Disa raste, lidhur me çështje disiplinore, janë çuar në Gjykatën Kushtetuese, e cila është shprehur qartë se KLD-ja nuk duhet të shqyrtojë thelbin e çështjes gjatë procedimeve disiplinore. Rasti i vetëm, në të cilin mund të ndodhë kjo, është kur gjyqtari qëllimisht dhe me dijeni të plotë merr një vendim në kundërshtim me ligjin<sup>42</sup>. Duke parë numrin e rasteve kur është ngritur ky problem, është e dukshme nevoja që inspektorati të zhvillojë rregulla të brendshme dhe udhëzime, kur dhe si do të bëhet verifikimi i thelbit.

---

<sup>42</sup> Për shembull: vendim nr. 29, datë 30 prill 2001; vendim nr. 11, datë 2 prill 2003 dhe vendim nr. 17, datë 12 nëntor 2004

### 7.2.7 Kompetencat e inspektorëve

Inspektorët thanë për Projektin se nuk kanë asnjë lloj autoriteti t'i detyrojnë qytetarët të paraqiten, t'u përgjigjen pyetjeve ose të paraqesin dokumente. Për këtë arsye, duket se ata kanë zgjedhur një përjasje minimale ndaj punës së tyre, duke kërkuar të dhëna të mëtejshme nga ankuesi dhe nga dosja e gjykatës. Dhe një gjë e tillë ka sjellë probleme. Nganjëherë ankuesi vetë nuk pranon të takohet me inspektorët ose të paraqesë dokumente për kërkesën. Duket se inspektorët as nuk përpiqen t'u kërkojnë ndihmë burimeve të tjera potenciale të informacionit. Pra, nuk ka dhe një verifikim konkret ose mbledhje të fakteve.

Është e qartë se Kodi i Procedurave Administrative zbatohet në veprimtarinë e Inspektoratit, si organ shtetëror sipas nenit 2 të Kodit, i cili në verifikimin e ankesave, jep kompetenca të gjera gjatë verifikimit, përfshirë dhe detyrimin për të bashkëpunuar të të gjithë punonjësve të institucioneve publike. Sipas këtij Kodi, verifikimi mund të vazhdojë nëse ka interes publik dhe kur ankuesi nuk është më i interesuar. Urdhri 136 parashikon, gjithashtu, që inspektorët të shkojnë më tej një verifikimi, duke thëlluar atë. Kjo ngre çështjen nëse inspektorët duhet të jenë gjyqtarë ose do të mjaftohej të kishin disa aftësi të tjera.

Dhe pse inspektorët thanë se ankesat zakonisht përmbajnë në pretendimet e tyre marrjen e rryshfetit nga gjyqtari, pjesërisht për të nisur një verifikim i menjëhershëm, Inspektorati nuk ka verifikuar asnjë ankesë të tillë dhe nuk ka pasur procedim disiplinor mbi këto pretendime. Kjo do të thotë se Inspektorati nuk ka pasur të dhëna të mjaftueshme për të çuar dosjen pranë policisë ose prokurorisë, të cilat kanë dhe zotësi të plotë për të hetuar. Ekziston nevoja për udhëzime për rastet kur ankesa të tilla duhen çuar në polici ose prokurori.

### 7.2.8 Përfundime mbi verifikimin

Inspektori përgjegjës për verifikimin e një anese duhet të përgatisë një

raport për Kryeinspektorin. Nëse ka baza të mjaftueshme për procedim disiplinor, raporti i dërgohet Ministrisë të Drejtësisë përmes Zëvendëskryetarit.

Çështja mbyllet nëse nuk ka baza të mjaftueshme për procedim. Në përputhje me Urdhrin 136, si ankuesi dhe gjyqtari njoftohen formalisht për përfundimin e arritur. Në disa raste, Kryeinspektori ndjek një praktikë, sipas të cilës ai këshillon joformalisht gjyqtarin, sidomos në rastet kur gjyqtari nuk ka kuptuar ligje themelore. Ky është një progres i admirueshëm. Ndoshta do të ishte më mirë që një këshillë e tillë të jepej formalisht me shkrim dhe që të mund të përfshihej në dosjen e gjyqtarit. Mund të ishte e dobishme për procesin e vlerësimit të gjyqtarit dhe në përcaktimin e nevojave për kualifikim të mëtejshëm të tij<sup>43</sup>.

### 7.3 INSPEKTIMI I PËRGJITHSHËM DHE TEMATIK

7.3.1 Dallimi mes inspektimeve të përgjithshme, tematik dhe të menjëhershme

Roli, qëllimi dhe metoda e kryerjes së inspektimeve tematike dhe të përgjithshme janë ende subjekt i një debati të hapur. Inspektimi i përgjithshëm përfshin shqyrtimin e të gjitha dosjeve gjyqësore, ndërsa ai tematik vetëm të disa aspekteve të punës së gjykatës. Shembuj të këtyre të fundit janë vepra e trafikimit të qenieve njerëzore, krimi i organizuar, njohja e vendimeve të gjykatave të huaja, marrja si provë dhe përdorimi i ekspertizës.

Inspektimet e menjëhershme janë kryer në përgjigje të disa krizave ose për probleme urgjente, nganjëherë të ngritura nga media. Këto deri tani nuk kanë ngritur pretendime ndaj një gjyqtari të veçantë, më shumë sesa ndaj një gjykate ose një praktike të caktuar. Meqenëse ato nuk rrjedhin nga një ankesë, inspektimi kryhet në bazë të urdhrin të KLD-së, por trajtohen nga Inspektorati në të njëjtën mënyrë si ankesat e tjera të bëra nga qytetarë ose subjekte të

<sup>43</sup>Një koment i tillë bëhet dhe në Planin e Veprimit Danida (faqe 39) Drejtësisë nga neni 31 i Ligjit për KLD

tjera. Prandaj nuk konsiderohen veçmas në këtë Raport.

### 7.3.2 Përgjegjësia për të kryer inspektime të përgjithshme dhe tematike

Ndërsa Ministria e Drejtësisë ka një përgjegjësi të qartë për të inspektuar gjykata të shkallës së parë dhe të dytë në kuadër të organizimit të tyre dhe ofrimit të shërbimeve gjyqësore dhe administrimit juridik në tërësi<sup>44</sup>

Inspektorati i KLD-së nuk ka përgjegjësi të veçantë paralele, por mund të kryejë vetëm inspektime të përgjithshme dhe tematike, si pjesë e detyrave të caktuara nga KLD-ja<sup>45</sup>. E drejta e KLD-së për të kryer inspektime të përgjithshme buron nga neni 1 i ligjit për KLD-në, i cili i referohet KLD-së si organi shtetëror përgjegjës për mbikqyrjen e veprimtarisë së gjyqtarëve.

Çështja nëse këto të drejta paralele për të kryer inspektime ishin në kundërshtim me Kushtetutën, u shqyrtua nga Gjykata Kushtetuese në vitin 2004<sup>46</sup>. Gjykata shqyrtoi fillimisht çështjen nëse inspektimet mund të shqyrtonin thelbin e çështjeve dhe arriti në përfundimin se vendimet gjyqësore mund të shqyrtohen vetëm nga një gjykatë e një shkalle më të lartë dhe asnjë organ tjetër nuk ka të drejtë të vlerësojë ligjshmërinë ose bazat e vendimeve gjyqësore që nuk janë ndryshuar ose shfuqizuar nga një gjykatë më e lartë. Gjykata u shpreh se KLD-ja vetëm mund të marrë masa disiplinore ndaj gjyqtarëve, pa shqyrtuar vendimet e tyre, nëse vendimi ka qenë i lidhur me sjellje që cenojnë rëndë figurën dhe pozitën e gjyqtarit. Gjykata më pas shqyrtoi kuadrin e procesit disiplinor dhe arriti në përfundimin se ishte në përputhje me parimin kushtetues të pavarësisë së gjyqësorit. Gjithsesi, u theksua se ky përfundim u arrit vetëm nga shqyrtimi i dispozitave të këtij ligji dhe jo nga zbatimi i tij, duke vërejtur ekzistencën e dy inspektorateve të

<sup>44</sup>Ligj për Ministrinë e Drejtësisë, neni 11 (3) (a). Ky ligj është miratuar pak a shumë në të njëjtën kohë me Ligjin për KLD, që shfuqizoi nenin e mëparshëm 17 të Ligjit për Pushtetin Gjyqësor.

<sup>45</sup>Ligji për KLD, neni 16 (3)

<sup>46</sup>Vendim nr. 11, 27 maj 2004

ngjashme. Përcaktimi i saktë i nocioneve të inspektimit, të kontrollit dhe verifikimit, shmangia e ndërhyrjeve dhe caktimi i kufijve në kontrollin e gjykatave dhe gjyqtarëve janë çështje që duhet të shikohen në kuadrin e përgjithshëm të reformës ligjore.

Gjyqtarët parapëlqejnë më tepër Inspektoratin e KLD-së sesa atë të Ministrisë së Drejtësisë. Inspektimet nga ky i fundit janë kritikuar si të papërshtatshme lidhur me masën në të cilën ato shqyrtojnë vendimet e gjyqtarëve, krahasuar me administratën e gjykatave. Duhet të merret parasysh parashikimi i kompetencës, për të inspektuar detyrat e KLD-së, të parashikuara nga ligji për KLD-në dhe mundësisht ndryshimi i të drejtës për inspektim të Ministrisë së Drejtësisë për të parandaluar mbivendosje ose konfuzion<sup>47</sup>. Nëse kompetencat e të dy institucioneve janë qartësisht të ndara, nuk do të ketë shumë nevojë për kryerjen e inspektimeve të përgjithshme dhe pse do të ishte pozitiv hartimi i disa marrëveshjeve për bashkëpunim.

### 7.3.3 Inspektimi i përgjithshëm në praktikë

Për shkak se nuk ka kompetencë të veçantë për të kryer një inspektim të përgjithshëm, Inspektorati ka bërë inspektime të tilla vetëm duke iu bashkëngjitur Ministrisë së Drejtësisë. Për herë të parë në 2004, Ministria e Drejtësisë i propozoi KLD-së që të dy inspektoratet të miratojnë një program të përgjithshëm për inspektimet e përgjithshme për atë vit, ku përfshiheshin tetë gjykata<sup>48</sup>. KLD-ja arriti të marrë pjesë në katër nga këto inspektime, kështu që do të kryejë gjysmën e katër të mbeturave gjatë 2005.

Nuk dihet sesi u zgjodhën tetë gjykatat, përveç periudhës nga inspektimi i fundit (shtatë vjet për shumicën) dhe numrit të ankesave për çdo gjykatë. Përcaktimi i ndonjë kriteri, qoftë dhe vetëm rendi alfabetik, do të shmange

<sup>47</sup>Një koment i tillë bëhet dhe në Planin e Veprimit të Danidës (faqe 27).

<sup>48</sup>Miratimi i një programi për inspektimet e përgjithshme ishte një nga rekomandimet e Planit të Veprimit të Danidës (faqe 10)

dyshimin se gjykata të caktuara përzgjidhen për arsyet e gabuara, sidomos nëse programimi i inspektimeve do të vazhdojë të bëhet nga Ministria e Drejtësisë. Thashethemet fillojnë pasi ka filluar inspektimi dhe një përjasje më e rregullt do ta parandalonte atë. Vendet europiane kanë një sistem inspektimi që përcakton qartë kriteret dhe i bashkangjisin ato për të shmangur këto probleme.

Por Inspektorati nuk ka nxjerrë rregulla të përgjithshme për procesin e përgjithshëm të inspektimit. Këshilli spanjoll për shembull, ka një kuadër mjaft të qartë të veprimtarisë gjatë gjithë procesit, nga caktimi dhe zbatimi i kriterëve për përzgjedhjen e gjykatave për inspektim, hapat fillestarë për të marrë informacion, marrëdhëniet me gjykatën ose institucione të tjera gjatë inspektimit, çështje të veçanta ku duhet përqendruar (si vonesat) dhe një formë e raportit përfundimtar.

Në një inspektim të përgjithshëm, inspektorët shikojnë dosjet e tre viteve të fundit. Dy inspektoratet e ndajnë punën mes tyre në periudha kohe, dosjet e tetëmbëdhjetë muajve për secilin. Meqë puna bëhet në grup, përveç Kryeinspektorit ankesat shtyhen deri në përfundim të inspektimit të përgjithshëm.

Është e qartë që inspektimet më shumë synojnë të zbulojnë shkeljet disiplinore të gjyqtarëve sesa të arrijnë ndonjë përfundim për organizimin e përgjithshëm të gjykatës ose identifikimin e nevojave për kualifikim. Kjo duket dhe nga afati trevjeçar i zgjedhur, që është dhe afati i fundit për procedim disiplinor<sup>49</sup>. Duket se nuk është marrë parasysh asnjë periudhë tjetër dhe, në fakt, një kryetar gjykate tha se ky ishte afati i përcaktuar nga ligji për inspektimet, por nuk ka një afat të tillë dhe inspektimet mund të shtrihen dhe në periudha më të gjata, nëse kjo është e nevojshme. Shqyrtimi i dosjeve për tre vjet është një ngarkesë e madhe për burimet dhe mbeten shumë gjykata që nuk janë inspektuar për vite, ndoshta dhe pa arsye. Një vëzhgim i

<sup>49</sup>Ligji për Pushtetin Gjyqësor, neni 44



rastësishëm i dosjeve mund të jetë dhe i mjaftueshëm për të identifikuar gjyqtarët problematikë.

Fakti, që skuadrat e inspektimit shqyrtojnë vetëm dosjet e çështjeve, kundërshton argumentin e Ministrisë së Drejtësisë se inspektimet e saj bazohen vetëm në menaxhimin e gjykatave, ecurinë e çështjeve etj. Kjo paraqitet dhe në raportet përfundimtare. Faktikisht duket se inspektimet e përgjithshme nuk e kanë përfshirë kurrë administratën gjyqësore.

Në fund të inspektimit, të dy grupet përgatisin raporte të veçanta. Brenda KLD-së inspektorët e përfshirë përgatisin pjesërisht raportin, i cili duhet rishikuar nga Kryeinspektori. Raportet nuk përgatiten në formë standarde dhe pse parashikohen disa kriterë bazë në Urdhrin 136. Ato janë pak a shumë të variueshme, shumë të gjata, afërsisht rreth 100 faqe. Përmbajtja bazohet, p.sh., në shkeljet dhe jo në arritjen e ndonjë përfundimi më pozitiv lidhur me nevojat për kualifikim. Gjithsesi, disa prej shkeljeve të gjetura janë serioze. Shembuj të vendimeve të padrejta të gjetura janë, p.sh., kur një gjyqtarë nuk përjashtoi veten nga gjykimi, por ishte gjyqtari relatues në çështje pronësie të bashkëshortit. Një gjyqtar tjetër liroi një të burgosur nga arresti kur ishte e qartë se i dyshuari nuk ishte me banim në Shqipëri dhe ekzistonte rreziku i largimit. Gjithsesi, përqendrimi vetëm te gjetja e shkeljeve dhe jo te mënyrat për të përmirësuar gjyqësorin, mund ta shndërrojë inspektimin të perceptohet nga gjyqësori si mjet potencial kërcënimi.

Raporti i inspektimit të KLD-së i dorëzohet Zëvendëskryetarit<sup>50</sup>. Anëtarët e KLD-së marrin një përmbledhje të shkurtër të shkeljeve të gjetura të gjyqtarëve dhe një përmbledhje të hapave të mëtejshëm të propozuar. Duke pasur parasysh punën që duhet për këto raporte, është për të ardhur keq që ato nuk kanë më shumë lexues brenda KLD-së. Këtij problemi mund t'i adresohemi ndoshta përmes formimit të një komisioni të anëtarëve të KLD-

---

<sup>50</sup>Supozohet se raporti i MinistreD i kalohet Ministrit të Drejtësisë, i cili ka të drejtën të nisë procedimin disiplinor mbi bazë të shkeljes së gjetur.

së ose një grupi pune të brendshëm për të punuar për identifikimin e problemeve më të gjera dhe të propozojë zgjidhje të mundshme.

Rezultatet e gjetura për gjyqtarë të veçantë mund të jenë baza për të bërë ankesë disiplinore. Për katër gjyqtarë të Gjykata e Apelit të Tiranës, u morën masa disiplinore pas një inspektimi të përgjithshëm në atë gjykatë më 2004 dhe njëri prej tyre u shkarkua.

#### 7.3.4 Inspektimi tematik në praktikë

Inspektimet tematike të Inspektoratit kryhen me urdhër të KLD-së. I pari është kryer më 2003 dhe më pas të tjerë. Ndryshe nga inspektimet e përgjithshme, roli kryesor i të cilave është gjetja e shkeljeve disiplinore, inspektimet tematike kanë një qëllim më pozitiv. Si KLD-ja dhe MeD kryejnë inspektime tematike, por veçmas nga njëri-tjetri dhe nuk duket të ketë ndonjë problem mbivendosjeje pasi inspektimet tematike të MeD nuk përqendrohen në zbatimin e ligjit nga gjyqtarët.

Ashtu si për inspektimet e përgjithshme, Inspektorati i KLD-së kryen disa inspektime tematike nëpër gjykatat, duke parë dosjet gjyqësore. Ndërsa pjesa tjetër kryhet nga inspektorët që shikojnë të gjitha vendimet mbi një temë të caktuar sipas kërkesës së KLD-së. Këto lloje inspektimesh mund të çojnë jo vetëm në procedime disiplinore por dhe në hartimin e udhëzimeve nga Zëvendëskryetari për të gjitha gjykatat, sesi të trajtohet në mënyrë më të përshtatshme një lloj i caktuar çështjesh. Kjo praktikë duket se ka ardhur nga vërejtjet e bëra nga komuniteti ndërkombëtar. Në praktikë udhëzimet hartohen nga Kryeinspektori.

Për shembull, tema e një inspektimi të tillë kanë qenë shtyrjet në proces, që ka sjellë urdhërimi i ekspertizës nga gjykatat. Në vitin 2000, Gjykata e Lartë ka miratuar një vendim unifikues që zgjat shtyrjet gjatë procedimeve penale, kur ka një shkelje procedurale dhe cenim të procesit të rregullt ligjor. Pavarësisht këtij vendimi, ka pasur disa ankesa në KLD-japër shtyrjet e vazhdueshme për shkak të vonësive së ekspertizës. Nga inspektimi mbi

këtë çështje rezultoi, për shembull, një rast ku seancat ishin shtyrë shtatëmbëdhjetë herë për shkak të ekspertizës, shtatë pasi nuk ishte caktuar eksperti dhe dhjetë për t'i dhënë ekspertit më shumë kohë. Problem ishte pamundësia e gjyqtarit për të urdhëruar parapagim të ekspertit. Udhëzimi i KLD-së paralajmëroi gjyqtarët se shtyrjet e vazhdueshme të seancave dhe, si rrjedhim, moszbatimi i vendimit unifikues të Gjykatës së Lartë, përbënin baza për procedim disiplinor.

Në pamje të parë mund të duket se disa nga këto udhëzime të nxjerra nga KLD-ja mund të cenojnë pavarësinë e gjyqësorit, por është i qartë fakti se synimi i KLD-së është të sigurohet që gjyqtarët të njihen me këtë praktikë dhe t'i këshillojë të shmangin gabimet. Kjo tregon një angazhim të ri dhe të vlefshëm të KLD-së për të përmirësuar cilësinë e vendimmarrjes dhe jo vetëm ndëshkimin e tyre për vendime të gabuara dhe është një mënyrë e mirë për të bërë të ditur rezultatet e inspektimeve dhe të proceseve të verifikimit.

## 7.4 PROCEDIMET DISIPLINORE

### 7.4.1 Fillimi i procedimit disiplinor

Kryerja e një procedimi disiplinor rregullohet nga ligji për KLD-në dhe Rregullorja për Procedime Disiplinore të Gjyqtarëve (Rregullorja për Procedime Disiplinore).

Kërkesa për procedim i dërgohet KLD-së nga Ministri i Drejtësisë bazuar në raportet e një prej inspektorateve. Propozimi i Ministrit përmban dokumentacionin përkatës, ku bazohet pretendimi dhe lloji i masës disiplinore që gjykohet se duhet të merret<sup>51</sup>. Ky propozim duhet t'i referohet dhe pretendimeve ose provave të gjyqtarit në fjalë të paraqitura inspektorit.

Gjykata Kushtetuese ka marrë në shqyrtim çështjen nëse është ose jo në

<sup>51</sup>Ligji për KLD, neni 31

kundërshtim me Kushtetutën roli i Ministrit të Drejtësisë si inspektues dhe nismëtar dhe vendosi që ky rol nuk ishte antikushtetues<sup>52</sup>. Gjykata lidhur me pretendimin për cenimin e parimit të ndarjes së pushteteve dhe të pavarësisë së gjyqësorit vërejtë se ky pretendim nuk është i mbështetur, pasi gjatë marrjes së vendimit përfundimtar KLD-ja duhet të bindet se masa e propozuar është e justifikuar, madje mund të kryejë verifikime të mëtejshme përmes Inspektoratit të tij.

Megjithatë, debati, nëse roli i Ministrit është i papërshtatshëm, mbetet i hapur. Shqetësimi kryesor mbetet ushtrimi i diskrecionit të Ministrit të Drejtësisë, për të mos filluar procedimin dhe kur ka prova të qarta ndaj gjyqtarit. Ai nuk duhet të arsyetojë vendimin e tij para KLD-së dhe duhet të vërë në dijeni KLD-në për motivin e mosfillimit të procedimit disiplinor të gjyqtarit mbi bazën e një ankese dërguar nga KLD-ja te MeD për verifikim<sup>53</sup>. Dhe pse nuk ka të dhëna për numrin e çështjeve të kthyera nga Ministri i Drejtësisë, pas një inspektimi në Gjykatën e Apelit të Tiranës, në vitin 2004 Inspektorati i KLD-së propozoi njëmbëdhjetë raste të procedimeve disiplinore, prej të cilave u ndoqën vetëm katër dhe pse nuk ndryshonin shumë nga njëra-tjetra sipas Inspektoratit. Gjyqtarët ankohen se ata mund të procedohen për shkeljen më të vogël, ndërkohë që gjyqtarë të konsideruar si të këqinj mbeten të paprekshëm. Pra, inspektimi dhe procedimi disiplinor mund të përdoren arbitrarisht si mjete kërcënimi ose ndëshkimi. Në vende si Italia, ku është në fuqi një sistem i ngjashëm, Ministri gëzon statusin e një organi kushtetues dhe të kreut të gjyqësorit, por dhe në këtë rast roli si iniciuesi i vetëm i procedimit disiplinor është i diskutueshëm.

Ka disa zgjidhje të mundshme për këtë problem, për shembull t'i kërkohej Ministrit të bëjë të ditur qoftë dhe publikisht arsyetimin e tij për mosprocedim ose t'i lejojë KLD-së të shqyrtojë rastin dhe të vendosë të nisë procedimin.

---

<sup>52</sup>Vendim nr. 11, 27 maj 2004

<sup>53</sup>Ligji për KLD, neni 31(6)

Një zgjidhje tjetër është delegimi i kompetencës për të nisur procedimet te një organ tjetër. Mund të jetë Prokurori i Përgjithëm dhe pse kjo mund t'u lërë vend dyshimeve për kërcënim. Një alternativë tjetër do të jetë dhënia e kësaj kompetence një zyre të re të Prokurorit Disiplinor brenda administratës së KLD-së, zyrë që mund të drejtohet nga një avokat.

#### 7.4.2 Regjistrimi i procedimeve

Sapo kërkesa dorëzohet te Ministri i Drejtësisë ajo regjistrohet në Regjistrin e Procedimeve Disiplinore<sup>54</sup> që mbahet nga Kryeinspektori. Më pas caktohet mbledhja.

Gjyqtari, ndaj të cilit zhvillohet procedimi disiplinor, duhet të njoftohet për datën, orën dhe vendin e mbledhjes, të paktën 48 orë përpara fillimit të saj dhe duhet t'i vihen në dispozicion materialet e plota të procedimit jo më shpejt se dhjetë ditë nga data e mbledhjes<sup>55</sup>.

#### 7.4.3 Mbledhjet e KLD-së për procedimin disiplinor

Gjatë mbledhjeve të KLD-së shqyrtohen dhe procedimet disiplinore dhe zbatohen dispozitat normale për shumicën (tetë anëtarë) dhe votimin. Vendimi merret me shumicë votash. Nëse votat ndahen në mënyrë të barabartë, procedimi disiplinor rrëzohet<sup>56</sup>. Ligji për KLD-në rregullon disa aspekte të kësaj fazë të procedimit disiplinor dhe parashikon se detaje më të hollësishme rregullohen nga KLD-ja. Rregullorja për Procedimin Disiplinor i shton shumë pak ligjit në fjalë.

Gjatë mbledhjes, Ministri parashtron fillimisht çështjen dhe më pas dëgjojnë gjyqtari ose avokati i tij. Çdo anëtar i KLD-së mund t'i bëjë pyetje gjyqtarit që procedohet disiplinarisht, por askush nuk luan rolin e prokurorit.

<sup>54</sup>Rregullorja për Procedime Disiplinore të Gjyqtarëve, neni 3

<sup>55</sup>Ibid, nenet 5 dhe 6

<sup>56</sup>Ligji për KLD, neni 26

Kryeinspektori është i pranishëm në mbledhje për t'i ardhur në ndihmë KLD-së për çështje lidhur me inspektimin e MeD dhe pse praktikisht nuk i kërkohet kurrë ndonjë sqarim. Duhet të merret parasysh të ketë të pranishëm punonjës të MeD për të sqaruar çështje që lidhen me të. Praktikisht, të gjithë gjyqtarët paraqiten gjithmonë në praninë e një avokati, por asnjëri prej tyre nuk ka sjellë dëshmitarë ose nuk ka paraqitur prova. Mbledhjet zhvillohen me dyer të mbyllura.

Në vazhdim të mbledhjes, KLD-ja zhvillon diskutimin përfundimtar pa praninë e gjyqtarit. KLD-ja mund të kërkojë nga Inspektorati verifikim të mëtejshëm, p.sh., më shumë informacion për vendimet e padrejta të gjyqtarit. Ministri i Drejtësisë nuk voton për këto vendime<sup>57</sup>. Dhe pse praktikisht ai nuk merr pjesë në diskutimet përfundimtare të KLD-së, nuk ka ndonjë rregull që ta ndalojë pjesëmarrjen e tij. Kjo është në kundërshtim me praktikën në vende të tjera, ku Ministri i Drejtësisë ka një rol të ngjashëm si anëtar i KLD-së dhe nisës i procedimeve disiplinore, si p.sh. në Francë. Atje, kryetari i Gjykatës së Kasacionit drejton të gjithë procesin, dhe jo Ministri i Drejtësisë dhe Ministrit i kërkohet të mos marrë pjesë gjatë diskutimit përfundimtar të çështjes.

Nuk duket se ka ndonjë pakënaqësi lidhur me transparencën e procesit edhe pse në legjislacion ka disa zbrazësi. Vihet në diskutim nëse procesi i plotëson kushtet e standardeve ndërkombëtare ose të konventave. P.sh., nuk ka ndonjë dispozitë ligjore që përcakton standardin e provave para se KLD-ja të vendosë nëse gjyqtari është përgjegjës për shkeljen. Nuk ka dispozita lidhur me paraqitjen e dëshmitarëve nga gjyqtari dhe marrjen e tyre në pyetje, ose nga paraqitja e provave nga palët. Njoftimi paraprak për mbledhjen është i shkurtër, sidomos për gjyqtarët jashtë Tiranës ose për ata që kanë avokatë të zënë me punë. Dhe pse sipas Rregullores së KLD-së mund të kërkojë inspektim të mëtejshëm nga Inspektorati, ligji nuk parashikon

<sup>57</sup>Ligji për KLD, neni 25

një mbledhje të dytë për çështjen (megjithatë gjyqtarit duhet ti jepet mundësia të paraqesë me shkrim pretendimet e tij)<sup>58</sup>.

Zakonisht mbledhjet për procedimet disiplinore zhvillohen si mbledhje të zakonshme të KLD-së dhe në to mund të shqyrtohen dhe çështje të tjera. Organizimi veçmas i këtyre mbledhjeve me një komision ad hoc të KLD-së mund të rriste përqendrimin te ky proces i rëndësishëm si nga anëtarët e KLD-së dhe nga gjyqtarët dhe do të kishte atmosferën formale të një seance gjyqësore. Pasi vërtetohet se është kryer një shkelje disiplinore, çështja e masës që do të merret është ajo që duhet shqyrtuar nga e gjithë KLD-ja, për të krijuar dhe një përjasje uniforme.

#### 7.4.4 Caktimi i Masës

Thuhet shpesh se gjyqtarët nuk konsiderohen si të barabartë nga KLD-ja gjatë caktimit të masës, pasi një gjyqtar mund të jetë shkarkuar për një vendim të padrejtë dhe një tjetër mund të ketë marrë një vërejtje për të njëjtën sjellje. Mund të jetë thjesht një çështje perceptimi, por që mbështetet nga fakti që KLD-ja nuk i publikon vendimet e tij mbi çështjet dhe gjyqtarët bazohen në gjykimin e medias ose nga thashethemet.

Një çështje e dytë, lidhur me masat, është se ligji është shumë i përgjithshëm, ndryshe nga vende të tjera ku shkeljet disiplinore parashikohen në detaje dhe/ose saksionet për to. Kjo gjë mund të bëhet rast pas rasti ose duke i klasifikuar shkeljet në të lehta, serioze dhe të rënda. KLD-ja duhet të hartojë dhe rregulla të brendshme për të parandaluar procedimin ndaj gjyqtarit dhe dënimin e tij vetëm për një gabim. Inspektorati duhet të shikojë sjelljen e gjyqtarëve dhe të caktojë disa kufij, p.sh., pesë raste të vonesave para fillimit të verifikimit (dhe pse dhe kjo përjasje ka rrishtet e vet).

Një arsye tjetër, pse caktimi i masës përbën problem në Shqipëri, është se KLD-ja duket se e konsideron masën e propozuar nga Ministri si një

<sup>58</sup>Ibid, neni 9 (4), neni 31 (7) Ligji për KLD

tavan, i cili s'mund të kapërcehet. Dhe pse nganjëherë masa e dhënë është më e ulët, zakonisht ndjek propozimin e Ministrit. Kjo do të parandalonte zhvillimin e një jurisprudence të arsyeshme për masat disiplinore të marra nga KLD-ja, pasi vendimet gjithnjë do të kufizoheshin jo nga parimi, por nga propozimi i Ministrit. Kjo mund të zgjidhet me shfuqizimin e kushtit që Ministri të propozojë një masë.

#### 7.4.5 Publikimi i vendimeve disiplinore

Neni 11 (4) i Rregullores së Procedimeve Disiplinore parashikon që vendimet të arsyetohen në të gjitha rastet. Deri në miratimin e kësaj Rregulloreje më 2003, vendimet e KLD-së përmbanin vetëm një klauzolë për vendimin dhe masën e marrë, pa asnjë përpjekje për të analizuar faktet dhe ligjin. Sipas shumë gjyqtarëve, vendimet ishin më shumë si rregulla ushtarake.

Situata tashmë ka ndryshuar. Nuk ka një formulim të paracaktuar për vendimet, por synohet të ndiqet një skicë, duke filluar me përshkrimin e procedimeve të vetë gjykatës dhe një përmbledhje të procesit të verifikimit, ndjekur nga përmbledhja e bazës ligjore dhe kushtetuese për vendimin dhe përfundimin e arritur nga KLD-ja, duke u mbyllur me masën e marrë. Vendimet janë afërsisht rreth gjashtë faqe. Dhe pse jo të gjitha vendimet janë të strukturuar ose të hartuara mirë, ka një përmirësim të dallueshëm krahasuar me vitin 2003.

Dispozita për vendime të arsyetuara është e rëndësishme për gjyqtarët, që të dinë se cilat veprime nuk duhen kryer. Kjo është jetësore në një situatë ku dispozitat kushtetuese dhe të tjera janë shumë të përgjithshme. Është në dorë të KLD-së që t'i hartojë vendimet në zhvillim të jurisprudence, lidhur me çështjen se cilat vendime janë në kategorinë që cenon integritetin dhe reputacionin gjyqësor ose pamjaftueshmëri profesionale, ose lidhur me propocionalitetin e masave të marra. Administrata duhet të zhvillojë më tej aftësitë e hartimit.



KLD-ja duhet të bëjë të njohura vendimet në një shkallë më të gjerë. Zakonisht përfundimi i procedimeve disiplinore botohet në media, por përmbajtja e vendimit nuk botohet gjëkund dhe pse sipas ligjit për të drejtën e informimit qytetarët ose subjekte të tjera duhet të kenë akses në të. Vendimet mund të shpërndahen përmes publikimit të përmbajtjes së plotë në faqen e internetit të KLD-së, dërgimit të kopjeve të vendimit të gjithë gjyqtarëve, ose i raporteve periodike qoftë dhe vjetore për proceset e disiplinimit, qoftë më vete qoftë si pjesë e raportit të përgjithshëm për veprimtarinë e KLD-së.

#### 7.5 PËRMBLEDHJE E PËRFUNDIMEVE DHE E REKOMANDIMEVE PËR PROCESIN DISIPLINOR

Në vazhdim është një përmbledhje e përfundimeve dhe e rekomandimeve për procedimet disiplinore:

Në përgjithësi

- Duke pasur parasysh problemet e aftësive profesionale, të referuara në këtë raport, është e vështirë të argumentohet se inspektorët nuk shqyrtojnë thelbin e çështjes, qoftë si pjesë e verifikimit të ankesës ose si pjesë e inspektimit të përgjithshëm ose tematik. Megjithëse vendimet, qoftë dhe të padrejta, janë të detyrueshme ligjërisht dhe për shumë të tjera nevojitet mjaft kujdes, duket se ka një kategori vendimesh që duket qartë se janë të padrejta për të cilat është e vështirë të arsyetohet se gjyqtarët përkatës i shmangen procedimit disiplinor.

- Gjithsesi nuk është ende e qartë nëse ky problem duhet zgjidhur përmes një inspektimi të përgjithshëm, në të cilin shqyrtohen të gjithë çështjet.

- Nga ana tjetër, praktika e re për lëshimin e udhëzimeve është një hap pozitiv drejt përmirësimit të profesionalizmit të gjyqësorit dhe duhet të zhvillohet dhe më tej.

- Problemi paralel i korrupsionit në gjyqësor dhe sesi do të zgjidhet ai, duket se është neglizhuar nga KLD-ja. Inspektimet dhe proceset disiplinore nuk janë shfrytëzuar në përmirësim të integritetit të gjyqësorit.

- Për ankesat kryhet thjesht verifikimi dhe jo një hetim i plotë dhe kjo çon në humbjen e efektivitetit të procesit.
- Dhe pse edhe raporte të tjera kanë identifikuar të njëjtat probleme lidhur me veprimtarinë e KLD-së, me inspektimet dhe proceset disiplinore, veçanërisht me nevojën për rregulla të qarta për të gjitha fazat e proceseve, janë ndërmarrë pak hapa për t'i zgjidhur ato.
- KLD-ja ose Inspektorati duhet të përfitojnë nga këshillimi dhe asistenca për reformat e mëposhtme, së bashku me asistencën për vënien në zbatim.
- Sasia dhe llojet e shkeljeve që rezultojnë nga verifikimi dhe inspektimi, janë tregues të rëndësishëm për futjen e mekanizmave për përmirësimin e profesionalizmit të gjyqësorit. Duket qartë se nuk ka një sërë kandidatësh të shkëlqyer që presin të zënë vendet vakante nga shkarkimet. Administrata duhet të ndihmojë KLD-në në hartimin e politikave dhe të strategjive për këtë aspekt.

#### *Verifikimi i ankesave*

- Duke iu referuar mungesës së besimit të shoqërisë në intergritetin e gjyqësorit, duhen verifikuar dhe ankesat anonime dhe ato që vijnë nga subjekte të tjerë veç palëve në proces gjyqësor.
- Administrata duhet të hartojë një formular për mbledhjen e ankesave dhe një fletëpalosje që shpjegon qëllimin dhe kufijtë e procesit të ankimit për qytetarët.
- Regjistri i ankesave duhet të jetë në formë elektronike, prej ku të nxirren të dhëna për llojin e çështjeve dhe progresin e verifikimit të ankesës në përgjithësi.
- Në varësi të afatit kohor për reforma legjislativë, KLD-ja dhe MeD duhet të finalizojnë Memorandumin e Bashkëpunimit për verifikimin e ankesave, për të shmangur punën e dyfishtë.
- Inspektorati, me ndihmën e administratës, duhet të hartojë rregulla

të përgjithshme për kryerjen e procesit të verifikimit të ankesave.

- Duhet shikuar nevoja për të njoftuar paraprakisht gjyqtarin e interesuar për verifikimin disiplinor.
- Inspektorati duhet të shfrytëzojë kompetencat e tij, të parashikuara nga Kodi i Procedurave Administrative gjatë kryerjes së verifikimeve.
- Çdo rekomandim dhënë gjyqtarit pas përfundimit të verifikimit duhet të bëhet me shkrim dhe të përfshihet në dosjen e tij.

#### *Inspektimi i përgjithshëm dhe tematik*

- Ligjet për KLD-në dhe MeD duhen ndryshuar, për të përcaktuar më qartë detyrat përkatëse të inspektimit.
- Duhet përcaktuar qartë dhe me shkrim kriteri i përzgjedhjes së gjykatave për inspektim të përgjithshëm. Duhet përfshirë rregulla të tjera mbi kryerjen e inspektimeve.

#### *Mbledhjet për procedimet disiplinore*

- Duhet rishikuar roli i Ministrit të Drejtësisë si nismëtar i procedimeve disiplinore. Dhe nëse ai mbetet në fuqi, duhet shfuqizuar propozimi i masës nga ana e Ministrit.
- Duhet përcaktuar procedura të përshtatshme për zhvillimin e mbledhjeve përmes Rregullores së KLD-së, përfshirë dhe dispozita për çështje, si paraqitja e provave, për të afruar procesin me një proces gjyqësor.
- Duhet marrë parasysh që mbledhjet të drejtohen nga një komision i KLD-së dhe jo nga të gjithë anëtarët.
- Është mjaft i nevojshëm zhvillimi i jurisprudencës mbi disiplinën në një situatë kur dispozitat ligjore për përgjegjësinë janë shumë të përgjithshme dhe masat nuk janë specifikuar për shkeljet. KLD-ja duhet të vazhdojë punën për vendime të arsyetuara, sipas një formati të qëndrueshëm, me asistencën e administratës. Duhet nisur me një shpërndarje më të gjerë të vendimeve brenda gjyqësorit dhe te qytetarët.

## 8. KUALIFIKIMI I GJYQTARËVE

### 8.1 KOMPETENCAT E KLD-SË LIDHUR ME EDUKIMIN LIGJOR

Neni 1 i ligjit për KLD-në parashikon krijimin e KLD-së si një organ shtetëror përgjegjës për edukimin e gjyqtarëve dhe neni 2 i atij ligji përmban midis detyrave të KLD-së dhe atë të mbikqyrjes së kualifikimit të gjyqtarëve. Megjithatë, as ligji për KLD-në, as ndonjë rregullore në vijim e KLD-së nuk përshkruajnë sesi do ta ushtrojë KLD-ja këtë detyrë<sup>59</sup>.

KLD i jepen një sërë kompetencash të veçanta lidhur me edukimin gjyqësor nga ligji për Shkollën e Magjistraturës në Republikën e Shqipërisë<sup>60</sup>. Disa prej tyre i japin KLD-së një rol në funksionimin e Shkollës së Magjistraturës në përgjithësi dhe të tjera parashikojnë kompetenca të veçanta lidhur me kualifikimin e vazhdueshëm të gjyqtarëve në detyrë. Sipas ligjit për SHM-në, kjo krijohet me qëllimin për të ofruar kualifikimin profesional të gjyqtarëve dhe prokurorëve përmes programeve të kualifikimit fillestar dhe të vazhdueshëm. Kjo mund të ofrojë, gjithashtu, dhe trajnime për personelin e gjykatave<sup>61</sup>.

### 8.2 MARRËDHËNIA INSTITUCIONALE MIDIS KLD-SË DHE SHKOLLËS SË MAGJISTRATURËS

Nga pikëpamja institucionale, marrëdhënia mes Shkollës së Magjistraturës dhe KLD-së ndikohet nga prania e Zëvendëskryetarit në Këshillin Drejtues të Shkollës (organi më i lartë menaxhues), ky i fundit ka kompetencën për të emëruar dhe shkarkuar Drejtorin e Shkollës, i cili është përgjegjës për drejtimin e përditshëm të Shkollës dhe duhet të ndjekë rekomandimet që i bëhen, dorëzimin e raporteve vjetore nga Shkolla para KLD-së.

Deri tani, KLD-ja ka luajtur një rol të kufizuar në edukimin gjyqësor. Ai

<sup>59</sup>Çështje në këtë kre diskutohen më tej në një nga raportet shoqëruese: Studimi i Misionit dhe Rolit të Këshillit të Lartë të Drejtësisë në Edukumin Gjyqësor, shtator 2005.

<sup>60</sup>Ligji nr. 8136, datë 31 korrik 1996, ndryshuar me ligjin nr 9414, datë 20 maj 2005.

<sup>61</sup>Ligji për ShM, neni 2

nuk ka pasur një vizion të gjerë për drejtimin e edukimit gjyqësor për të ardhmen, për t'u zbatuar nga Shkolla. KLD-ja nuk ka shfrytëzuar raportet vjetorë nga Shkolla e Magjistraturës si stimul për diskutuar procesin e edukimit gjyqësor dhe nuk ka bërë rekomandime për Drejtoreshën. Prania e Zëvendëskryetarit në Bordin Drejtues është rezultat i një ndryshimi të ligjit për SHM-ën, kështu që është shumë shpejt të vlerësohet nëse ajo do të nxisë KLD-në për të pasur më shumë interes për edukimin gjyqësor ose t'i japë KLD-së një ndikim më të madh mbi veprimtarinë dhe drejtimin e Shkollës.

Ndërsa KLD-ja mund të jetë treguar i rezervuar, nga marrja e një roli udhëheqës më aktiv në edukimin gjyqësor, për shkak të mungesës së dispozitave në ligjin për KLD-në për mënyrën si duhet të ushtrohet kjo kompetencë, ka pasur shenja të rritjes së interesit të KLD-së në edukimin gjyqësor. Konkretisht, KLD-ja i ka kërkuar Drejtorit të Shkollës të paraqesë një raport për kualifikimin e vazhdueshëm.

### 8.3 KOMPETENCAT E KLD-SË LIDHUR ME KUALIFIKIMIN E VAZHDUESHËM TË GJYQTARËVE

KLD-ja ka dy kompetenca kryesore lidhur me kualifikimin e vazhdueshëm : të japë mendimin e tij, së bashku me institucione të tjera, për programet e kualifikimit të vazhdueshëm të përgatitura nga Drejtori i Shkollës dhe të miratojë listat vjetore të gjyqtarëve (propozuar nga Drejtori i Shkollës), të cilët do të marrë pjesë në programin e kualifikimit të vazhdueshëm<sup>62</sup>.

Deri tani nuk duket se KLD-ja ka dhënë një input domethënës në curriculën e trajnimeve. Shkolla e Magjistraturës bazohet më shumë te gjyqtarët përmes pyetësorëve të përgatitur nga Shkolla. Nuk dihet se mbi ç' baza KLD-ja harton listat e gjyqtarëve për kualifikim.

Siç vihet re dhe më poshtë, pasi kryhet vlerësimi profesional, asnjë institucion

<sup>62</sup>Ligji për ShM, nenet 23 dhe 24

tjetër nuk ka atë gamë të gjerë informacioni sa KLD-ja. Prandaj KLD-ja duhet të drejtojë procesin e përcaktimit të drejtimeve kryesore për kualifikimin gjyqësor në të ardhmen dhe do të jetë në gjendje të vlerësojë nevojat individuale të gjyqtarëve për kualifikim. Lidhur me miratimin e curricul-ës vjetore të kualifikimit të vazhdueshëm, do të ishte e përshtatshme që kjo të ishte roli i KLD-së në këshillim me Kryetarin e Gjykatës së Lartë, Ministrin e Drejtësisë dhe Shkollën e Magjistraturës, sesa Shkolla me inputin e të tjerëve.

#### 8.4 ROLI I ADMINISTRATËS

Në vijim të përfshirjes së kufizuar të KLD-së në edukimin gjyqësor, përfshirja e administratës është neglizhuar. Asnjë drejtori e KLD-së nuk ka përgjegjësinë e kujdesit për çështje të edukimit gjyqësor edhe pse mendohet se ato bien nën përgjegjësinë e Drejtorisë së Karrierës dhe të Vlerësimit në të ardhmen.

Në fakt, roli i KLD-së në edukimin gjyqësor, sidomos në edukimin e vazhdueshëm, mund të jetë mjaft domethënës. KLD-ja do të ketë tri burime informacioni për gjyqësorin, të cilat mund t'i zhvillojë dhe më tej. Një është informacioni nga Inspektorati për gjyqtarët, si rezultat i procesit të verifikimit të ankesave dhe inspektimeve. I dyti është si rezultat i procesit të vlerësimit profesional. Një nga objektivat e këtij procesi është identifikimi i nevojave për trajnim. I treti janë dosjet e mbajtura për gjyqtarët nga KLD-ja, që përfshijnë formimin akademik, karrierën dhe trajnimet e mëparshme<sup>63</sup>.

Administrata duhet të luajë një rol drejtues në vlerësimin e informacionit që ka me qëllim bërjen e rekomandimeve për KLD-në për politika të përgjithshme dhe udhëzime strategjike në fushën e edukimit gjyqësor, si dhe në ushtrimin e kompetencave të KLD-së lidhur me curricul-ën dhe miratimin e pjesëmarrësve në kurse trajnimi. Një mënyrë për ta bërë këtë në një nivel më të gjerë është kryerja e një vlerësimi të përgjithshëm të nevojave për

<sup>63</sup>Mbajtjes së dosjeve vetjake të gjyqtarëve i referohemi në 11.2.2 dhe 14.1

trajnim për gjyqësorin, bazuar jo vetëm në informacionin e KLD-së, por dhe në pikëpamjet e organizmave të ndryshëm jashtë KLD-së.

Zhvillimi i këtij roli në edukimin gjyqësor do të kërkonte krijimin e kapaciteteve shtesë brenda administratës dhe me shumë gjasa do të çonte në nevojën për trajnim. Në këtë fazë, kur sistemi i vlerësimit është ende në zhvillim, është e vështirë të bëhen rekomandime të veçanta. Një çështje që mund të vërehet është ajo që, sipas rekomandimeve të bëra në Kreun 7, rregulloret për verifikimin e ankesave dhe proceset e inspektimit të ndërmarra nga Inspektorati duhet të përfshijnë nevojën që Inspektorati të shqyrtojë çështje të trajnimit për gjyqtarët individualisht dhe për gjyqësorin në tërësi.

## 8.5 PËRMBLEDHJE E PËRFUNDIMEVE DHE REKOMANDIMEVE PËR KUALIFIKIMIN

Në vazhdim është një përmbledhje e përfundimeve dhe rekomandimeve për kualifikimin gjyqësor:

- Ndërsa deri tani ndihmesa e KLD-së në edukimin gjyqësor ka qenë e kufizuar, pritet që ky rol të rritet në të ardhmen. Jo vetëm që ka pasur shenja gatishmërie të KLD-së për t'u përfshirë më nga afër për këtë çështje, por prania e Zëvendëskryetarit të KLD-së në Bordin Drejtues të Shkollës së Magjistraturës do t'i japë KLD-së një mundësi shtesë për të pasur një rol drejtues për edukimin gjyqësor.

- Pozicioni i KLD-së në edukimin gjyqësor duhet të forcohet nga fakti që ai do të jetë i vetmi organ me njohuri mbi aftësitë profesionale dhe dobësitë e gjyqësorit. Për këtë arsye ai duhet të ketë një rol drejtues në zhvillimin e curricul-ave të trajnimit dhe është në pozicionin për të vlerësuar nevojat për trajnim të gjyqësorit.

- Administrata duhet të ketë një rol drejtues në vlerësimin e të dhënave nga vlerësimi profesional, inspektimet dhe proceset e tjera, për të këshilluar dhe asistuar KLD-në në këtë fushë.

## 9. VLERËSIMI I AFTËSIVE PROFESIONALE

## 9.1 KUADRI LIGJOR

Neni 45 i ligjit për Pushtetin Gjyqësor parashikon që KLD-ja duhet të bëjë vlerësimin e aftësive profesionale të të gjithë gjyqtarëve bazuar në aspekte të përcaktuara të punës së tyre çdo dy vjet. Sipas ligjit për KLD-në<sup>64</sup> është detyra e Inspektoratit të mbledhë dhe të përpunojë të dhënat e nevojshme për vlerësimin profesional të gjyqtarëve, në përputhje me kërkesat e parashikuara në ligj.

## 9.2 SISTEMI I RI I VLERËSIMIT PROFESIONAL

Vlerësimi i parë profesional është kryer në vitin 2002. U konsiderua si mjaft problematik<sup>65</sup> dhe nuk u përsërit. Me asistencën e Këshillit të Europës, KLD-ja ka zhvilluar një sistem të ri të vlerësimit profesional që do të rregullojë disa nga problemet e identifikuar në raportin e parë.

Ky projekt i sistemit të vlerësimit ka si qëllime kryesore vlerësimin e aftësive profesionale të gjyqtarëve, monitorimin e ecurisë së karrierës dhe identifikimin e nevojave për kualifikim. Në vija të trasha, sistemi do të bazohet tek aftësitë e përgjithshme profesionale, aftësitë juridike dhe teknike, aftësitë organizative dhe zbatuese dhe tek angazhimi profesional. Këta katër faktorë do të vlerësohen sipas vlerësimeve të kryera nga kryetari i gjykatës përkatëse ose ai i gjykatës së një shkalle më të lartë, një vetëvlerësim i gjyqtarit dhe shqyrtimi i disa çështjeve të caktuara, të cilat do të zgjidhen rastësisht nga Inspektorati, dhe disa nga ato për të cilat është anuluar vendimi nga një gjykatë më e lartë dhe disa do të zgjidhen nga vetë gjyqtari. Dokumentet do të shqyrtoheshin nga Inspektorati, i cili do të përgatisë një projekt vlerësim për çdo gjyqtar. Vlerësimet do të miratohen përfundimisht nga vetë KLD-ja.

Ky sistem i ri ende nuk është miratuar nga KLD-ja dhe aspekte të tij

---

<sup>64</sup>Neni 16

<sup>65</sup>Shih për shembull Planin e Veprimit të Danidës dhe Indeksi i Reformës Gjyqësore për Shqipërinë, i ABA/CEELI-t, shkurt 2004.



duhen shqyrtuar në kuadër të mekanizmave të vënies në zbatim. Për shembull, nuk ka një vendim për numrin e çështjeve që do të shikojë Inspektorati dhe pse janë sugjeruar 20 ose 30 të tilla. Megjithëse ky sistem u vu në provë në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor të Elbasanit në fillim të vitit 2005, nuk ishin të qarta për Projektin ç'u mësua nga ky proces, përveç nevojës për kualifikim të të gjithë gjyqtarëve. Disa nga këto çështje praktike duhen zgjidhur para finalizimit të sistemit në formën e një rregulloreje të KLD-së. Nuk është e qartë si do të ndikojnë rezultatet e këtij vlerësimi lidhur me transferimet, ngritjen në përgjegjësi ose aspekte të tjera të karrierës gjyqësore.

Përveç vetë KLD-së, duket se të tjerët dinë vetëm se po hartohet një sistem i ri dhe jo më tej. Nuk është këshilluar as me gjyqtarët, as me kryetarët e gjykatave. Veçanërisht gjyqtarët janë pak skeptikë lidhur me faktin që kryetari i gjykatës së tyre të komentojë punën e tyre dhe pse një nga kritikant më të forta të sistemit të vjetër ishte mungesa e referimeve vetjake<sup>66</sup>.

### 9.3 PASOJAT E INSPEKTIMEVE TË PËRGJITHSHME

Nëse të gjithë gjyqtarët do të vlerësohen çdo dy vjet, do të jetë problematike ngarkesa e punës së Inspektoratit dhe nevoja e vazhdueshme për inspektime të përgjithshme. Kështu, në vlerësimin profesional Inspektorati do të përqendrohet në shikimin e dosjeve të çështjeve të përzgjedhura rastësisht, të dorëzuara nga çdo gjyqtar dhe efektivisht do të ishte e njëjta gjë si gjatë inspektimit të përgjithshëm, mund të vihet në diskutim nevoja për inspektime të përgjithshme. Në fakt, sistemi i vlerësimit profesional do të ishte më efektiv për identifikimin e gjyqtarëve problematikë, nëse do të arrinte të vlerësonte çdo gjyqtar çdo dy vjet. Aktualisht ka gjykata që nuk i janë nënshtruar një inspektimi të përgjithshëm prej vitesh.

### 9.4 ROLI I ADMINISTRATËS

<sup>66</sup>Shih Planin e Veprimit të Danindës faqe 20

Krijimi i një sistemi të vlerësimit profesional si është planifikuar, ngre çështjen rrolit të Inspektoratit në këtë proces dhe marrëdhënien me pjesën tjetër të administratës. Nga pikëpamja e brendshme administrative, rolet përkatëse të Inspektoratit dhe të Drejtorisë së Vlerësimit dhe Karrierës në këtë proces nuk janë përcaktuar.

Inspektorati mendon se Drejtoria e Vlerësimit dhe Karrierës do të japë vetëm mbështetje administrative për këtë proces, si mbledhja e dosjeve të çështjeve të përzgjedhura rastësisht. Përfshirja e saj duhet të jetë më tepër se kaq. Meqenëse inspektorët kanë qenë gjyqtarë dhe zgjidhen nga vetë KLD-ja, është e përshtatshme që Inspektorati të mbetet përgjegjës për vlerësimin paraprak të çdo gjyqtari. Një prej drejtorive duhet të jetë përgjegjëse për mbikqyrjen e këtij procesi, duke hartuar një tabelë për vlerësimet, duke siguruar dokumentacionin e duhur, që çdo dosje është plotësuar dhe se gjyqtari është informuar për procesin dhe për të gjithë hapat e tjerë administrativë. Këto funksione duhet të ndërmerren nga Drejtoria e Karrierës dhe Vlerësimit, e cila mund të marrë përsipër dhe organizimin e trajnimeve për punonjësit e përfshirë në zbatimin e këtij sistemi.

Ky sistem vlerësimi duhet të mundësojë informacionin e nevojshëm rreth strukturës së karrierës së gjyqtarit, një kuadër të përgjithshëm për edukimin gjyqësor, të dhënat që duhen marrë parasysht për procesin e transferimit dhe të ngritjes në përgjegjësi dhe për miratimin e programeve individuale të kualifikimit të vazhdueshëm për gjyqtarë. Prandaj është e rëndësishme për KLD-në të sigurojë intergritetin e procesit dhe se ai është i drejtë. Ky rol duhet të ndërmerret nga Drejtoria e Vlerësimit dhe Karrierës. Ajo duhet të monitorojë dhe frytshëmërinë e sistemit dhe zhvillimet në vende të tjera, me qëllim që të rekomandojë ndryshime në të ardhmen.

#### 9.5 PËRMBLEDHJE E PËRFUNDIMEVE DHE REKOMANDIMEVE

## LIDHUR ME SISTEMI E VLERËSIMIT PROFESIONAL

Në vazhdim është një përmbledhje e përfundimeve dhe e rekomandimeve lidhur me vlerësimin profesional:

- Sistemi i vlerësimit profesional ka mundësinë të japë një ndihmesë domethënëse në ngritjen e cilësisë së punës të gjyqësorit: duke nxitur gjyqtarët e mirë, duke këshilluar gjyqtarët e dobët dhe duke shkarkuar ata të paaftët. Me kalimin e kohës duhet të ndikojë dhe në sistemin e transferimit dhe për parashikimin e kualifikimit fillestar dhe të vazhdueshëm të gjyqtarëve.

- Nuk janë përcaktuar ende sesi do të funksionojë sistemi në detaje, prandaj është e vështirë të jepen sugjerime praktike për zbatimin e tij, përveçse të themi që përcaktimi i të gjitha funksioneve dhe detyrave të lidhura brenda nevojave të administratës duhet të bëhen me kujdes sic dikton dhe ndikimi i marrëdhënieve me publikun jo vetëm për qytetarët, por më tepër për vetë gjyqësorin.

- Përmes sistemit të vlerësimit profesional, Inspektorati dhe Drejtoria e Vlerësimit dhe Karrierës do të kenë mundësi të ndërtojnë një marrëdhënie pune efektive. Kjo do t'i jepte fund situatës ku Inspektorati dhe pjesa tjetër e administratës kanë pak marrëdhënie sidomos për çështje domethënëse.

## 10. KOMPETENCA TË TJERA TË KLD-SË

### 10.1 HEQJA E IMUNITETIT DHE EMËRIMI I GJYQTARËVE NË MeD

Ato pak dispozita ligjore që rregullojnë ushtrimin e kompetencave të KLD-së lidhur me imunitetin dhe emërimin e gjyqtarëve në MeD rrjedhin nga Kushtetuta dhe ligji për MeD dhe janë referuar në kreun 3 të këtij raporti. Nuk ka rregullore të tjera, për shembull për informacionin, që KLD-ja duhet të marrë nga prokuroria për heqjen e imunitetit. Gjithsesi, nevoja për ushtrimin e këtyre kompetencave paraqitet rrallë. Është e vështirë të komentohet roli i administratës për këto çështje. Përveç kësaj, disa forma ose procesverbale

të këtyre vendimeve dhe arsyetimi i tyre duhen mbajtur për të siguruar qëndrueshmëri të vendimeve të ardhshme.

## 10.2 DHËNIA E OPINIONEVE PËR ORGANIZIMIN TERRITORIAL TË GJYKATAVE DHE NUMRIN E GJYQTARËVE

Ka një opinion të mbështetur gjerësisht se shpërndarja aktuale e gjykatave dhe e gjyqtarëve në to duhet të rishikohet, për të balancuar ngarkesën e punës midis gjykatave dhe për frytshmëri më të madhe të veprimtarisë. Planifikimi i ristrukturimit të gjykatave është një detyrë komplekse që kërkon sasi të konsiderueshme informacioni mbi numrin e çështjeve dhe kohëzgjatjen e gjykimit të tyre.

Duke parë kompetencat përkatëse, rezulton që një vlerësim më i saktë dhe rekomandime vijuese mund të bëhen nga MeD për t'u komentuar nga KLD-ja dhe jo anasjelltas. Kohët e fundit, KLD-ja ka caktuar Ministrin e Drejtësisë dhe një anëtar tjetër në një komision *ad hoc* të KLD-së për hartimin e një studimi për racionalitetin e gjykatave. Vetë MeD ka kryer një studim të tillë. Thuhet se një studim i tretë është bërë nga Komisioni i Reformës Ligjore. Për projektin nuk ishte e qartë nëse këto veprimtari do të rezultonin në një, dy ose tri studime të ndara<sup>67</sup>.

Duke parë këto përpjekje të shumfishta dhe paralele, është e qartë mundësia për konfuzion dhe humbje të burimeve. Në çdo rast do të ishte më praktike që KLD-ja të mbështetej tek administrata e tij për këtë çështje. Ndërsa personeli i KLD-së mund të mos jetë në dijeni për këtë subjekt, së paku ata kanë më shumë kohë të studiojnë propozimet dhe të bëjnë kërkime sesa vetë anëtarët e KLD-së.

KLD-ja i ka bërë propozimin Presidentit për shtimin e tri pozicioneve në

---

<sup>67</sup>Projekti ka kryer studimin e tij për këtë çështje, temë e një prej raporteve shoqërues të këtij.

Gjykatën e Apelit të Tiranës në vitin 2003, në vijim të një kërkesë të kësaj gjykate për më shumë gjyqtarë<sup>68</sup>. Projekti nuk kuptoi nëse KLD-ja bëri ndonjë analizë për këtë çështje ose u bazua vetëm në kërkesën e gjykatës para se të bënte propozimin.

### 10.3 PËRFUNDIME LIDHUR ME KOMPETENCA TË TJERA TË KLD-SË

Përfundimet lidhur me kompetenca të tjera të KLD-së përmblihen si më poshtë:

- Nëse dhe kur të ushtrohen kompetencat e KLD-së për heqjen e imunitetit, emërimin e gjyqtarëve pranë MeD dhe dhënia e mendimeve për organizimin territorial të sistemit të gjykatave, administrata mund të luajë një rol në kërkim të të dhënave, në grumbullimin e tyre dhe në mbajtjen e procesverbaleve.

## 11. MBLEDHJET DHE VENDIMMARRJA

### 11.1 MBLEDHJET E KLD-SË

#### 11.1.1 Rendi i ditës dhe mbajtja e procesverbaleve

Sipas ligjit, mbledhjet e KLD-së duhet të mbahen të paktën çdo dy muaj dhe praktikisht ato zhvillohen çdo muaj. Mbledhjet caktohen nga Kryeari, por ato mund të kërkohen dhe nga pesë anëtarë, nga Zëvendëskryetari ose Ministri i Drejtësisë<sup>69</sup>. KLD merr vendime vetëm në mbledhjet e saj – nuk parashikohet në ligj marrja e vendimeve përmes bisedave telefonike, qoftë dhe për çështje të vogla. Kjo duket se nuk përbën problem, por kërkesat për delegime zënë më shumë kohë për t'u dhënë zgjidhje.

Caktimi i rendit të ditës është detyrë e Presidentit, detyrë që ai e kryen

<sup>68</sup>ABA/CEELI, Indeksi për Reformën Gjyqësore për Shqipërinë, shkurt 2004.

<sup>69</sup>Ligji për KLD, neni 19

në këshillim me Zëvendëskryetarin. Rendi i ditës dhe dokumentacioni përkatës u shpërndahet anëtarëve 48 orë para mbledhjes.

E gjithë mbledhja e KLD-së regjistrohet me kamera, me magnetofon dhe stenografi. Procesverbalet marrin formën e një fashikulli të plotë – dhe nuk ka një formë më të shkurtër për të regjistruar vetëm në rastet ku do të vendoset kështu ose për çështje madhore. Kjo bie në kundërshtim me nenin 27 (2) të ligjit për KLD-në, sipas të cilit procesverbali duhet të jetë disi më i përmbledhur.

Transkriptimi i plotë mund të jetë pjesë e praktikës shqiptare, por kërkon shumë kohë dhe është i panevojshëm. Meqenëse mbledhjet regjistrohen me audio, transkriptimet mund të bëhen dhe në një kohë të mëvonshme ose mbi baza *ad hoc* sipas nevojës. Gjithashtu, një formë më e shkurtër e procesverbalit do ta bënte më të lehtë të gjehej se çfarë është vendosur në sesionet e mëparshme dhe shpërndarjen e vendimeve. Procesverbalet duhet të miratohen në mbledhjen pasuese të KLD-së, për të formalizuar procesin dhe për të siguruar saktësinë e tyre. Në këtë situatë, mund të themi se mungesa e procesverbaleve të shkurtra çon në vendimet e shumfishta, të marra pas çdo mbledhjeje të KLD-së. Këto çështje diskutohen më poshtë.

#### 11.1.2 Roli i administratës në mbledhjet e KLD-së

Drejtoria e Mbledhjeve është përgjegjëse për shqyrtimin, nëse ka pengesa ose jo në rendin e ditës, për fotokopjimin dhe shpërndarjen e tij, si dhe të materialeve përkatëse. Ajo sigurohet për pjesëmarrjen e personave parashikuar nga ligji, si gjyqtarët gjatë procedimeve disiplinore, kujdeset për mbajtjen e procesverbalit dhe përgatit fashikullin për mbledhjen.

Aktualisht kjo Drejtori ka tre punonjës, njëri prej të cilëve është jurist. Gjithsesi, duke parë sa shpesh kryhen mbledhjet dhe kohën e shkurtër që duhet për plotësimin e detyrave të caktuara, Drejtoria mund të shkrihet dhe puna e saj mund të kryhet nga punonjës të tjerë si shtesë e detyrave të tyre. Për shembull, fotokopjimi dhe shpërndarja e materialeve anëtarëve të KLD-

së mund të kryhet nga sekretari i Zëvendëskryetari. Regjistrimi i mbledhjeve mund të bëhet nga specialisti i informacionit dhe komunikimit (shih poshtë). Drejtori të tilla më vete ekzistojnë në vende të tjera, si p.sh. në Spanjë, por një gjë e tillë nuk duket e justifikuar në Shqipëri.

Një punonjës me kualifikim ligjor mund të bëjë si hartimin e procesverbalit dhe ndonjë vendimi si rezultat i mbledhjes.

## 11.2 RREGULLAT PLOTËSUESE

### 11.2.1 Rregulloret e KLD-së

Ligji për KLD-në nuk parashikon të drejtën e KLD-së të hartojë rregulla të përgjithshme për ushtrimin e funksioneve të tij dhe që janë të detyrueshme për gjyqësorin. Janë katër nene që parashikojnë hartimin e rregullave në rastetë veçanta – për punën e Inspektoratit (neni 14), për Rregulloren e Brendshme të Administratës (neni 17), për Komisionin e Shqyrtimit të Kandidatëve për Gjyqtarë dhe testimin e tyre (neni 29) dhe për procedimet disiplinore (neni 33). Disa aspekte të veprimtarisë së KLD-së nuk mund të rregullohen përmes këtyre rregullave të KLD-së, si p.sh. sistemi i vlerësimit profesional.

Këto janë katër çështjet për të cilat janë hartuar dhe miratuar rregulloret. Kuptohet se janë hartuar nga administrata dhe paraqitur për miratim KLD-së. Në krerët e mësipërm i referohemi problemeve të hartimit. Për shembull, Rregullorja e Komisionit të Emërimit bie në kundërshtim me ligjin për KLD-në, duke lënë zhvillimin e testimin profesional të kandidatëve nën gjykimin e Komisionit më shumë sesa të detyrueshëm me ligj. Rregullorja për Procedimet Disiplinore përgjithësisht përsërit dispozitat përkatëse të ligjit për KLD-në, pa parashikuar në detaje çështje të rëndësishme procedurale.

### 11.2.2 Vendimet e KLD-së

Ndoshta për shkak të mungesës së kompetencës për akte nënligjore ose për shkak të mungesës së procesverbaleve të shkurta të mbledhjeve të KLD-së, ose për të dyja bashkë, KLD-ja ka praktikuar nxjerrjen e vendimeve shumë të

gjata pas çdo mbledhjeje të KLD-së. Këto vendime hartohen nga administrata dhe pse nuk dihet qartë se në ç' nivel. Ato miratohen nga Zëvendëskryetari dhe nuk shqyrtohen nga vetë KLD-ja.

Nga 36 mbledhje të KLD-së, nga janari 2003 deri në gusht 2005, janë nxjerrë 164 vendime, disa dhe mbi dhjetë çështje të ndryshme. Vendimet ngjajnë më shumë me njoftime për shtyp sesa me një rezultat të arsyetuar të një shqyrtimi të kujdeshëm me efekt potencial detyrimi. Nuk janë në thelb vendime, por deklarim fakti, si p.sh. mungesa e gjyqtarit në trajnime. Disa synojnë të vendosin rregulla detyruese ndaj gjyqësorit, si për dhënien e lejes. Një numër i konsiderueshëm janë thjesht pranimi ose kundërshtimi i propozimeve të MeD ose pranimi i kërkesës për dorëheqje të gjyqtarëve.

Si shembull të konfuzionit, për qëllimin dhe efektin e vendimeve të KLD-së, mund të përmendim vendimin për mbajtjen e të dhënave për gjyqtarët. Kjo duket se ka vetëm pasoja të brendshme, duke përcaktuar mënyrën sesi administrata do të mbajë çështjet mbi gjyqtarët dhe përcakton gjashtëmbëdhjetë kategori të dhënash që duhet përfshirë në dosje. Gjithsesi, ajo ndikon në procesin e emërimit, pasi KLD-ja nuk pranon kërkesa për transferim ose për qëllime të tjera të gjyqtarëve, dosjet e të cilëve nuk janë të plota. Ndërsa disa dokumente që përfshihen në dosje jepen nga vetë gjyqtarët, si kopje të diplomave të tjera, si kopje të vendimeve për emërimin ose transferimin, janë nën kontrollin e vetë KLD-së. Disa nuk janë shumë të rëndësishme (si certifica të paaftësisë) dhe ato si fotografitë janë të vjetra. Duket si e dyshimtë që KLD-ja ka të drejtën të ndëshkojë një gjyqtar në këtë mënyrë për mungesë të dokumentacionit në dosje. Kjo çështje do të zgjidhet më mirë përmes rregulloreve që përshkruajnë dokumentacionin që duhet paraqitur për çdo pozicion.

### 11.3 GRUPET E PUNËS DHE KOMISIONET

Nuk ka një sistem formal ose praktik për dhënien e këshillave KLD-së për çështje ligjore ose të politikave. Nëse paraqitet një rast i tillë, anëtarët e



KLD-së mund të formojnë një komision ose grup pune për ta shqyrtuar atë. Për shembull, në vitin 2003 KLD-ja formoi një grup pune me tre anëtarë të KLD-së, për të ndjekur procesin e krijimit të Gjykatave të Krimeve të Rënda dhe të informonte KLD-në për gjendjen. Kjo rezultoi në një raport paraqitur KLD-së dhe në një vendim të mëvonshëm të KLD-së i drejtohej institucioneve të ndryshme për nevojën për formalizimin e strukturave përkatëse. Në fund të 2004, KLD-ja miratoi një Plan Veprimi për t'ju adresuar pesëmbëdhjetë problemeve të sistemit gjyqësor të identifikuar në raporte të organizmave ndërkombëtarë në Shqipëri. Secili prej tyre duhej studiuar dhe ndjekur nga një grup prej dy a më shumë anëtarësh të KLD-së.

Nuk duket se administrata, me përjashtim të Zëvendëskryetarit, të ketë ndonjë rol në këto grupe pune ose komisione. Meqë shumica e anëtarëve të KLD-së janë juristë, ata janë në dijeni të llojit të çështjeve që ngrihen, por jo të gjitha janë të thjeshta dhe që mund të zgjidhen lehtë përmes një komisioni. Ky është një shembull tjetër ku puna më e madhe duhet të bëhet nga administrata, e cila ka shumë juristë në përbërje. Administrata mund t'i kushtojë kohën e duhur dhe aftësi kërkimit e formulimit të zgjidhejve dhe opinioneve të menduara mirë. Grupi i punës ose komisioni mund të ngrihet, për të konsideruar opinionin e administratës, të kërkojë më tepër informacion nëse është e nevojshme dhe të arrijë në një përfundim.

Një mundësi për këshillim ligjor do të ishte emërimi i një juristi nga administrata për çështje të interpretimit të rregulloreve dhe ligjeve (përfshirë ato që ndikojnë në punën e vetë administratës dhe jo vetëm në kompetencat e KLD-së) dhe të gjithë hartimet.

#### 11.4 PËRFAQËSIMI LIGJOR

KLD-ja është shumë shpesh palë e proceseve gjyqësore lidhur me proceset disiplinore. Afërsisht pesë gjyqtarë në vit shkarkohen dhe shumica e tyre paraqesin ankim në Gjykatën e Lartë. Një numër i vogël çështjesh shkon në Gjykatën Kushtetuese. Sipas ligjit për KLD-në, ai duhet të autorizojë

dikë ta përfaqësojë në gjykatë<sup>70</sup>. Në fillimet e punës së KLD-së, nuk kishte përfaqësues të KLD-së në seancat e proceseve ku KLD-ja ishte palë, por tani nuk ndodh më kështu. Sipas një vendimi të KLD-së, datë 3 mars 2004 (nr.153), Zëvendëskryetari ose dikush i autorizuar prej tij do të përfaqësojë KLD-në në çështjet para Gjykatës Kushtetuese, Gjykatës së Lartë ose të tjerë. Praktikisht, KLD-ja përfaqësohet në gjykatë nga disa persona, përfshirë Zëvendëskryetarin, Kryeinspektorin ose një nga inspektorët. Argumentimi ligjor i çështjes për KLD-në përgatitet nga personi që caktohet të shkojë në gjykatë.

#### 11.5 PËRFUNDIME DHE REKOMANDIME LIDHUR ME MBLEDHJET DHE VENDIMMARRJEN

Në vazhdim janë përfundime dhe rekomandime lidhur me mbledhjet e KLD-së dhe vendimmarrjen:

- Duket se ka një zbrazëti në kuadrin ligjor të funksionimit dhe organizimit të KLD-së për faktin se ai nuk ka kompetencën të miratojë rregullore të përgjithshme për të gjithë veprimtarinë e tij. Kjo duhet të rregullohet përmes ndryshimeve të ligjit për KLD-në. Parashikimi i kësaj kompetence jo vetëm do të lehtësonte punën e tij, por do të kufizonte nevojën për vendimmarrje më të gjerë dhe ajo do të ishte më tepër *ad hoc*.

- Praktika aktuale e nxjerrjes së vendimeve të gjata për shumë çështje e vështirëson gjetjen e rregullave dhe të praktikave të KLD-së për çështje të caktuara. Duhet të mbahen procesverbale të përmbledhura të mbledhjeve të KLD-së dhe përdorimi i vendimeve plotësuese, pas mbledhjeve për rregullimin e veprimtarisë së KLD-së dhe administratës, duhet të reduktohet.

- Ka një nevojë të dukshme për përmirësimin e cilësisë së hartimit të rregulloreve dhe vendimeve. Punonjësit që merren me hartimin e vendimeve duhet të trajnohen për këtë qëllim.

---

<sup>70</sup>Neni 35.

- Drejtoria e Mbledhjeve duhet të shkrihet dhe detyrat e saj të ndërmerren nga punonjës të tjerë si pjesë e detyrave të tyre.

## 12. PËRGJEGJSHMËRIA, PLANIFIKIMI DHE MARRËDHËNIET ME PUBLIKUN

### 12.1 DETYRIMI PËR TË RAPORTUAR

Është pak e çuditshme që KLD-ja, meqë financohet nga Buxheti i Shtetit, nuk ka detyrim të paraqesë një raport vjetor para Kuvendit. Në Shqipëri, ky detyrim zakonisht kalon hallkë pas hallke dhe institucioni, të cilit i dorëzohet raporti ka kompetencën të veprojë, si p.sh. të shkarkojë drejtuesin e institucionit që paraqet raportin. Duke pasur parasysh rolin dhe strukturën e KLD-së dhe statusin e kryesisë, këto veprime nuk janë të mundura. Gjithsesi, mungesa e kushtit për të raportuar do të thotë se KLD-ja nuk ka përgjegjësi ndaj qytetarëve<sup>71</sup>. KLD-ja nuk raporton as para Konferencës Gjyqësore Kombëtare, e cila si organi që zgjedh nëntë anëtarë të KLD-së është dhe organi përfaqësues i gjyqësorit. Në fakt, nuk ka një sistem raportimi për gjëndjen e gjyqësorit në Shqipëri, qoftë ndaj Kuvendit ose qytetarëve.

Brenda strukturës së KLD-së, vetëm Inspektorati duhet të paraqesë një raport vjetor para KLD-së<sup>72</sup>. Pjesa tjetër e administratës i raporton Zëvendëskryetarit me kërkesë të tij dhe supozohet se ai i raporton vetë KLD-së sipas nevojave, por nuk ka një formalizim të këtij procesi.

### 12.2 PLANIFIKIMI STRATEGJIK

Paralel me mungesën e raportimit qëndron dhe mungesa e planifikimit. Deri tani, KLD-ja nuk ka miratuar një strategji vjetore për punën e saj ose

---

<sup>71</sup>Gjithsesi, pritet që një kërkesë e tillë për të paraqitur një raport vjetor para Kuvendit do të jetë pjesë e reformave legjislative të ndërmarra në kuadër të procesit të asociim-stabilizimit në BE.

<sup>72</sup>Neni 13, Rregullorja e Inspektoratit.

nuk ka ndonjë dokument për analizimin e problemeve të ndërmarra dhe mënyrën sesi do të veprohet. Nuk është e qartë se në ç' masë KLD-ja si institucion mbikqyr problemet që ndesh gjyqësori ose mënyrat e ndryshme për t'i zgjidhur ato, përsa i lejojnë kompetencat që ka, ose nevojën për të garantuar se gjyqësori ofron një shërbim publik.

Gjithsesi, vihen re shenja ndryshimi. Siç thamë dhe më lart, në fund të vitit 2004, KLD-ja ka përgatitur një plan veprimi që përmban problemet e sistemit gjyqësor, të identifikuar nga organizmat ndërkombëtarë. Plani përcakton dhe veprimet që do të ndërmerren nga KLD-ja për çdo problem, disa afate për një pjesë të veprimeve dhe disa të tjera janë ende në konsiderim. Kjo është më pak se një vizion strategjik unifikues, por tregon për rritje të ndërgjegjësimit të nevojës për planifikim dhe caktim të përparësive. Kjo gjë duhet zhvilluar më tej.

### 12.3 NIVELET AKTUALE PËR NDËRGJEGJËSIMIN PUBLIK NDAJ KLD-së

Duket se qytetarët, madje dhe vetë gjyqtarët, kanë pak dijeni për veprimtarinë e KLD-së. Qytetarët besojnë se KLD-ja është një lloj gjykate e shkallës së katërt që kthen mbrapsht të gjitha vendimet e padrejta. Dhe vetë gjyqtarët pretendojnë se janë pak të informuar për veprimtarinë e KLD-së. Mund të pritët që ata të kenë më shumë informacion se qytetarët e tjeshtë, por gjyqtarët me të cilët u bisedua gjatë Projektit thanë se e vetmja veprimtari e KLD-së rreth së cilës kishin dijeni ishin shkarkimet, për të cilat ata lexojnë në gazeta ose përmes bisedave shoqërore. Faqja e internetit, ashtu siç është aktualisht, nuk konsiderohet si e dobishme. Në këtë situatë, gjyqtarët nuk janë në dijeni dhe të strukturës së administratës ose çfarë bëhet jashtë Inspektoratit, i cili është dhe pika e tyre e kontaktit. Dhe brenda MeD, e cila është në të njëjtën ndërtesë me KLD-në, shumë zyrtarë duket se nuk dinë shumë për veprimtarinë e administratës.

Kryetarët e gjykatave kanë më shumë kontakte me KLD-në.

Zëvendëskryetari mund t'i informojë për vendimet disiplinore me ndikim të gjerë ose t'u përgjigjet kërkesave për të dhëna për çështje të caktuara. Anëtarët e KLD-së marrin pjesë rregullisht në mbledhjet e vetë gjykatave çdo janar gjatë paraqitjes së raportit vjetor për vitin e shkuar. Ky duket të jetë dhe kontakti i vetëm që shumica e gjykatave kanë me KLD-në.

#### 12.4 PRAKTIKAT AKTUALE TË MARRËDHËNIEVE ME PUBLIKUN

Ndërsa kryesia e KLD-së shpreh angazhim ndaj parimeve të transparencës, kjo nuk përkthehet në një politikë informimi aktive, qoftë dhe në përputhje me detyrimet parashikuar nga ligji për të drejtën për informim mbi dokumentet zyrtare<sup>73</sup>. KLD-ja nuk ka miratuar ndonjë rregullore për përcaktimin e të dhënave që mund të ofrohen dhe mënyrën e dhënies së tyre, siç parashikon dhe ligji dhe nuk ka një pozicion të specialistit të informimit.

Ka një praktikë të vendosur për dhënien e konferencave për shtyp para dhe pas mbledhjeve të KLD-së, por asgjë nuk është bërë në terma më të përgjithshëm për bërjen publike të veprimtarisë së KLD-së. Drejtoria e Marrëdhënieve me Publikun dhe Studimeve ka një vizion të gjerë për sasi të mëdha të dhënash mbi gjyqësorin që do t'i ofrohen publikut përmes faqes së internetit të KLD-së dhe faqeve të tjera, çka mund të ketë lënë në hije nevojë me hapa më të thjeshtë. Siç është përmendur dhe më lart, p.sh., nuk ka një fletëpalosje për qytetarët epër veprimtarinë e KLD-së.

Dhe pa kushtin ligjor për një raport vjetor, KLD-ja mund të bëjë raporte periodike, qoftë dhe vjetore, për punën e kryer dhe planet në të ardhmen për shpërndarjen e tyre sidomos brenda gjyqësorit. Për shembull, gjyqtarët besojnë se ngritja në përgjegjësi bëhet përmes njohjeve vetjake. Nëse ata do të ishin në dijeni të cilësive dhe numrit të kandidatëve të tjerë, ata do të

<sup>73</sup> Ligj nr. 8503, datë 31.6.1999. KLD-ja është një organ shtetëror sipas nenit 2 të këtij ligji.

synonin më pak të besonin diçka të tillë. Këto raporte të Inspektoratit për inspektimet e përgjithshme, që zakonisht janë të dëndur dhe të gjatë, mund të përmbliidhen ose të jenë pjesë e raporteve periodike, të një serie raportesh pas çdo inspektimi.

Nuk është e përshtatshme të bazohesh vetëm tek interneti si mjet shpërndarjeje. Vetëm 1-2 për qind e popullsisë shqiptare ka akses në internet dhe shumë gjyqtarë jashtë Tiranës thanë se nuk kishin fare akses, ose se kjo ishte diçka e vështirë qoftë dhe për shkak të mungesës së energjisë elektrike. Në këtë kontekst, duhet vënë re se projektet e vendimeve të KLD-së për shpalljen e vendeve vakante duhet të rishqyrtohen në mënyrë që këto vende të mos shpallen vetëm përmes internetit.

Në terma të marrëdhënieve me gjykatat është e rëndësishme që gjyqtarët të fillojnë të kuptojnë se ka një administratë të KLD-së që përbëhet nga më shumë persona se Inspektorati dhe Zëvendëskryetari. Parimisht nuk ka arsye që të gjitha kontaktet për nevojat e gjykatave të bëhen nga Zëvendëskryetari, por mund të bëhen dhe nga punonjës të drejtorive, të cilët janë subjekte të bashkërendimit të përgjithshëm nga Zëvendëskryetari.

## 12.5 FUNKSIONET E DREJTORISË SË MARRËDHËNIEVE ME PUBLIKUN DHE TË STUDIMEVE

Nga pikëpamja organizative nuk qëndron nevoja për një drejtori të marrëdhënieve me publikun, por nevoja për ekspertizë për marrëdhëniet me publikun, e cila mungon. Një punonjës, në varësi të drejtpërdrejtë të Zëvendëskryetarit, mund të jetë përgjegjës për funksionet e marrëdhënieve me publikun dhe të jetë zënëdhënësi për shtyp. Në fakt, nuk do të ketë shumë punë dhe për një punonjës, përveç rastit kur KLD-ja do të hartonte shumë raporte. Shumë njoftime për shtyp do të ishin standarte dhe mund të bëhen nga dikush, qoftë dhe pa shumë përvojë në këtë fushë. Mund të ketë shumë detyra të tjera afatshkurtra si fletëpalosjet, hartimi i programeve të raportimit dhe detyra të tjera kërkimore, si dhe përditësimi i faqes së internetit të KLD-së.

Me ndryshimet e tjera të propozuara në këtë raport, detyrat e studimeve që janë aktualisht detyra të Drejtorisë së Marrëdhënieve me Publikun dhe të Studimeve duhet të ndërmerren nga drejtoritë me të cilat ato lidhen. Për shembull, kërkimi që do të kryhet për karrierën dhe pagën duhet të ndërmerret dhetë kryhet nga Drejtoria e Vlerësimit dhe Karrierës.

## 12.6 PËRMBLEDHJE E PËRFUNDIMEVE DHE REKOMANDIMEVE PËR PËRGJEGJËSHMËRINË, RAPORTIMIN DHE MARRËDHËNIET ME PUBLIKUN

Në vazhdim janë përfundime dhe rekomandime për përgjegjësinë, raportimin dhe marrëdhëniet me publikun:

- Zbrazëtia ligjore, lidhur me raportimin, sjell shmangien e përgjegjëshmërisë së KLD-së ndaj Kuvendit, gjyqësorit dhe vetë shoqërisë. Mungesa e praktikave të raportimit ka ndikuar në përshtypjet negative që shumë gjyqtarë kanë për punën e KLD-së. Ligji për KLD-në duhet të ndryshohet, duke parashikuar raportimin vjetor të KLD-së. Dhe nëse raportimi nuk bëhet detyrim ligjor, KLD-ja do të përfitonte nga nisma për të institucionalizuar përgatitjen dhe shpërndarjen e gjerë të raporteve për të shkuarën dhe të ardhmen e veprimtarisë së KLD-së.

- Vetë KLD-ja dhe administrata duhet të fillojnë të zhvillojnë një vizion strategjik, me planifikim afatgjatë dhe afatshkurtër të planeve dhe veprimtarisë.

- Duhet të ndërmerren hapa të menjëhershëm për të korrigjuar disa mangësi të identifikuara, si botimi dhe shpërndarja e një fletëpalosjeje për veprimtarinë e KLD-së.

- Nuk ka nevojë për një drejtori më vete të marrëdhënieve me publikun, por duhet emëruar një punonjës i kualifikuar për marrëdhëniet me publikun.

## 13. PRAKTIKA DHE POLITIKA LIDHUR ME PERSONELI

### 13.1 POLITIKA E REKRUTIMIT

Ligji për KLD-në ka disa dispozita lidhur me emërimin e inspektorëve. Njoftimet për vendet vakante duhet të bëhen publikisht. Si rregull i përgjithshëm, inspektorët duhet të jenë gjyqtarë në kohën e emërimit dhe duhet të plotësojnë kriteret për t'u emëruar gjyqtarë në Gjykatën e Apelit<sup>74</sup>. Por nëse nuk ka kandidatë që plotësojnë këto kushte, mund të emërohen dhe juristë që kanë shërbyer si gjyqtarë jo më pak se pesë vjet. Emërimet bëhen nga KLD-ja me propozim të Zëvendëskryetarit. Nuk ka rregulla plotësuese që kërkojnë, p.sh., një intervistë, vlerësim tjetër ose mekanizëm përzgjedhjeje.

Vetë inspektorët kanë kërkuar sqarim të procedurave. Duhet të zhvillohen intervistat etj., si për procesin e emërimit të gjyqtarëve. Fakti që dy vende vakante nuk janë plotësuar për dy vjet tregon se përparësi është bërja e këtij pozicioni më tërheqës. Kjo diskutohet më tej në paragrafin 13.2.

Si për pjesën tjetër të administratës, si rregull i përgjithshëm i ligjit shqiptar, pozicione të lira në institucione të tilla si KLD-së duhet të shpallen publikisht. Deri tani, mesa kuptohet, kjo gjë nuk ka ndodhur kurrë. Madje, gjysma e personelit duket se e ka zënë vendin e punës përmes njohjeve vetjake në institucion. Pavarësisht nëse përmes një vëzhgimi të imët të ligjit, administrata e KLD-së përjashtohet nga kushti për shpallje publike të vendeve vakante, kjo nuk është mënyra e duhur për të vepruar në një institucion të tillë. Konkursi të çon te cilësia dhe kjo praktikë që ndiqet zvogëlon mundësinë për personelin më të mirë, duke forcuar kështu besimin se KLD-ja nuk është dhe aq transparent dhe i hapur. Nga ana tjetër, praktika aktuale tregon se disa punonjës janë të paprekshëm dhe nuk kanë detyrimin të bëjnë ndonjë punë, ndërsa të tjerë janë të frikësuar se mos humbasin punën e tyre, pasi ata i detyrohen dikujt. Mungesa e procedurave normale të emërimit do të thotë se meqë personeli është emëruar pa garancitë ligjore të zakonshme që do t'u

<sup>74</sup>Ligji për KLD, neni 14



bashkangjiteshin pozicioneve të tyre.

### 13.2 STATUSI I PUNËSIMIT

Inspektorët emërohen për pesë vjet me të drejtë riemërimi. Pozicioni i inspektorit konsiderohet si një nga pozicionet më të larta të karrierës, por inspektorët nuk gëzojnë statusin e gjyqtarëve të apelit dhe pse kanë të njëjtën pagë<sup>75</sup>. Në fund të mandatit të tyre ata duhet të riemërohen gjyqtarë pa pasur nevojë të konkurrojnë për këto pozicione. Gjithsesi, inspektorët thonë se ata nuk dërgohen në pozicionet e tyre dhe deri tani janë detyruar të konkurrojnë, madje dhe pa sukses.

Inspektorët ankohen dhe për paqartësi të procedurave, si p.sh., në ç' nivel të gjyqësorit do të riemërohen ata dhe vendi i inspektorit në karrierën gjyqësore. Ndoshta këto paqartësi mund të mos jenë reale, por ekziston problemi i statusit të inspektorëve. Mungesa e statusit dhe garantimi i kthimit në pozicionet e mëparshme është një nga faktorët që çon në mosplotësimin e vendeve të lira për një kohë shumë të gjatë. Fakti që inspektorët nuk kanë status, i pengon ata në detyrën e tyre, sidomos për gjykatat e nivelit të lartë. Vende të tjera kanë arritur të krijojnë respekt ndaj inspektorëve, përmes plotësimit të garancive që ofron ky pozicion, përmes rritjes së pagave gjatë kohës së punës si inspektor<sup>76</sup> dhe masa të tjera.

Për pjesën tjetër të administratës, ata shpërblehen në përputhje me ligjin për statusin e nëpunësit civil ose sipas Kodit të Punës. Është vënë re se një numër emërtimesh të pozicioneve brenda KLD-së është ndryshuar me qëllim që të ngriheshin pagat sipas statusit të nëpunësit civil, më tepër sesa si pasqyrim i nivelit të punës së kryer. Janë shumë përgjegjës sektori dhe specialistë. Këta tituj japin një ide jorealiste për çka qëndron ai vend pune në të vërtetë.

### 13.3 NUMRI I STAFIT

<sup>75</sup>Ligji për KLD, neni 15.

<sup>76</sup>Në Spanjë inspektorët përfitojnë një shtesë prej 20 per qind.

Numri i inspektorëve caktohet vetë nga KLD-ja. Aktualisht janë tetë pozicione plus Kryeinspektorin, por dy vende janë të lira. Duke parë mungesën e informacionit brenda Inspektoratit për masën e llojin e ankesave të marra në raport me kohën për t'u marrë me një ankesë, është e vështirë të vlerësohet sesa inspektorë duhen. Nëse për një ankesë do të duhej një ditë pune, e cila është dhe një kohë e bollshme për arsye dhe të mënyrave të kufizuara sesi verifikohen ankesat tani, dy inspektorë do të mjaftonin për të përballuar numrin aktual të ankesave. Është e vështirë të vlerësohet nëse do të ishte i mjaftueshëm ky numër nëse inspektorët do të kryenin një proces më intensive dhe të thellë të verifikimit të ankesave.

Përcaktimi i nevojave pa dyshim që do të varet nga hartimi i ndonjë Memorandumi Mirëkuptimi në ndarjen e ankesave me MeD, kushtet përfundimtare për sistemin e vlerësimit profesional dhe ndonjë ndarje përgjegjësisë me Drejtorinë e Vlerësimit dhe Karrierës dhe çdo vendim lidhur me procesin e inspektimit të përgjithshëm. Këto vendime do të ndikojnë dhe në strukturën e zyrës, pasi mund të dalë nevoja që disa inspektorë të specializohen për ankesat dhe disa për sistemin e vlerësimit profesional.

Përsa i përket pjesës tjetër të administratës, në përgjithësi është e qartë se ka shumë personel si për punën që kryhet dhe për atë që mund të kryhet (pavarësisht mendimit të vetë administratës se duhet më tepër staf). Ka një epërsi të madhe në numër të stafit administrative ndaj atij profesional. Shumica e punonjësve nuk duket se janë shumë të zënë me punën që kanë, e cila kryhet brenda një pjesë të shkurtër të ditës. Kjo mund të zgjidhet përmes kombinimit të disa pozicioneve administrative dhe mbajtjes me punë të stafit profesional. Në këtë raport identifikohen shumë gjëra që mund të shqyrtohen. Punonjësit e tepërt janë pengesë jo përfitim dhe kjo çon në mungesë frytshmërie. Në rastin e këtij institucioni krijohet dhe mungesa e mjediseve të punës për shkak të ndërtesës ku ndodhet ai.

### 13.4 AFTËSITË DHE KUALIFIKIMI I STAFIT

Përsa u përket inspektorëve, shumica e tyre kanë qenë gjyqtarë dhe një (emëruar kur KLD-ja kishte juridiksion dhe mbi prokurorinë) ka qenë prokuror. Do të ishte e rëndësishme që në disa raste inspektorët të ishin gjyqtarë, por ka dhe raste kur shqyrtimi i ankesave, p.sh. të lidhura me aftësitë e hetimit të tipit policor, do të ishin të dobishme.

Është e qartë që KLD-ja ka dhe punonjës të talentuar. Ajo që nuk është shumë e qartë është: a shfrytëzohen plotësisht këto aftësi gjatë punës që kërkohet të kryejnë dhe në disa raste ata janë të mbikualifikuar. Për shembull, Shefi i Sektorit të Protokollit dhe Arkivës dhe Drejtori i Mbledhjeve janë juristë të kualifikuar me disa vjet përvojë pune dhe, si të tillë, puna e tyre nuk kërkon këto aftësi.

Duke përjashtuar Zëvendëskryetarin dhe inspektorët, janë gjashtë juristë në administratën e KLD-së. Këta janë drejtorët e Drejtorisë së Mbledhjeve, Karrierës dhe Vlerësimit, përgjegjësi i Sektorit dhe specialisti i kërkimeve/bibliotekar brenda Drejtorisë së Marrëdhënieve me Publikun dhe Studimeve dhe Përgjegjësi i Protokollit dhe Arkivës. Duket se vetëm tri prej këtyre pozicioneve kërkojnë kualifikim ligjor, ndërsa aftësia e tyre mund të përdoren dhe për detyra të tjera si kërkimi ligjor, hartimi i vendimeve, i rregulloreve të brendshme, përgatitja e këshillimeve për politikat etj.

### 13.5 TRAJNIMI I STAFIT

Asnjë nga punonjësit nuk është trajnuar për pozicionet e tyre. Inspektorët nuk e shohin nevojën për diçka të tillë, duke parë se puna e tyre si gjyqtarë është e mjaftueshme. Kjo shpjegon pse ata janë të interesuar për shqyrtimin e vendimeve gjyqësore. Nuk është e thënë që përvoja si gjyqtarë t'u sigurojë atyre teknika të marrjes në pyetje, p.sh., mund të duhet që të verifikojnë pretendime për korrupsion dhe çështje të tjera të palidhura me përmbajtjen e dosjes.

Pjesëmarrja në trajnimet e vazhdueshme të organizuara nga Shkolla e Magjistraturës mund të ishin të dobishme për inspektorët. Ata vërejnë se në disa fusha të reja të së drejtës ata nuk janë shumë të informuar sa gjyqtarët,

të cilët po inspektojnë. Për çdo rast, nëse ata kthehen në gjyqësor pas përvojës si gjyqtarë, pjesëmarrja në kualifikimin e vazhdueshëm mund të jetë e dobishme për rifillimin e profesionit të tyre.

Mungesa e trajnimit për punonjësit e tjerë nuk është habitëse, pasi në shumicën e rasteve puna e tyre është thjesht administrative dhe ata duhet t'i kishin aftësitë për të kryer funksionin për të cilin janë punësuar. Përsa i përket punonjësve të rangut më të lartë, shumë pak kanë pasur mundësinë të vizitojnë institucione homologe në vende të tjera, dhe ose është e dyshimtë nëse është vënë në praktikë përvoja e marrë. Sipas rekomandimeve në këtë raport për zgjerimin e veprimtarisë së administratës në kuadër të zhvillimit të politikave, planifikimit dhe hartimit për KLD-në, duhet menduar më shumë për trajnime për këto çështje. Megjithatë, nuk ka një zë në buxhet për trajnimin e punonjësve.

### 13.6 VLERËSIMI PROFESIONAL

Nuk ka procedura për vlerësimin e rregullt të punës së administratës, përfshirë dhe inspektorët. Vlerësimi i punës së punonjësve është diçka e re në Shqipëri, por ka nisur në disa organe qeverisëse, përfshirë shërbimin civil. Së paku, inspektorët do të donin të shihnin paraqitjen e një sistemi të tillë.

### 13.7 PËRMBLEDHJE E KOMENTEVE DHE REKOMANDIMEVE PËR POLITIKAT DHE PROCEDURAT PËR PERSONELIN

Në vazhdim janë përmbledhje e komenteve dhe rekomandimeve për politikatat dhe procedurat për personelin:

- Me qëllim që të përmbushë funksionet e tij, është e rëndësishme që KLD-ja të punonësojë njerëzit më të mirë. Punësimi i administratës së KLD-së duhet të kryhet në mënyrë transparente, përmes shpalljes së vendeve vakante dhe intervistimit të kandidatëve. Regjimi aktual i varësisë së pozicioneve cenon statusin e KLD-së.

- Plani i personelit aktual dhe përshkrimi i punës nuk sigurojnë

përdorimin më të mirë të aftësive brenda institucionit.

- Tani që administrata po funksionon për gati dy vjet dhe po zhvillon një ide të qartë për rolin e saj, është koha të rishqyrtohen nevojat për personel.

## 14. BURIME TË TJERA DHE PROCESVERBALET

### 14.1 PROCESVERBALET

Nevoja për të ruajtuar kujtesën institucionale është e dukshme por në një institucion të ri, në të cilin shumica e personelit punojnë që nga krijimi i tij, mund të jetë e vështirë të vlerësohet nevoja për krijimin e mënyrave për mbajtjen e informacionit për ata që do të vijnë më pas. Mbajtja e regjistrimeve të sakta dhe zhvillimi i metodave, për të pasur akses në informacion nga stafi, duhet të nisë herët.

Në KLD kjo gjë arrihet në mënyra të ndryshme, por rezultatet e përgjithshme nuk janë të rregullta. Për shembull, nuk ka një sistem për mbajtjen e statistikave për numrin e vendeve gjyqësore dhe numrit të gjyqtarëve dhe vendet e lira. Duket se KLD-ja bazohet në shifrat e MeD. Vetëm kohët e fundit është kryer ndonjë përpjekje për analizimin e informacionit për gjyqtarët, për shembull, harku i shpërndarjes së moshës, pasi po të dihet se sa gjyqtarë pritet të dalin në pension çdo vit, mund të përcaktohet dhe numri i pranimit në programin e trajnimit fillestar. Vetëm kohët e fundit është krijuar një bazë të dhënash për të gjithë gjyqtarët dhe nuk mund të bëhen komente mbi dobishmërinë e saj.

I vetmi informacion që KLD-ja mban për gjykatat janë raportet e tyre vjetore, madje vetëm pak prej tyre. Ai nuk ka, p.sh., të dhëna për ndarjen e gjyqtarëve në seksione civile dhe penale brenda gjykatës, pavarësisht rëndësisë së këtij informacioni për planifikimin e trajnimeve.

### 14.2 BIBLOTEKA DHE GAZETA ZYRTARE

Krijimi i bibliotekës ishte pa dyshim një ide e mirë dhe ajo mirëmbahet nga bibliotekari. Fatkeqësisht, shumicën e kohës ajo është e mbyllur. Në

bibliotekë gjenden materialet ligjore bazë në shqip dhe disa materiale në anglisht. Aty duhet të mbahen dhe të gjitha materialet e marra nga anëtarët dhe personeli i KLD-së gjatë trajnimeve jashtë shtetit dhe materialet e përkthyer nga Drejtoria e Marrëdhënieve me Publikun dhe Studimeve (që aktualisht mbahen në këtë Drejtori).

KLD-ja abonohet në të gjitha gazetat dhe punonjësja e bibliotekës mbledh artikujt për KLD-në dhe gjyqësorin për Zëvendëskryetarin. Kjo është një ide mjaft e mirë, por materiali duhet të fotokopjohet dhe t'i shpërndahet stafit profesional për ditë ose një herë në javë.

KLD-ja është pajtuar dhe për Fletoret Zyrtare dhe Zëvendëskryetari, Kryeinspektori dhe të gjithë drejtorët marrin nga një kopje. Disa inspektorë ankohen se nuk marrin kopjet e tyre vetjake. Ndoshta nuk është e nevojshme që çdo inspektor ose drejtor të ketë kopjen vetjake. Por dy kopje të Fletores Zyrtare do të mjaftonin, nëse indeksi do të qarkullonte në të gjithë stafin profesional dhe një kopje të mbahet në bibliotekë.

#### 14.3 ICT

Shumica e personelit të KLD-së është i pajisur me kompjuter, të sjellë kohët e fundit.

Megjithatë, KLD-ja nuk ka një punonjës të administratës me përvojë – ky funksion kryhet nga persona të jashtëm dhe, nëse ka probleme, thirret një kompani vendore. Nuk u bë asnjë koment për koston dhe frytshmërinë e kësaj mënyre, por, duke parë nevojat e institucionit, mund të jetë më praktike punësimi me kohë të plotë (ose të pjesshme) i një punonjësi që do të ishte përgjegjës për regjistrimin e mbledhjeve të KLD-së, mbajtjen dhe përditësimin e faqes së internetit, zhvillimin e një baze të brendshme të dhënash (emërimet, dosjet e gjyqtarëve, regjistrimi i ankesave, procedimet disiplinore, vlerësimi profesional etj) dhe kryerjen e shërbimeve të tjera kompjuterizimi.

Ashtu si Fletorja Zyrtare, lidhjet e internetit nuk duket se shpërndahen sipas nevojës, por statusit dhe ka pasur disa ankesa për mungesën e këtyre

lidhjeve. Disa inspektorë, të cilët nuk kanë lidhje të internetit mendonin se meqë disa gjykata vendosin në internet të dhëna të konsiderueshme lidhur me çështje të ndryshme, kjo do ta lehtësonte dhe shpejtonte punën e inspektorëve dhe pa u larguar nga zyrat. Drejtori i Karrierës dhe Vlerësimit po ashtu nuk ka lidhje të internetit, ndërsa operatorët e fotokopjes kanë . Kjo është pasojë e kohës së fillimit të marrëdhënieve të punës. Kjo gjë po zgjidhet ngadalë.

#### 14.4 TRANSPORTI

KLD-ja ka pesë automjete dhe pesë shoferë. Ashtu si dhe Fletorja Zyrtare, ato shpërndahen sipas statusit dhe jo nevojës. Drejtorët kanë nga një automjet, kurse gjashtë inspektorët, të cilët udhëtojnë dhe më shpesh, ndajnë një automjet mes tyre.

#### 14.5 PËRMBLEDHJE E PËRFUNDIMEVE DHE REKOMANDIMEVE PËR BURIME TË TJERA DHE PROCESVERBALET

Në vijim është një përmbledhje e përfundimeve dhe rekomandimeve për burime të tjera dhe procesverbale:

- Ka nevojë për analiza të brendshme të të dhënave të institucionit në kuadër të planifikimit të zhvillimit të bashkërenduar të bazës së të dhënave, dosjeve, ndarja e informacionit midis drejtorive dhe aksesit individual te këto të dhëna.
- Të merret parasysh mundësia e punësimit të ekspertit ITC-së.
- Zakoni vendor për të shpërndarë burimet sipas statusit dhe jo nevojës nuk i vjen në ndihmë veprimtarisë efektive të adiministratës.

#### 15. DISA PËRFUNDIME DHE KOMENTE TË PËRGJITHSHME

Gjendja aktuale e gjyqësorit, qoftë reale ose e perceptuar, përbën një sfidë për KLD-në në kryerjen e misionit të tij për përmirësimin e profesionalizmit dhe integritetit të gjyqtarëve dhe të gjyqësorit në tërësi. Në përputhje me këtë mision, ai duhet të jetë në gjendje të krijojë vizionin dhe

strategjinë e tij dhe të mbështetet, për vënien në zbatim, nga një administratë efektive dhe e frytshme.

Në një kohë, që ne vetëm mund të supozojmë se cilat janë arsyet, asnjë gjë nga këto nuk është realizuar ende. Mungesa e përgjegjësisë institucionale mund të jetë një nga faktorët e lidhur me mosplanifikimin. Një tjetër faktor mund të jenë ndryshimet e mëdha që kanë ndodhur. Në këtë kuadër, numri i shkarkimeve është ulur mjaft në fund të viteve '90 dhe nuk ka shumë gjyqtarë potencialë që presin për shansin e tyre. Duket se është shënuar pika e kthimit dhe problemi thelbësor nuk është më spastrimi nga gjyqtarë të paafte dhe joprofesionalë, por siguria që gjyqtarët në detyrë të nxiten për zhvillimin e karrierës së tyre plus programeve të kualifikimit për të zhdukur zbrazëti të profesionalizmit të tyre. Ky do të ishte momenti i duhur që KLD-ja të artikulonte një vizion të qartë të veprimtarisë së tij në të ardhmen.

Përsa i përket mungesës së mbështetjes tek administrata e tij, nuk dihet nëse kjo vjen nga mungesa e konceptit se çfarë mund të bëjë administrata, një praktikë e mospasjes së mbështetjes thelbësore administrative ose e mungesës së vullnetit për të miratuar procedura më të qarta dhe transparente. Përveç Inspektoratit, në vija të trasha KLD-ja mund të funksiononte mjaft mirë dhe pa administratën. KLD-ja ka pak marrëdhënie me administratën dhe kërkon shumë pak asistencë prej saj. Faktikisht, dhe vetë Inspektorati ka pak marrëdhënie me administratën.

Në këtë raport dalin në pah një sërë çështjesh për të cilat administrata mund të ndihmojë KLD-në, për shembull në zhvillimin e procedurave të përmirësuara për detyrat kryesore të KLD-së si emërimet, hartimi i rregulloreve, rregullave dhe vendimeve, për të siguruar që puna e KLD-së është në përputhje me ligjin dhe në rritjen e përgjegjshmërisë nëpërmjet raportimit dhe funksioneve të marrëdhënieve me publikun. Administrata mund të fillojë të ndërmarrë nismën t'i paraqesë ide dhe sugjerime KLD-së, për t'u diskutuar ose miratuar, sesa të presë për udhëzime që rrallë jepen.

Me qëllim që administrata të mbështesë në mënyrën më të mirë KLD-



në, ajo duhet të forcohet përmes riorganizimit ose përmirësimit të praktikave dhe procedurave. Nevojë e dukshme është ajo për më shumë punonjës profesionalë për çështje të politikave, kërkimeve, këshillimit ligjor dhe hartimit. Ka dy mënyra për të arritur këtë. Njëra është të zgjerohet ose të riorganizohet numri i punonjësve të përhershëm të KLD-së. Dhe e dyta është që anëtarët e KLD-së të punojnë me kohë të plotë. Përparësi do të kishte mundësia e dytë.

Gjatë projektit, morrëm shumë komente për anëtarësinë e KLD-së, dhe sidomos për rritjen e pavarësisë së gjyqësorit. Përveç anëtarëve me kohë të plotë, çështje interesante ishin dhe qenia anëtarë të KLD-së e Presidentit ose Ministrin të Drejtësisë, zgjedhja e dy gjyqtarëve nga tre anëtarë të zgjedhur nga Kuvendi dhe si pasojë mungesa e juristëve nga shoqëria civile, dhe përparësia për anëtarësim që u jepet kryetarëve të gjykatave dhe gjyqtarëve nga Tirana dhe qytetet afër saj.

Një rekomandim i bërë shumë shpesh ishte ai që nëntë anëtarët e KLD-së që zgjidhen nga Konferenca Gjyqësore Kombëtare duhet të punojnë me kohë të plotë gjatë mandatit të tyre. Kjo praktikë ndiqet, për shembull, në Itali, Spanjë, Francë dhe Belgjikë. Arsytet e ndryshme për këtë përfshijnë frytshmërinë, një përjasje më objektive ndaj çështjeve që shqyrton KLD-ja dhe aftësisë së anëtarëve për të pasur një pasqyrë të gjyqësorit në tërësi dhe jo vetëm të gjykatës së tyre.

Megjithatë nuk është e sigurt që kjo ide mund të funksionojë në një vend të vogël si Shqipëria, ku KLD-ja duhet të kujdeset për më pak se 400 gjyqtarë. Do të kishte disa avantazhe organizative. Anëtarët me kohë të plotë do ta kishin më të lehtë të krijonin dhe të merrnin pjesë në komisione të brendshme ose grupe pune, për shembull për intervistimin dhe testimin e kandidatëve për emërim, për të kryer mbledhjet për procedimet disiplinore ose të komentonin propozimet për reformë ligjore. Ata mund të ndikojnë dhe në rritjen e përqendrimit të KLD-së në rolin trajnues dhe në bashkëpunim me Shkollën e Magjistraturës. Nga ana tjetër, këta nëntë anëtarë do të ishin më

shumë në numër se punonjësit që merren me çështje thelbësore, përfshirë dhe inspektorët. Dhe me komisionet e propozuara nuk do të kishte mjaft punë për ta, vetëm në qoftë se ata do të vepronin edhe si inspektorë. Por për shkak të epërsisë numërore dhe kohës në detyrë, prania e këtyre anëtarëve me kohë të plotë mund të prishte ekuilibrin e KLD-së si institucion dhe të kufizonte zhvillimin afatgjatë si institucion i qëndrueshëm.

Pavarësisht nga opsioni që zgjidhet, një farë riorganizimi i administratës është i nevojshëm dhe duhet rishqyrtuar organizimi i katër drejtorive aktuale. Duhet të shkrihet Drejtoria e Mbledhjeve, po ashtu dhe Drejtoria e Marrëdhënieve me Publikun. Puna e të parës mund të kryhet nga sekretari i Zëvendëskryetarit, me ndihmën e Drejtorisë së Administratës dhe Financës (për fotokopjime, shpërndarje të materialeve etj.). Duhet të punësohet një zëdhënës për shtyp që do t'i raportojë Zëvendëskryetarit. Detyrat e studimeve për këtë drejtori mund të kryhen nga Drejtoria e Karrierës dhe Vlerësimit ose një drejtori që mund të krijohet për t'u marrë me çështje të veçanta thelbësore të kësaj fushe. Do të duhet një vlerësim më i thellë për çështjen, nëse me emërimet do të merret një drejtori e re ose ajo e Karrierës dhe Vlerësimeve. Duhet pasur parasysh dhe emërimi i një juristi për hartimin e rregulloreve, të vendimeve ose dokumentave të tjerë të KLD-së.

Pasi të vendosen ndryshimet organizative, mund të dalë nevoja për rekrutimin e punonjësve shtesë që administrata të ketë aftësitë të ndërmarrë detyrat e identifikuara. Kjo duhet të bëhet përmes shpalljes publike të njoftimeve dhe intervistave. Dhe në qoftë se nuk veprohet kështu, administrata mund të përdorë më mirë aftësitë dhe kualifikimin e punonjësve aktualë.

Dhe pa këto ndryshime, ka shenja se administrata identifikon disa probleme të paraqitura në këtë raport. Disa vendime të KL-së dhe rregulla të brendshme të Zëvendëskryetarit të vitit 2005 tregojnë për një ndërgjegjësim të zbrazëtive në kuadrin rregullator, difekte të praktikave dhe nevojën për planifikimin dhe mbajtje të procesverbaleve dhe duket qartë vullneti për të marrë masa për të rregulluar këto probleme. Zhvillime të tjera, si udhëzimet

pas inspektiveve tematike ose këshillimi i gjyqtarëve pas verifikimit të ankesës, janë tregues të një vullneti në rritje për të ndihmuar dhe jo vetëm ndëshkuar gjyqësorin.

## 16. PLANZBATIMI

Me qëllim që KLD-ja të përmirësojë funksionimin e saj dhe të arrijë misionin për të mbrojtur, emëruar, transferuar, vlerësuar, trajnuar dhe disiplinuar gjyqtarët, sugjerohet plani i mëposhtëm i zbatimit.

### 16.1 REFORMA LEGJISLATIVE

Më poshtë përshkruhen hapat e reformës gjyqësore që duhen marrë.

#### 16.1.1 Ligji për KLD-në

Ligjit për KLD-në duhet t'i bëhen ndryshimet e mëposhtme:

- Të shtohet neni 2, duke i dhënë KLD-së kompetencën të kryejë inspektive të përgjithshme dhe tematike lidhur me punën e gjyqtarëve.
- Të shfuqizohet ose ndryshohet neni 31(1) dhe (2) në mënyrë që MeD të mos ketë kompetencën e inspektimit të punës së gjyqtarëve ose të verifikojë ankesat e subjekteve të tjera për gjyqtarët. Të bëhen ndryshimet përkatëse në ligjin për MeD, nëse është e nevojshme.
- Të shfuqizohet neni 32(1), sipas të cilit gjyqtari duhet njoftuar paraprakisht për verifikimin e ankesës nga Inspektorati.
- Të ndryshohet neni 31(4, duke i hequr të drejtën e Ministrit të Drejtësisë për të propozuar llojin e masës disiplinore, kur paraqet kërkesën për procedim disiplinor.
- Të shtohet dispozita që parashikon vendosjen e barrës së provës gjatë procedimeve disiplinore.
- Të shtohet neni 33, duke ndaluar Ministrin e Drejtësisë të marr pjesë në diskutimin përfundimtar të KLD-së dhe në votimin e procedimeve disiplinore.
- Të shqyrtohet mundësia e ndryshimit të ligjit, duke përcaktuar dikë

tjetër dhe jo Ministrin e Drejtësisë të nisë dhe realizojë procedimet disiplinor të gjyqtarëve.

- Të shtohet një nen që parashikon të drejtën e KLD-së për të miratuar rregullore lidhur me ushtrimin e kompetencave të tij.
- Të shtohet një nen sipas të cilit KLD-ja duhet të paraqesë raporte vjetore para Kuvendit dhe Konferencës Gjyqësore Kombëtare.

16.1.2 Rregullorja e Komisionit të Shqyrtimit të Kandidatëve për Gjyqtarë Rregullores së Shqyrtimit të Kandidatëve për Gjyqtarë duhet t'i bëhen ndryshimet e mëposhtme:

- Të bëhen ndryshime që anëtarët e Komisionit të jenë të gjithë ose shumica anëtarë të KLD-së.
- Të përcaktohen faktorët që duhen shqyrtuar nga Komisioni në vlerësimin e kandidatëve, përfshirë përvojën e tyre dhe rezultatet e vlerësimit profesional për gjyqtarët në detyrë.
- Të renditen të gjitha dokumentet që duhet të paraqesë kandidati për gjyqtar që KLD-ja të vlerësojë nëse ai i plotëson kriteret e përcaktuara.
- Nëse është e nevojshme, të kërkohet që kandidati të paraqesë informacion për kandidatin me shkrim nga inspektoratet, Shkolla e Magjistraturës, punëdhënësi të mëparshëm e të tjerë.

16.1.3 Inspektimet dhe proceset e verifikimit të ankesave

KLD-ja duhet të hartojë rregullore për të gjitha hapat e këtyre proceseve, përfshirë dhe nevojën për të marrë parasysh kualifikimin dhe çështje të tjera të gjyqësorit, parashtruar në përfundimet e çdo raporti.

16.1.4 Rregullorja për Procedimet Disiplinore

Rregullores për Procedimet Disiplinore duhet t'i bëhen ndryshimet e mëposhtme:

- Të shtohet një nen sipas të cilit KLD-ja të shpyrtojë këto çështje

përmes komisioneve *ad hoc* ose të përhershme të anëtarëve të tij.

- Të shtohen rregulloret me dispozita për dëgjimin e dëshmitarëve dhe paraqitjen e provave gjatë mbledhjeve të KLD-së për procedime disiplinore.

## 16.2 REFORMA INSTITUCIONALE

Më poshtë përshkruhen disa hapa të reformës institucionale që duhen ndërmarrë.

### 16.2.1 Procesi i emërimit

KLD-ja duhet të zhvillojë procedurat dhe formularët e duhur për standardizimin e procesit të emërimit, përfshirë këtu dhe testimin profesional ose intervistimin.

### 16.2.2 Verifikimi i ankesave

Më poshtë përshkruhen disa hapa lidhur me verifikimin e ankesave që duhen ndërmarrë:

- Në varësi të kohës së reformave legjislative, të finalizohet Memorandumi i Mirëkuptimit me MeD për ndarjen e ankesave midis dy inspektorateve. Të gjitha ankesat për gjyqtarët duhet të verifikohen vetëm nga KLD-ja.

- Të zhvillohet një formular opsional i ankesës dhe një broshurë për rolin e KLD-së dhe procesin e ankesave.

- Të sigurohet që pranohen për verifikim dhe ankesat nga të tjerë përveç palëve.

- Të krijohet një regjistër automatik i ankesave që të ndjekë çështjet dhe të prodhojë raporte.

- Të shfrytëzohet kompetencat e dhëna nga Kodi i Procedurave Administrative, për të kryer verifikim të plotë të ankesave.

- Të sigurojë që këshillimi i dhënë gjyqtarëve gjatë verifikimit të

ankesës të jetë me shkrim dhe të përfshihet në dosjen e tij.

- Të përqendrohet verifikimi dhe në integritetin gjyqësor.

#### 16.2.3 Inspektimet

Më poshtë përshkruhen disa hapa lidhur me inspektimet që duhen ndërmarrë:

- Të shqyrtohet nevoja për të vazhduar inspektimet e përgjithshme, pasi të vendoset sistemi i vlerësimit profesional.
- Të institucionalizohet praktika e dhënies së udhëzimeve për kryerjen e inspektimeve.
- Të institucionalizohet procesi i shqyrtimit të nevojave për kualifikim të gjyqtarëve gjatë inspektimeve.

#### 16.2.4 Procedimet disiplinore

Më poshtë përshkruhen disa hapa lidhur me procedimet disiplinore që duhen ndërmarrë:

- Të shtohen përpjekjet për të marrë vendime të qarta, të mirë arsyetuara për të gjitha procedimet disiplinore.
- Të botohen vendimet disiplinore të KLD-së në faqen e internetit ose të përmbliiden në raporte periodike, që të qarkullojnë te të gjithë gjyqtarët.

#### 16.2.5 Vlerësimi profesional

Më poshtë përshkruhen disa hapa lidhur me vlerësimin profesional që duhen ndërmarrë:

- Të gjitha sistemet administrative duhet të mbështesin këtë sistem të ri përfshirë përcaktimin e roleve të Inspektoratit dhe Drejtorisë së Karrierës dhe Vlerësimeve.
- Të institucionalizohet përdorimi i rezultateve të vlerësimeve gjatë proceseve të hartimit të kurrikulave të kualifikimeve dhe të përcaktimit të nevojave për kualifikim të gjyqtarit.

#### 16.2.6 Të përgjithshme

Duhet të ndërmerren këto hapa të përgjithshëm:

- Të ristrukturohet administrata përmes shkrirjes së Drejtorisë së Mbledhjeve dhe Drejtorisë së Marrëdhënieve me Publikun dhe Studimeve. Detyrat e Drejtorisë së Mbledhjeve mund të kryhen nga sekretarja e Drejtorit dhe Drejtoria e Financës dhe Administratës. Detyra e kërkimeve duhet të kryhet nga drejtoria me të cilën lidhen sipas nevojave të këtyre kërkimeve. Duhet krijuar një pozicion më vete i zëdhënësit për shtyp/marrëdhëniet me publikun që t'i raportojë Zëvendëskryetarit.

- Të rishikohen pozicionet e punonjësve të administratës dhe përgjegjësitë në kuadër të shkrirjes së disave prej tyre. Gjatë rishikimit të merren parasysh nevojat për punonjës të Drejtorisë së Karrierës dhe Vlerësimit dhe se çfarë kualifikimi mund të duhet për administratën dhe Inspektoratin lidhur me të gjitha detyrat, por sidomos për procesin e vlerësimit profesional.

- Të shfrytëzohen aftësitë ligjore të punonjësve, duke iu dhënë detyra të përshtatshme. Mund të jetë i nevojshëm kualifikimi i mëtejshëm i tyre, p.sh, në hartim rregulloresh etj.

- Të bëhen sipas mënyrave të përshtatshme njoftimet për vendet vakante në administratë dhe të zhvillohet një proces përzgjedhjeje i drejtë.

- Të jetë më tërheqës pozicioni i inspektorit, dhe së paku inspektorët të emërohen në gjyqësor në përfundim të mandatit të tyre, pa qenë nevoja të konkurojnë.

- Në përgjithësi, administrata duhet të jetë në gjendje të mbështesë plotësisht KLD-në ose ndonjë komision të tij për udhëzime për politikat, interpretim të ligjit, hartim të rregullave dhe rregulloreve dhe vlerësim të praktikave aktuale. Midis të tjerave, administrata duhet të ketë një rol aktiv në dhënien e asistencës për KLD-në.

- Të ndalohet praktika e transkriptimit të plotë të mbledhjeve të KLD-së. Kur është e nevojshme, mund të mbahen dhe botohen procesverbale të shkurtra.

- Të miratohen proktika të rregullta të bërjes dhe shpërndarjes së

raporteve për punën e KLD-së dhe planet në të ardhmen. KLD-ja nuk duhet të bazohet vetëm te faqja e internetit, për të reklamuar punën e tij.

- Të shpërndahen burimet brenda administratës dhe Inspektoratit jo sipas statusit, po sipas nevojës.



# Vlerësimi i Promovimit, Transferimeve dhe Sistemit të Karrierës Gjyqësore në Shqipëri\*

## 1. HYRJE

### 1.1 QËLLIMI I KËTIJ RAPORTI

Ky është një nga katër raportet e përgatitura nga një projekt (“Projekti”) që është komponent i një projekti më të madh për Reformën Gjyqësore dhe Ligjore ndërmarrë nga Qeveria e Shqipërisë me mbështetjen e Bankës Botërore. Qëllimet kryesore të Projektit janë të kryejë vlerësimin lidhur me profesionalizmin e gjyqtarëve, administrimin e KLD-së dhe racionalizimin e strukturës së gjykatës.

Ky raport fokusohet në sistemin vendase të transferimit dhe promovimit të gjyqtarëve. Objektivi, siç është vendosur në termat e referencës së Projektit, është:

- Një studim dhe analizë e mënyrës se si aktualisht gjyqtarët lëvizin nëprmet sistemit gjyqësor, duke përfshirë përvojën ekzistuese me transferimet dhe dobsitë e pikat e forta, problemet dhe mundësitë e sistemit për transferimet; përvojën ekzistuese në lidhje me promovimin e gjyqtarëve në funksione drejtuese (menaxhuese) brenda gjykatave dhe dobësitë e pikat e forta, problemet e mundësitë e sistemit të promovimit; dhe marrëdhënien e

---

\* Ky raport është një nga katër raportet e përgatitur si pjesë e Projektit për Reformë Ligjore dhe Gjyqësore, ndërmarrë nga Qeveria Shqiptare, me mbështetjen e një kredie të Bankës Botërore. Qendra e Studimeve Parlamentare ka qenë një nga organizatat zbatuese të këtij projekti të drejtuar nga DPK Consulting, San Francisco, SHBA. Projekti është zbatuar gjatë gjashtëmujorit të dytë të vitit 2005.

madhësisë së gjykatave dhe organizimin e funksioneve drejtuese (menaxhuese).

- Bazuar në këtë studim dhe analizë, rekomandimet për një strukturë më të mirë ligjore që duhet të rregullojë transferimet dhe promovimet ose për përmirësimet e sistemit dhe mekanizmave të KLD-së në lidhje me këto çështje.

Për tri raportet e tjera, njëri fokusohet në funksionimin e administrimit të KLD-së, njëri për rolin dhe misionin e KLD-së në edukimin gjyqësor, dhe njëri për racionalizimin e sistemit të gjykatave. Ky i fundit dikuton pyetjen e ngritur në termat e referencës më sipër, që është përmasa e gjykatave dhe organizimi i funksioneve drejtuese (menaxhuese).

## 1.2 Metodologjia

Informacioni për këtë raport është mbledhur nëpërmjet analizës së bazës ligjore, intervistave me gjyqtarët, anëtarët e KLD-së, dhe të tjera (pjesa më e madhe e të cilave janë zhvilluar në qershor 2005), dhe nëpërmjet vlerësimit të raporteve përkatëse dhe dokumente të tjera. Lista e të intervistuarve gjendet në Shtojcën I.

## 1.3 Përmbledhja e këtij raporti

Për të siguruar disa standarde, ndaj të cilave duhen vlerësuar proceset e transferimit dhe të promovimit në Shqipëri, kreu tjetër paraqet një pamje të përgjithshme të standardeve ndërkombëtare në këto fusha dhe jep disa shembuj për mënyrën si bëhet transferimi dhe promovimi në shtete të ndryshme të Europës. Më pas raporti thekson aspektet e bazës institucionale që rregullon promovimin dhe transferimin në Kreun 3. Kreu 4 i referohet procesit të transferimit në Shqipëri dhe Kreu 5 dhe 6 dhe u referohen aspekteve të ndryshme të proceseve të promovimit. Kreu 7 jep disa përfundime dhe komente të përgjithshme. Raporti përfundon me një plan të propozuar zbatimi.

## 2. STANDARDET NDËRKOMBËTARE DHE PËRVOJA për EMËRIMIN DHE KARRIERËN E GJYQTARËVE

### 2.1 STANDARDET NDËRKOMBËTARE për EMËRIMIN, TRANSFERIMIN DHE PROMOVIMIN E GJYQTARËVE

Për të siguruar pavarësinë dhe paanshmërinë e gjyqësorit, standardet ndërkombëtare rekomandojnë disa kërkesa minimale në lidhje me emërimin, transferimin dhe promovimin e gjyqtarëve. Janë dy elementë tepër të rëndësishëm të standardeve. I pari lidhet me organin përgjegjës për emërimet gjyqësore dhe procedurën që përdor ai. Ky organ është zakonisht i njëjtë me atë të ngarkuar me përgjegjësinë për transferimin dhe promovimin dhe kështu zbatohen të njëjtat standarde në përbërjen e tij. Aspekti i dytë lidhet me kriteret e përdorura për përzgjedhjen e kandidatëve gjyqësorë për emërimë, transferime dhe promovime.

#### 2.1.1 Organi emërues dhe procedura

Nuk ka standarde ndërkombëtare të pranuar në përgjithësi që përcaktojnë se cili organ brenda një shteti duhet të ketë kompetencën për të caktuar gjyqtarin ose procedurën e saktë që ai duhet të ndjekë në këtë proces. Konsiderata e rëndësishme është që çdo procedurë emërimi duhet të garantojë pavarësinë gjyqësore institucionale dhe individuale. Në terma të përgjithëshëm, standardet ndërkombëtare tregojnë që është e pëlqyeshme që gjyqtarët duhet të emërohen nga homologët e tyre ose nga një organ i pavarur. Në këtë kontekst, Karta Europiane për Statutin për Gjyqtarët parashikon:

Në lidhje me çdo vendim që rregullon përzgjedhjen, rekrutimin, emërimin, progresin e karrierës ose përfundimin e detyrës së një gjyqtari, statuti parashikon ndërhyrjen e një autoriteti të pavarur nga pushteti ekzekutiv dhe legjislativ, brenda të cilit të paktën gjysma e atyre që janë në detyrë janë gjyqtarë të zgjedhur nga homologët e tyre, duke ndjekur metodat që garantojnë

përfaqësimin sa më të gjerë të gjyqësorit.<sup>1</sup>

Këshilli i Europës ka dhënë disa rekomandime në lidhje me procedurat e emërimit dhe organin e ngarkuar për përzgjedhjen e gjyqtarëve:

Autoriteti që vendos për përzgjedhjen dhe karrierën e gjyqtarëve duhet të jetë i pavarur nga qeveria dhe administrata. Në mënyrë që të ruhet pavarësia e tij, rregullat duhet të garantojnë, për shembull, që anëtarët e tij të përzgjidhen nga gjyqësori dhe se autoriteti vendos vetë për rregullat e tij procedurale<sup>2</sup>

Këshilli i Europës, gjithashtu, njeh se në disa shtete është e zakonshme për qeverinë të emërojë gjyqtarët dhe se kjo praktikë mund të jetë e pajtueshme me pavarësinë e gjyqësorit, për deri sa janë të parashikuara disa garanci. Në këtë kuptim KE ka përcaktuar:

“...aty ku dispozitat kushtetuese ose ligjore dhe tradita lejon që gjyqtarët të emërohen nga qeveria, duhet të ketë disa garanci për të siguruar që procedurat për emërimin e gjyqtarit janë transparente dhe të pavaruara në praktikë dhe se vendimet nuk do të ndikohen nga një motiv tjetër nga ato të lidhura me kriteret objektive të përmendura më sipër.”

### 2.1.2 Kriteret e emërimit

Ka standarde të përdorura në përgjithësi që lidhen me përzgjedhjen e gjyqtarëve. Kriteret e qarta, të bazuara në merita, për emërimin fillestar dhe emërimet pasuese brenda sistemit gjyqësor, janë konsideruar si pjesë thelbësore e pavarësisë dhe paanësisë<sup>3</sup>. Gjyqtarët duhet të emërohen për

<sup>1</sup>Paragrafi 1.3.

<sup>2</sup> Këshilli i Europës, Rekomandime Nr. R (94) 12 të Këshillit të Ministrave për shtetet anëtare për pavarësinë, efikasitetin dhe rolin e gjyqtarëve, Parimi I 2 c. Shihni, gjithashtu, nenin. 9 të Kartës Universale të Gjyqtarit (miratuar nga Këshilli Qendror i Shoqatës Ndërkombëtare të Gjyqtarëve më 17 nëntor 1999): “... ku kjo nuk është siguruar në mënyra të tjera, që janë rrenjosur në një traditë të ngritur e të provuar, përzgjedhja duhet të bëhet nga një organ i pavarur, që përfshin përfaqësimin thelbësor gjyqësor”.

bazën e aftësive të tyre profesionale, të kualifikimeve vetjake dhe vetë integritetin. Kriteret si opinioni politik, rraca ose ngjyra nuk konsiderohen si faktorë të rëndësishëm për pozicionet gjyqësore. Parimet Themelore të OKB-së për Pavarësinë e Gjyqësorit (Parimet Themelore të OKB-së) përcaktojnë që:

Personat e zgjedhur në detyrë gjyqësore duhet të jenë individë me integritet, aftësi dhe me trajnimet e duhura në drejtësi. Çdo metodë e përzgjedhjes gjyqësore duhet të mbrojë ndaj emërimeve gjyqësore për motive të papërshtatshme. Në përzgjedhjen e gjyqtarëve nuk duhet të ketë diskriminim ndaj personit për arsye të racës, ngjyrës, seksit, besimit, opinionit politik ose ndonjë opinionit tjetër, origjinës sociale ose kombëtare, pronësisë, lindjes ose statusit, vetëm në rastin e një kërkesë që një kandidat për detyrë gjyqësore duhet të jetë me kombësinë e shtetit në fjalë; kjo nuk duhet të konsiderohet diskriminuese<sup>4</sup>

Po kështu, Karta Universale e Gjyqtarit<sup>5</sup> përcakton:

Përzgjedhja dhe çdo emërim i një gjyqtari duhet të bëhet në përputhje me objektivat dhe kriteret transparente, bazuar në kualifikimin e duhur profesional.<sup>6</sup>

### 2.1.3 Qëndrimi gjyqësor

Një nga parimet themelore për të ruajtur dhe mbrojtur pavarësinë e gjyqtarëve është ajo e sigurisë së qëndrimit. Duke u dhënë gjyqtarëve siguri afatgjatë, qëndrimi është e rëndësishme për të siguruar që ata janë të aftë t'i

---

<sup>3</sup> Parimet Ndërkombëtare për Pavarësinë dhe Përgjegjshmërinë e Gjyqtarëve, Juristëve dhe Prokurorëve: ICJ Udhëzuesi për Praktikuesit, Nr. 1, faqe 38.

<sup>4</sup> Parimi 10.

<sup>5</sup> Miratuar nga Këshilli Qendror i Shoqatës Ndërkombëtare të Gjyqtarëve më 17 nëntor 1999.

<sup>6</sup> Neni 9.

rezistojnë presioneve nga burime të ndryshme. Problemet e krijuara nga mungesa e qëndrimit janë vënë re veçanërisht në vende ku ekzekutivi luan një rol zotërues në përzgjedhjen dhe emërimin e gjyqtarëve. Në këto vende, gjyqtarët mund të jenë objekt i ndikimeve nga presionet politike në lidhje me rinovimin e pozicioneve të tyre, duke bërë kompromise me pavarësinë e tyre. Standardet ndërkombëtare për pavarësinë e gjyqësorit përcaktojnë një sërë kërkesash në lidhje me kushtet e shërbimit dhe qëndrimin e gjyqtarëve. Për shembull, Parimet Themelore të OKB-së përcaktojnë se shtetet kanë një detyrim të garantojnë me ligj kushtet e shërbimit dhe të qëndrimit:

“Kohën në detyrë të gjyqtarëve, pavarësinë e tyre, sigurinë, pagën e përshtatshme, kushtet e shërbimit, pensionet dhe moshën e daljes në pension duhen siguruar në mënyrë të përshtatshme nga ligji”.<sup>7</sup>

Kur i referohemi në mënyrë të veçantë qëndrimit, Parimet Themelore të OKB-së parashikojnë që:

Gjyqtarët, të zgjedhur ose të emëruar, duhet të kenë të garantuar qëndrimin deri në një moshë pensioni të detyruar ose deri në përfundimin e kohës së tyre në detyrë, kur kjo ekziston.<sup>8</sup>

#### 2.1.4 Transferimi i gjyqtarëve

Parimet Themelore të OKB-së heshtin në lidhje me transferimin e gjyqtarëve, por Karta Europiane për Statusin e Gjyqtarit sugjeron që subjekt i përjashtimeve të tilla, tranferimet, nuk lejohen pa miratimin e gjyqtarit:

Një gjyqtar me detyrë në gjykatë nuk mund të emërohet në parim në një detyrë tjetër gjyqësore ose të emërohet diku tjetër, edhe nëpërmjet promovimit, pa marrë miratimin e tij të lirë. Një përjashtim i këtij parimi lejohet vetëm në rastin ku transferimi jepet nëpërmjet një mase disiplinore,

---

<sup>7</sup> Parimi 11, shihni gjithashtu parimin I 3 të rekomandimeve të Këshillit të Europës Nr. R (94) 12.

<sup>8</sup> Parimi 12.

në rastin e një riorganizimit të sistemit gjyqësor dhe në rastin e një emërimi të përkohshëm (delegimi), për të mbështetur një gjykatë fqinje, koha maksimale e një emërimi të tillë të jetë e kufizuar nga statute, pa dallim për aplikimin e parashikimeve të paragrafit 1.4 ëqë i jep një gjyqtari që mendon se të drejtat ose pavarësia e tij kërcënohen ose injorohen, të drejtën ta paraqesë çështjen para një autoriteti të pavarur].<sup>9</sup>

### 2.1.5 Promovimi gjyqtarëve

Një mënyrë tjetër për të garantuar pavarësinë e gjyqtarit dhe të gjyqësorit është ngritja e një sistemi të qartë promovimi. Standardet ndërkombëtare përcaktojnë në përgjithësi se duhet të ketë mjete për të siguruar që gjyqtarët avancojnë në karrierën e tyre në përputhje me kriteret objektive të vendosura nga një organ i pavarur. Në këtë mënyrë promovimi është i njëjtë me emërimin fillestar. Për shembull, Parimet Themelore të OKB-së parashikojnë:

Promovimi i gjyqtarëve, kudo që të ekzistojë ky sistem, duhet të bazohet në faktorë objektive, në aftësi të veçanta në integritetin dhe përvojën.<sup>10</sup>

Këshilli Europës rekomandon:

Të gjitha vendimet në lidhje me karrierën profesionale të gjyqtarit duhet të bazohen në kriteret objektive dhe përzgjedhja e karriera e një gjyqtari duhet të bazohet në meritë, duke iu referuar kualifikimeve, integritetit, aftësisë dhe efijencës.<sup>11</sup>

Në lidhje me arritjen e kësaj, Karta Europiane për Statutin e Gjyqtarit paraqet dy sisteme të mundshme për promovimin e gjyqtarëve: nga njëra anë, një sistem bazuar në vjetërsinë, nën të cilin gjyqtarët promovohen pasi kanë kaluar një periudhë fikse në një post (ndërkohë që janë ende të aftë të plotësojnë detyrat e tyre profesionale) dhe, nga ana tjetër, një sistem promovimi

<sup>9</sup> Paragrafi 3.4.

<sup>10</sup> Parimi 13.

<sup>11</sup> Rekomandim Nr. R (94) 12, Parimi I 2 c.

bazuar në meritë ( në të cilin faktorët e papërshtatshëm si raca, seksi dhe përkatësia politike a fetare nuk luajnë ndonjë rol). Karta parashikon:

Kur nuk bazohet në vjetërsi, një sistem promovimi bazohet tërësisht në cilësitë dhe meritat e vëna re në performancën e detyrave të ngarkuara gjyqtarit, nëpërmjet mjeteve objektive të vlerësimit të bërë nga një ose disa gjyqtarë dhe diskutuar me gjyqtarin për të cilin bëhet fjalë. Vendimet për promovim jepen më pas nga autoriteti, të cilit i referohet paragrafi 1.3 (një autoritet i pavarur nga qeveria dhe legjislativi, brenda të cilit të paktën gjysma janë gjyqtarë të zgjedhur nga homologët e tyre dhe kështu të ngjashëm më organin e ngjashëm të cilit i referohet paragrafi 2.1.1. i këtij raporti) këtu ose në propozimin e tij, ose me marrëveshjen e tij. Gjyqtarëve që nuk propozohen për promovim, u jepet e drejta të depozitojnë një ankesë përpara këtij autoriteti<sup>12</sup>

## 2.2 KARRIERA GJYQËSORE NË EUROPË: DISA SHEMBUJ<sup>13</sup>

Ky seksion përshkruan sistemet e karrierës gjyqësore në Francë, Itali, Gjermani dhe Suedi.

### 2.2.1 Franca

Franca ka dy sisteme të ndryshme të karrierës gjyqësore: për gjykatat e zakonshme (të krimeve dhe civile) dhe për gjykatat administrative. Për gjykata e zakonshme, një karrierë gjyqësore fillon me hyrjen në Shkollën e Magjistraturës rreth moshës 24 ose 25. Studentët zgjidhen me provim me shkrim ose me gojë, që jepet pas një kursi parapërgatitor që ndjek diplomimin në fakultetin e drejtësisë. Studentët përfundojnë një program dy vjeçar trajnimi, që përfshin emërimin në gjykatë, dhe pastaj jepet një provim përfundimtar. Nota e marrë në atë provim i jep përparësi zgjedhjes së pozicionit. Këshilli i Lartë i Magjistratëve (KLM), i barasvlershëm me KLD-

<sup>12</sup> Paragrafi 4.1.

<sup>13</sup> Informacioni në këtë seksion për sistemin francez, gjerman dhe suedez janë marrë kryesisht nga John Bell, Emërimi Gjyqësor: Disa përvoja europiane, [www.law.com.ac.uk/docs/view](http://www.law.com.ac.uk/docs/view).



në në Shqipëri, duhet të japë mendimin e tij për emërimin. Ka një sërë mënyrash të tjera për një moshë të mëvonshme. Këto natyrisht të drejtojnë për hyrjen në Shkollën e Magjistratëve në të njëjtën mënyrë si për të diplomuarit për drejtësi që u përshkruan më lartë.

Propozimet për pozicionet në gjykata më të ulëta bëhen nga Ministria e Drejtësisë. Një listë përkatëse për promovimin bëhet nga një komision i përbërë nga gjyqtarët e zgjedhur nga çdo nivel i gjykatës dhe zyrtarët kryesorë të ngarkuar për emërimin gjyqësor në Ministrinë e Drejtësisë dhe drejtohet nga Kryetari i Gjykatës së Kasacionit. Gjyqtarët në këtë listë mund të aplikojnë për vendet vakante në rastet kur ka. Opinione të KLM-së duhet të kërkohen para se të bëhet një emërim. Kandidatët e pasuksesshëm mund të apelojnë vendimin. Pjesa më e madhe e vendimeve në gjyqësor plotësohet nga Presidenti i Republikës, bazuar në rekomandimet e KLM-së.

Ka një rrugë të ndryshme për në gjykatat administrative. Studentët duhet të aplikojnë për të hyrë në Shkollën Kombëtare të Administratës (SHKA). Gjatë diplomimit, studentët tregojnë parapëlqimet e tyre për pozicionet vakante në gjykatat administrative dhe marrin përparësi në bazë të notave të tyre përfundimtare.

Në përgjithësi, procesi në karrierën gjyqësore është i ngadaltë. Promovimi varet nga përvoja e punës, nga vlerësimet e performancës dhe rekomandimet nga gjyqtarët e vjetër në gjykatën ku punon gjyqtari dhe në vullnetin për të lëvizur në një gjykatë tjetër.

### 2.2.2 Italia<sup>14</sup>

Sistemi i karrierës së gjyqtarëve në Itali ndan gradën nga detyra dhe shmang konkurrimin për pozicionet në gjykatat e apelit dhe të kasacionit. Një gjyqtar avancohet në karrierën e tij (dhe në pagesë), bazuar në vjetërsinë

<sup>14</sup> Informacioni në këtë seksion është marrë kryesisht nga Giacomo Oberto, Përzgjedhja, Trajnimi, karriera dhe Statusi i Gjyqtarit: Standardet ndërkombëtare dhe përvoja italiane, Shoqata Ndërkombëtare e Gjyqtarëve, faqe 36 ([www.geocities.com/College Park/Classroom/6218/yerevan/report.htm](http://www.geocities.com/College Park/Classroom/6218/yerevan/report.htm))

e punës, subjekt vlerësimi nga këshilli gjyqësor italian. Promovimi është për gradën e gjyqtarit të një gjykate të një niveli më të lartë dhe nuk është domosdoshmërisht për një pozicion në atë nivel dhe kështu ai nuk varet nga një pozicion që është i disponueshëm. I vetmi efekt i menjëhershëm i promovimit është ngritja e pagës.

Një karrierë gjyqësore përfshin një sërë fazash. Hyrja fillestare bëhet nëpërmjet një provimi dhe kandidatët e suksesshëm emërohen si gjyqtarë të trajnuar (dhe konsiderohen pjesë e gjyqësorit). Në fund të një periudhe trajnimi rreth 2-vjeçare, këshilli gjyqësor bën një vlerësim përfundimtar. Të trajnuarit kanë përparësi në zgjedhjen e tyre të pozicionit pasues që varet nga nivelet e tyre.

Pas trajnimit dhe njëmbëdhjetë vjetëve në shërbim në gjykatat e nivelit të parë, një gjyqtar mund të emërohet në gradën e një gjyqtari të gjykatës së apelit. Një tjetër periudhë përvoje shtatëvjeçare kërkohet më pas, për të qenë i zgjedhshëm për gradën e gjyqtarit të gjykatës së kasacionit. Dhe ende pas dhjetë vjetësh, një gjyqtar mund të deklarohet kompetent për t'u emëruar si kryetar i një gjykate më të lartë.

Të gjitha promovimet bëhen nga këshilli i lartë gjyqësor pasi gjyqtari ka vjetërsinë e kërkuar, për bazat e një vlerësimi nga këshilli vendor gjyqësor. Çdo gjyqtar, që konsiderohet i papërshtatshëm, do të rivlerësohet pas dy vjetësh.

Ky sistem shmanget disa nga pasojat negative të shfaqura që ndikojnë në avancimin nëpërmjet emërimit ose konkurrimit, siç është krijimi i një gjendje varësie psikologjike nga ana e “inferiorëve” dhe i një qëndrimi konformiteti. Roli ekskluziv i këshillave gjyqësorë në marrjen e vendimeve përfundimtare, në lidhje me vlerësimet dhe emërimet, merret në konsideratë për të garantuar pavarësinë e gjyqësorit, ndërsa parimi hierarkik i vendeve të tjera mendohet ta shkelë këtë parim. Një tjetër pasojë pozitive e ndarjes së gradës nga detyra ka qenë që gjyqtarët e vjetër kanë qenë të aftë të qëndrojnë në pozicione kyçe në gjykata të ulta, duke avancuar ndërkohë në karrierën e

tyre dhe duke krijuar kështu një situatë në të cilën gjykatës me përvojë dhe kopetentë janë të lirë për të punuar në çështje të vështira, siç janë ato të lidhura me organizatat kriminale, mafian dhe terrorizmin.

### 2.2.3 Gjermania

Në sistemin gjerman, të gjithë studentët duhet të kalojnë provimin e parë të shtetit pasi kanë kaluar të paktën tetë semestre të studimeve ligjore. Më pas, studentët e suksesshëm kryejnë një trajnim 30-mujor në gjykata, të financuar nga shteti. Në fund të kësaj periudhe, studentët duhet të kalojnë provimin e dytë të shtetit. Ata mund të aplikojnë për pozicione juridike në shtete të veçanta (lande), bazuar në rezultatet e tyre. Vetëm 10 për qind e të trajnuarve bëhen gjyqtarë.

Prokurorët dhe punonjësit civilë, që kanë kualifikimet e nevojshme, mund të aplikojnë për t'u bërë gjyqtarë. Profesorët e universiteteve mund të bëhen gjyqtarë me kohë të pjesshme për jo më shumë se një të tretën e kohës së tyre, ndërkohë që e ushtrojnë profesionin e profesorit. Ata emërohen zakonisht në gjykata më të larta. Është e rrallë, për të jashtëmit, siç janë juristët privatë, për të aplikuar për gjyqtarë.

Gjyqtarët janë, si fillim, të caktuar në një gjykatë krimesh, civile, taksash ose administrative, por ka një fleksibilitet të konsiderueshëm për lëvizjen midis këtyre dy sistemeve, ndërkohë që transferimi ndërmjet shteteve është i vështirë. Paga e një gjyqtari rritet me përvojën deri në një nivel të caktuar edhe pse shumë gjyqtarë nuk lëvizin asnjëherë nga grada me të cilën kanë hyrë.

Vendet vakante për pozicionet në nivele më të larta bëhen publike. Gjyqtarët me kualifikimin e duhur mund të aplikojnë. Në 8 ose 16 shtete, rekomandimi bëhet nga Komisioni i Përzgjedhjes së Gjyqtarëve, dhe me vendimin përfundimtar të marrë nga Ministri i Drejtësisë. Në shtete të tjera, Ministri i Drejtësisë merr vetë vendimin. Në të dy rastet jepet një mendim paraprak për përshtatshmërinë e kandidatit nga organi përfaqësues i gjyqtarëve vendorë (Präsidialrat). Opinioni i tij mbështetet në efektivitetin e

shfaqur në detyrë. Bëhet një vlerësim çdo katër vjetë për gjyqtarët e qëndrueshëm. Në nivelin federal është një komision për përzgjedhjen e gjyqtarëve për emërimin e parë në gjykatat më të larta brenda sistemit të gjykatave të zakonshme administrative, sociale, të drejtës së punës dhe të taksave, por ai nuk këshillon për promovimet.

#### 2.2.4 Suedia

Në Suedi, në përfundimin e diplomimit për drejtësi, një i diplomuar mund të aplikojë për t'u bërë fillestar (notarie) në një nga gjykatat e nivelit të parë. Aplikimet menaxhohen nga administrata gjyqësore (Domstolsverket). Aplikuesit vlerësohen sipas një sistemi pikësh që i jep përparësi arritjeve akademike por që, gjithashtu, merr në konsideratë dhe përvojën e mëparshme. Pas një trajnimit trevjeçar, bazuar në gjykatë, i trajnuari mund të përzgjidhet në punë si një gjyqtar provizor. Përafërsisht 40 për qind e të trajnuarve kalojnë në këtë shkallë. Të tjerët zgjedhin rrugë të tjera të karrierës.

Lajmërimet bëhen, gjithashtu, për postet gjyqësore dhe aplikimet vlerësohen nga një bord i pavarur emërimi (Tjänsteförslagsnämnden för domstolsväsendet- TFN). Gjyqtarët nuk shërbejnë në poste të përhershme, derisa bëhen “ordinarie domare” kur mbushin 40 vjeç. Deri në këtë kohë ata punojnë për periudha fikse në gjykata të ndryshme. Nuk ka një ndarje të prerë midis gjyqtarëve që punojnë në gjykatat e rregullta administrative.

Postet në gjykatat e ulta bëhen të njohura e publike. Kandidatëve u kërkohet të japin informacion lidhur me përvojën e tyre në atë kohë dhe emrat e referuesve/rekomanduesve vetjakë (në mënyrë të veçantë superiorët e tyre). Një komitet TFN i përbërë nga gjyqtarë me përvojë dhe dy përfaqësues të punësuar, merr vendimin. Postet në funksione të larta emërohen nga Ministria e Drejtësisë, por nuk njoftohen.

### 2.3 KOMENTET E PËRGJITHSHME PËR STANDARDET DHE PRAKTIKAT NDËRKOMBËTARE

Shtete të ndryshme europiane kanë zgjedhur metoda të ndryshme për të organizuar emërimet dhe karrierën e gjyqtarëve. Megjithatë, në mënyrë të veçantë, ata kanë vendosur kritere të qarta dhe objektive për promovimin bazuar në merita. Mund të bëhen këto vëzhgime të përgjithshme si më poshtë:

- Këshillat gjyqësorë europiane kanë autoritet të plotë ose të rëndësishëm si në emërimin fillestar të gjyqtarëve ashtu edhe në transferimet ose promovimet e mëpasshme.

- Emërimet fillestare kanë prirjen të bazohen në një masë të gjerë ose plotësisht në një provim (kontroll) që zhvillohet në fillim ose në fund të procesit trainues. Vlerësimet (notat) e larta i japin përparësi zgjedhjes së pozicionit.

- Zgjedhshmëria për promovimet zakonisht përcaktohet për bazat e një vlerësimi të performancës, që normalisht bëhet nga një organ i përbërë nga një numër i madh gjyqtarësh. Kjo mund të bëhet normalisht si pasojë e ecurisë ose, në mënyrë të veçantë, për propozimin e promovimit.

- Dispozitat për hyrjen e njëanshme në gjyqësor ndryshojnë gjerësisht. Mënyra, në të cilën sisteme të ndryshme balancojnë punësimin e gjyqtarëve të rinj me kërkesën për lëvizje të gjyqtarëve në detyrë, nuk është gjithmonë e qartë nga informacioni që ka qenë në dispozicion.

- Disa vende kanë një sistem sipas të cilit pagesat shtohen me vjetërsinë e punës.

### 3. KUADRI INSTITUCIONAL QË RREGULLON KARRIERËN GJYQËSORE NË SHQIPËRI

Ky kre paraqet disa aspekte të bazës institucionale që rregullon karrierën gjyqësore në Shqipëri. Megjithatë, jo gjithmonë lidhur ngushtësisht, shpresohet që çështjet e përfshira këtu do të ndihmojnë në kuptimin e procesit të transferimit dhe promovimit që janë subjekt i krerëve 4 dhe 6.

#### 3.1 HIERARKIA E SISTEMIT TË GJYKATAVE

Shqipëria ka një sistem gjykatash në tre nivele, si më poshtë:

· Në nivelin më të ulët janë 29 gjykata rrethi dhe një Gjykatë për Krimet e Rënda, të cilat midis tyre përfshijnë juridiksionin e të gjithë gjykatave të nivelit të parë.

· Apelimet e vendimeve të gjykatave të rrethit zgjidhen nga tetë gjykata apeli. Apelimet për vendimet e gjykatës së krimeve të rënda shkojnë në gjykatën e apelit për krimet e rënda. Janë përafërsisht 60 pozicione gjyqësore në nivel apeli.

· Është një Gjykatë e Lartë me juridiksionin e të gjitha gjykatave të të tri niveleve. Ajo ka shtatëmbëdhjetë gjyqtarë.

Është, gjithashtu, një Gjykatë Kushtetuese e veçuar. Gjykatat kushtetuese zakonisht nuk merren si pjesë e hierarkisë së gjykatave të zakonshme dhe Gjykata Kushtetuese e Republikës së Shqipërisë nuk është përfshirë në këtë raport.

### 3.2 QËNDRIMI I GJYQTARËVE

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë deklaron palëvizshmërinë nga detyra të gjyqtarit,<sup>15</sup> i cili, siç vihet re në kreun 2, është një nga parimet thelbësore që garanton pavarësinë dhe paanshmërinë e gjyqësorit. Subjekt për të dalë në pension ose për shkarkim nga detyra, gjyqtarët e gjykatave të apelit dhe të rrethit mund të vazhdojnë detyrën e tyre deri në moshën 65-vjeçare.<sup>16</sup> Për gjyqtarët e Gjykatës për Krimet e Rënda ka një mandat 9-vjeçar, por me të drejtën e riemërimit. Në përfundim të afatit të tyre, ata kanë të drejtën e emërimit në detyrën e tyre të mëparshme gjyqësore ose kanë përparësi për çdo vend vakant në sistemin gjyqësor.<sup>17</sup> Ndërkohë që mandati i gjyqtarëve të Gjykatës së Lartë është vetëm 9 vjet pa të drejtën e riemërimit, në përfundim të këtij afati, një gjyqtar i Gjykatës së Lartë mund

<sup>15</sup> Neni. 138.

<sup>16</sup> Ligji nr. 8436, datë 28.12.1998 “Mbi organizimin e pushtetit gjyqësor në Republikën e Shqipërisë”, siç është amenduar nga ligji nr. 8546, datë 5.11.1999; ligji nr. 8656, datë 31.7.2000 dhe ligji nr. 9111, datë 24.7.2003, neni 25.

<sup>17</sup> Ligji nr. 9110, datë 24.7.2003 “Mbi organizimin dhe funksionimin e gjykatave të krimeve të rënda”, neni. 3

të emërohet në një gjykatë apeli me kërkesën e tij/saj.<sup>18</sup>

### 3.3 TRAJTIMI FINANCIAR I GJYQTARËVE

Paga e gjyqtarëve në Republikën e Shqipërisë përcaktohet në bazë të pozicionit më shumë se sa nga vjetërsia. Përveç përjashtimeve që vihen re në tabelën e mëposhtme për Kryetarin dhe Zëvendëskryetarin e Gjykatës së Tiranës dhe për pozicionet në gjykatat për krime të rënda, nuk ka ka parashikime për trajtimin e diferencuar të gjyqtarëve brenda një niveli gjykatë.

Paga e gjyqtarëve të Gjykatës së Lartë është e njëjtë me atë të ministrit dhe paga e kryetarit të gjykatës është 20 për qind më e lartë se e gjyqtarëve të tjerë të asaj gjykatë.<sup>19</sup> Pagesa e gjyqtarëve të gjykatave të tjera llogaritet në lidhje me pagën e gjyqtarit të Gjykatës së Lartë,<sup>20</sup> siç jepet dhe në tabelën e mëposhtme:

**Tabela 1:** Pamje e përgjithshme e sistemit për llogaritjen e pagesës së gjyqtarëve në RSH-së

### 3.4 PREZANTIM I PËRGGJITHSHËM I ROLIT TË KLD-SË

Transferimi dhe promovimi i gjyqtarëve është përgjegjësi e KLD-së. Ky

Gjykata	Kryetari i Gjykatës	Zëvendëskryetari i Gjykatës	Gjyqtarët
Gjykata e Apelit për Krimet e Rënda	90%	80%	75%
Gjykata e Apelit të Tiranës	90%	80%	75%
Gjykata të tjera apeli	80%	NA	75%
Gjykata e Krimeve të Rënda	70%	65%	60%
Gjykata e Rrethit të Tiranës	70%	65%	50%
Gjykata të tjera rrethi	60%	57%	50%

<sup>18</sup> Kushtetuta e RSH-së, neni 136; ligji nr.8588, datë 15.3.2000 “Për Organizimin dhe Funkcionimin e Gjykatës së Lartë në Republikën e Shqipërisë”, neni. 25.

<sup>19</sup> Ligji për Gjykatën e Lartë, neni. 22.

<sup>20</sup> Ligji nr. 8436, datë 28.12.1998 “Për organizimin e pushtetit gjyqësor në Republikën e Shqipërisë”, siç është amenduar nga ligji nr. 8546, datë 5.11.1999; ligji nr. 8656, datë 31.7.2000 dhe ligji nr. 9111, datë 24.7.2003, neni 39 (2).

seksion paraqet përbërjen dhe kompetencat e tij dhe nënvizon, gjithashtu, tri burimet e informacionit që mbahen nga KLD-ja që mund të kenë një impakt për proceset e promovimit dhe transferimit – dosjet vetjake të gjyqtarëve, sistemin e vlerësimit të performancës dhe procesin e investigimit dhe të inspektimit të ankesave.

### 3.4.1 Përbërja dhe kompetencat e KLD-së

KLD-ja është organi shtetëror i përgjegjshëm, ndërmjet të tjerave për emërimin, transferimin dhe karrierën e gjyqtarëve.<sup>21</sup> Në ruajtjen e standardeve ndërkombëtare të dhëna në kreun 2, KLD-ja ka një pjesë të madhe gjyqtarësh ndërmjet anëtarëve të tijdehe:

- Presidentin e Republikës së Shqipërisë, i cili është Kryetar i KLD-së,
- Kryetarin e Gjykatës së Lartë,
- Ministrin e Drejtësisë,
- tre anëtarë të zgjedhur nga Asambleja ( që janë juristë prej 15 vjetësh),
- nëntë gjyqtarë të të gjitha niveleve të zgjedhur nga Konferenca Gjyqësore Kombëtare (që kanë 10 vjet përvojë si gjyqtarë).<sup>22</sup>

Në fushën e karrierës gjyqësore, kompetencat e KLD-së janë në mënyrë specifike:

- T'i rekomandojnë Presidentit të Republikës së Shqipërisë kandidatët për emërimin si gjyqtarë.
- Të caktojnë kryetarët dhe zëvendëskryetarët e gjykatave.
- Të transferojnë gjyqtarët
- Të përcaktojnë kriteret për vlerësimin e gjyqtarëve, të kontrollojnë

<sup>21</sup> Ligji nr. 8811, datë 17.5.2001 "Për organizimin dhe funksionimin e Këshillit të Lartë të Drejtësisë" neni.1.

<sup>22</sup> Kushtetuta, neni. 147; Ligji për KLD-në, neni 4.



dhe garantojnë procesin e vlerësimit dhe të shqyrtojnë ankesat e gjyqtarëve për vlerësimin e tyre.

Disa nga këto kompetenca zhvillohen më tutje në ligj ose rregullore. Kompetencat e KLD-së nuk shkojnë deri në Gjykatën e Lartë.

### 3.4.2 Dosjet e personelit për gjyqtarët

KLD-ja mban një dosje personeli për çdo gjyqtar, duke përfshirë informacionin profesional dhe vetjak. Disa nga informacionet sigurohen gjatë procesit të emërimit. Lajmërimet nga KLD-ja për vendet e reja vakante, u kërkojnë aplikantëve të japin informacion të gjerë për kualifikimet dhe përvojat, veçanërisht gjyqtarët në detyrë që iu është dashur të plotësojnë të dhëna statistikore e të tjera për ngarkesën e tyre të punës. KLD-ja nuk ka informacionin e plotë për çdo gjyqtar. Disa gjyqtarë nuk iu janë përgjigjur kërkesave për plotësimin e informacioneve dhe të dokumenteve të munguara. Për të zgjidhur këtë problem, KLD-ja ka nxjerrë një vendim për Ruajtjen e Dosjeve në Lidhje me Gjyqtarët.<sup>23</sup>

Vendimi përmbledh procesin e ruajtjes së dosjeve dhe dokumentet që KLD-ja ka për qëllim të përfshijë në dosjen e çdo gjyqtari. Disa dokumente, siç janë diploma dhe vendimi i emërimit, duhet të përfshihen në dosje. Dokumentet e tjera mund të sigurohen nga vetë gjyqtari sipas dëshirës së tij/saj. Çdo gjyqtarë ka të drejtë t'i kërkojë KLD-së përfshirjen ose jo të dokumenteve të ndryshme në dosjen e tij/saj, duke paraqitur një kërkesë me shkrim dhe kopje të dokumentit në fjalë. Zëvendëskryetari vendos për kërkesën dhe nëse ajo nuk pranohet, paraqitet përpara KLD-së për vendim përfundimtar.

Propozimi i paraqitur për ruajtjen e këtyre dosjeve është bërë me qëllimin që të dhënat për të gjithë gjyqtarët të administrohen rregullisht dhe të përdoren

<sup>23</sup> Vendim i KLD-së, nr.177 (2), datë 16.6. 2005. Ky vendim hyri në fuqi më 15.9.2005.

në vlerësimin e performancës së gjyqtarëve dhe për çështje të tjera lidhur me etikën dhe karrierën gjyqësore.<sup>24</sup> Vendimi deklaroi gjithashtu që KLD-ja nuk do të pranojë asnjë kërkesë për transferim, largim a mungesë ose trajnim, nëse gjyqtari në fjalë nuk ka plotësuar dosjen në përputhje me parashikimet e vendimit nr.177. Ndërkohë që vendimi duket sikur rregullon vetëm praktikën administrative të KLD-së, ai, gjithashtu, kërkon të rregullojë proceset e transferimit dhe të promovimit, duke kufizuar të drejtën për të aplikuar për pozicione, efektivisht duke shtuar kritere që nuk janë në ligjin për pushtetin gjyqësor. Është e diskutueshme, jo ligjërishit e lejueshme që KLD-ja të veprojë kështu, duke përdorur si mjet vendimin. Një mënyrë më e përshtatshme për të menaxhuar këtë mund të jetë nëpërmjet rregullores së KLD-së, duke specifikuar dokumentet e kërkuara për t'u plotësuar në çdo aplikim për një pozicion gjyqësor.

### 3.4.3 Vlerësimi i performancës së gjyqtarëve

Ligji nr.8436, datë 28.12.1998 "Për organizimin e pushtetit gjyqësor në Republikën e Shqipërisë" i kërkon KLD-së të kryejë një vlerësim profesional të gjyqtarëve çdo dy vjet. Vlerësimi duhet të bazohet në cilësi, në ngarkesën e punës, në shpejtësinë e procedimeve, të reputacionit dhe punimeve ligjore të publikuara. Vlerësimi përfundimtar e rendit performancën si shumë të mirë, të mirë, të pranueshme ose jokompetente. Një vlerësim për inkompetencë është arsye për ta shkarkuar gjyqtarin.<sup>25</sup>

Në vitin 1999, KLD-ja ngriti një sistem të vlerësimit të performancës në bazë të ligjit nr.8436, datë 28.12.1998, i cili u zbatua në vitin 2002, por nuk arriti parashikimet dhe u braktis formalisht nga KLD-ja në vitin 2003. Që atëherë KLD-ja është mbështetur në zhvillimin e një sistemi të ri nga një grup ekspertësh europianë brenda kuadrit të programit të përbashkët të Këshillit të Europës dhe Komisionit Europian për funksionimin efektiv të

<sup>24</sup> Neni. 2 i vendimit

<sup>25</sup> Ligji për Pushtetin Gjyqësor, neni 45.

sistemit gjyqësor në Shqipëri. KLD-ja është angazhuar gjerësisht në ecurinë e sistemit të ri, me tre nga anëtarët e saj të përfshirë në proces, së bashku me Kryetarin e Inspektoratit të tij dhe anëtarë të tjerë të stafit. Ministria e Drejtësisë është përfshirë, gjithashtu, në takimet për subjektin.

Përcaktimi i objektivave që duhen arritur nga sistemi i ri i vlerësimit kanë qenë pika e nisjes për grupin e ekspertëve në përcaktimin e kriterëve dhe të procedurave të duhura për ngritjen e sistemit. U vendos që sistemi i vlerësimit duhet të ketë tre qëllime kryesore:

- Të bëjë një vlerësim të cilësive etike dhe profesionale të çdo gjyqtari.
- Të monitorojë avancimin në karrierë të gjyqtarit (emërimin, transferimin, klasifikimin e punës dhe promovimin).
- Të identifikojë nevojat për trajnime.

Grupi i ekspertëve për këtë çështje ra dakord për kategoritë e përgjithshme të mëposhtme për vlerësimin e aftësive profesionale të gjyqtarit:

- Aftësi të përgjithshme profesionale
- Aftësi juridike dhe teknike
- Aftësi organizuese dhe zbatuese
- Aftësi në angazhimin profesional

Për kryetarët e gjykatave, vlerësimi do të marrë, gjithashtu, parasysh aftësitë organizuese dhe aftësinë për të menaxhuar burimet materiale dhe njerëzore të gjykatës. Shtojca II e këtij raporti paraqet ndarjen e këtyre katër kategorive në nënkategoritë të tjera.

Sipas projektsistemit, çdo vlerësim do të përgatitet për bazat e dokumenteve të mëposhtme:

- Vlerësimi me shkrim nga kryetari gjykatës ku punon gjyqtari, duke përfshirë statistika për ngarkesën e punës, cilësinë dhe shpejtësinë e punës.
- Vetvlerësimi i performancës së gjyqtarit nga vet gjyqtari më dëshirën e tij/saj.
- Vlerësimi me shkrim nga kryetari i gjykatës përkatëse të apelit. Në rastin e vlerësimit të kryetarit të gjykatës së rrethit, ky vlerësim përfshin,

gjithashtu, marrjen në konsideratë të aftësive organizative dhe menaxhimit të burimeve të gjyqtarit të vlerësuar. Për kryetarin e gjykatës së apelit këtë vlerësim e bën Kryetari i Gjykatës së Lartë.

Vendimet e marra nga gjyqtari, nga të cilat tri janë kategori: ato të zgjedhura rastësisht nga Inspektorati i KLD-së, ato të dhëna nga vetë gjyqtari dhe ato të anuluar nga gjykatat më të larta.

Mbledhja e të dhënave për vlerësim, marrja e hapave të tjerë, siç janë intervistat personale të gjyqtarëve në fjalë dhe vendimet për renditjen e performancës në përgjithësi duhet të bëhen nga inspektorati i KLD-së. KLD-ja, më pas, do të vendosë formalisht për renditjen. Gjyqtari ka tetë ditë kohë të ankohet dhe, nëse ankohet, çështja do të rimerret në konsideratë nga KLD-ja, duke dëgjuar si gjyqtarin, ashtu edhe kryetarin e inspektoratit.

Gjyqtarët e intervistuar për këtë projekt nuk dukeshin shumë familjarë me skemën e propozuar. Disa komentuan se ishin të kënaqur të mësonin se një vlerësim nga kryetari i gjykatës së tyre duhet të ishte pjesë e sistemit, ndërkohë që të tjerë shprehën shqetësimin që marrja e opinioneve të tilla në konsideratë do ta bënte sistemin tepër subjektiv, duke hedhur dyshime për impaktin që do të ketë kjo në karrierën e gjyqtarëve.

Kjo do të zgjidhte disa nga defektet e mërrshme siç është mungesa e kontributit nga kryetari i gjykatës<sup>26</sup>.

Nëse vlerësimi i pjesëmarrjes duhet të meret parasysh në proceset e promovimit dhe të transferimit, është e rëndësishme për KLD-në të sigurojë integritetin e procesit të vlerësimit të performancës, ajo vendos balancën e duhur midis pamjeve objektive dhe subjektive të performancës së një gjyqtari dhe kjo është bërë rregullisht në të gjithë vendin. Ndërkohë që nuk ka arsye të besohet se sistemi i ri nuk do t'i arrijë këto kritere, ka disa gjëra që duhen marrë parasysh nga KLD-ja në kontrollin e zbatimit të sistemit dhe në

<sup>26</sup> Për një vlerësim më të plotë të sistemit të mëparshëm, shihni IPLS, Vlerësimi i nvojave dhe plani i veprimit për Zyrën e Inspektoratit Gjyqësor në KLD (azhurnuar).

vlerësimin, nëse po arrihen synimet e tij gjatë ecurisë.

Ndërkohë që disa aspekte të sistemit të vlerësimit ndikojnë vetëm në punën e brendshme të KLD-së dhe kështu mund të hyjë në fuqi nëpërmjet rregullores së KLD-së, aspekte të tjera kanë një impakt të jashtëm, siç është detyrimi i kryetarit i gjykatës për të bërë vlerësimin. Në mungesë të ndonjë autoriteti legjislativ, për të bërë rregullore për KLD-në për sistemin e vlerësimit të performancës, disa amendime të ligjit për pushtetin gjyqësor do të kërkohen për ta sjellë në efekt të gjithë sistemin.

#### 3.4.4 Verifikimi i ankesave dhe inspektimi

KLD-ja ka një Inspektorat të përbërë nga gjyqtarë me përvojë, i ngarkuar me detyrën të verifikojë ankesat ndaj gjyqtarëve, një detyrë që e ka ndërmarrë që në krijimin e tij më 1997 dhe, së fundmi, me kryerjen e inspektimeve tematike dhe të përgjithshme të punës së gjykatave dhe të gjyqtarëve në to. Aktualisht, ai merr më shumë se 500 ankesa çdo vit, që kanë të bëjnë me gjyqtarë individualë dhe drejton rreth katër inspektime të përgjithshme dhe një numër të përafërt të inspektimeve tematike çdo vit.

Gjatë inspektimeve të përgjithshme, që kryhen nga Inspektorati i KLD-së në bashkëpunim me Inspektoratin e Ministrisë së Drejtësisë, inspektorët vlerësojnë çdo dosje gjyqësore në gjykatë të tre viteve të fundit. Inspektimet tematike shikojnë vetëm dosje për çështje të caktuara. Fokusi kryesor i këtyre inspektimeve ka qenë të gjenden shkelje të ligjeve themelore ose procedurale. Ndërkohë që i gjithë nocioni i një inspektimi të tillë mund të kthehet në problem për pavarësinë e gjyqësorit dhe faktin që vendimet gjyqësore mund të jenë subjekt për t'u apeluar vetëm nga një gjykatë më e lartë.<sup>27</sup> Për qëllime të këtij raporti është e mjaftueshme të vihet re se verifikimi i ankesave dhe proceset e inspektimit i japin informacion KLD-së për kapacitetin profesional ose mungesën e kapacitetit dhe shkeljet e etikës nga disa gjyqtarë të veçantë, që bëhen informacion i përdorur në rastin e marrjes së vendimeve për promovim ose transferim.

#### 4. TRANSFERIMI I GJYQTARËVE

##### 4.1 PËRKUFIZIMI I TRANSFERIMIT

Në Shqipëri një transferim i referohet lëvizjes horizontale të një gjyqtari në një gjykatë tjetër të të njëjtit nivel. Ndërkohë që lëvizja e një gjyqtari të një gjykate rrethi në një gjykatë për krimet e Rrënda mund të duket si transferim, sepse ato janë të dyja gjykata të shkallës së parë, kjo ka të bëjë me një promovim. Emërimi në gjykatën e krimeve të rënda kërkon një nivel të njëjtë të përvojës gjyqësore, meqë emërimi i një gjyqtari në një gjykatë apeli dhe në një gjykatë për krimet e rënda shoqërohet me një pagesë më të lartë se sa e një gjyqtari në një gjykatë rrethi.

Sipas Kushtetutës, gjyqtarët nuk mund të transferohen pa miratimin e tyre. Janë dy përjashtime kryesore për këtë. Njëri është kur “këtë e kërkon nevoja për riorganizimin e sistemit gjyqësor”,<sup>28</sup> një shprehje që nuk është përcaktuar më tej nga ligji dhe që nuk është vënë në praktikë. Përjashtimi i dytë është kur transferimi bëhet si një masë disiplinore.<sup>29</sup> Dy mënyra të tjera, në të cilat ligji mbështet gjyqtarët që duhet të lëvizin për periudha të kufizuara dhe që nuk konsiderohen formalisht si transferime, janë:

- Delegimi i gjyqtarit nga një gjykatë tek një tjetër për një periudhë deri në tre muaj, nëse gjykata pritëse nuk mund të funksionojë rregullisht për shkak të një mungese të përkohëshme të gjyqtarëve ose për arsye të mbingarkesës në punë.

- Emërimi i një gjyqtari për të provuar një numër rastesh në një gjykatë tjetër të të njëjtit nivel, nëse nuk ka gjyqtarë të disponueshëm në atë gjykatë.<sup>30</sup>

Këto delegime të përkohshme, që janë zakonisht në përputhje me

---

<sup>27</sup> Një përmbledhje se si këto procese funksionojnë në praktikë dhe disa komente për meritat e tyre në raportin shoqërues të tij “Një Vlerësim i Funkcionimit, Administrimit dhe Inspektoratit të KLD-së” në Shqipëri, shtator 2005.

<sup>28</sup> Kushtetuta, neni. 147.

standardet ndërkombëtare që rregullojnë promovimin dhe transferimin, nuk janë subjekt i këtij raporti.

#### 4.2 AUTORITETI PËR TRANSFERIMIN

Ndryshe nga emërimi fillestar i një gjyqtari ose ngritjes së një gjyqtari të gjykatës së rrethit në një gjykatë apeli ose në një gjykatë për krimet e rënda, të cilat bëhen të gjitha nga Presidenti me propozim të KLD-së, emërimi në një pozicion vakant nëpërmjet transferimit horizontal të një gjyqtari mund të bëhet drejtpërdrejt nga KLD-ja.<sup>31</sup>

Figura në faqen e mëposhtme paraqet procesin e emërimeve gjyqësore, duke përfshirë promovimin dhe transferimin.

#### 4.3 PROCESI I PËRZGJEDHJES

Një analizë e vendimeve të KLD-së nga janar 2003 në gusht 2005 tregon se, gjatë kësaj periudhe, katërmbëdhjetë gjyqtarë dhanë dorëheqjen. Tetë gjyqtarë u shkarkuan nga detyra gjatë të njëjtës periudhë. Kjo tregon se ka më pak se dhjetë vende vakante të hapura çdo vit në të dy nivlet, të parë e të dytë, për t'u plotësuar nëpërmjet transferimit, promovimit ose emërimeve të reja. Brenda KLD-së, nuk ka procese të ndara për të menaxhuar transferimet ose promovimet. Procesi i identifikimit të kandidatëve për emërimë në gjykata të shkallës së parë e të dytë rregullohet nga ligji për KLD-në dhe kalon nëpërmjet të njëjtave faza, pa marrë parasysh nëse aplikantët janë të jashtëm ose gjyqtarë në detyrë që aplikojnë për transferim ose promovim. Një vendim i fundit i KLD-së përpiqet t'u kufizojë të drejtën për të aplikuar për transferim gjyqtarëve që nuk kanë plotësuar dosjet vetjake në KLD, por ky kufizim duket ligjerisht i dyshimtë.

<sup>29</sup> Ligji i Pushtetit Gjyqësor, neni. 42.

<sup>30</sup> Ligji i Pushtetit Gjyqësor, neni. 28.

<sup>31</sup> Kushtetuta, neni. 147 (4), Ligji për KLD-në, neni. 2 (c).

**Tabela 2: Pamje e përgjithshme e autoritetit vendimmarrës për transferimet dhe promovimet**

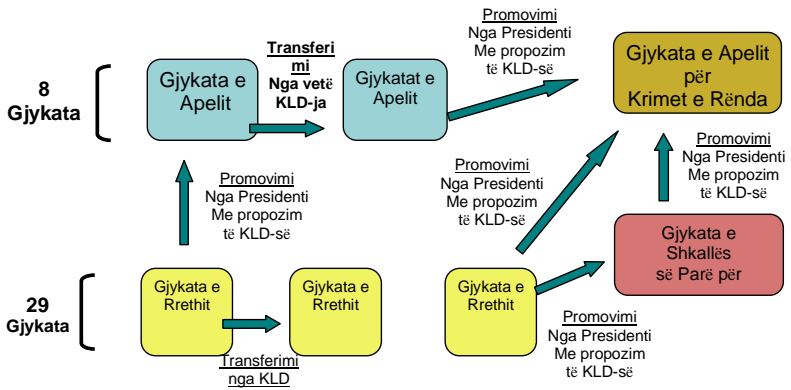
Vendet vakante bëhen gjerësisht publike, siç është parashikuar nga neni 28 i ligjit për KLD-në. Aplikantët duhet të depozitojnë aplikimet e tyre dhe dokumentet e kërkuara jo më vonë se dy javë nga dita e fundit e publikimit të vendit vakant.<sup>32</sup> Ligji për KLD-në i kërkon KLD-së të ngrejë një komision ("Komisioni") për të përcaktuar nëse kandidatët plotësojnë kërkesat ligjore ose jo për pozicionin dhe të bëjë një testim profesional të të gjithë kandidatëve. Komisioni është ngritur nëpërmjet Rregullores për komisionin e KLD-së për shqyrtimin e kandidatëve për pozicionin gjyqësor dhe testimin e tyre (Rregullorja e Komisionit të Emërimit).<sup>33</sup> Komisioni përbëhet nga:

- Zëvendëskryetari i KLD-së, Kryetar Komisioni.

\*\* Promovimet për pozicionin e Kryetarit dhe Zv. Kryetarit të Gjykatës së Rrethit dhe Apelit të bërë nga vetë KLD-ja

Gjykata e Lartë

Të gjithë emërimet Në Gjykatën e Lartë nga Presidenti Me miratimin e Parlamentit



REFORMA LIGJORE



- Drejtori i Shkollës së Magjistraturës.
- Kryetari i Inspektoratit të KLD-së.
- Përfaqësuesi i Ministrisë së Drejtësisë (në praktikë Kryetari i Inspektoratit të Ministrisë).
- Kryetari i Komisionit për Kualifikimin Profesional të Konferencës Kombëtare Gjyqësore (që është, aktualisht, për koecidencë gjithashtu një anëtar i KLD-së).<sup>34</sup>

Në konflikt të dukshëm me ligjin për KLD-në, që nuk ia jep këtë diskrecion KLD-së, Rregullorja e Komisionit të Emërimit përjashton disa kategori aplikantësh nga kërkesa e testimit profesional, që janë:

- Të diplomuarit e Shkollës së Magjistraturës.
- Gjyqtarët që kanë kërkuar të transferohen nga një gjykatë rrethi në një tjetër.
- Gjyqtarët që kanë kërkuar të transferohen nga një gjykatë apeli në një tjetër, pa ndryshuar specialitetin e tyre.
- Gjyqtarët e Gjykatës së Lartë, Gjykatës Kushtetuese ose çdo gjykatë ndërkombëtare, nëse pas mbarimit të afatit të tyre në ato gjykata, ata duan të punojnë si gjyqtarë në një gjykatë apeli.<sup>35</sup>

Në kundërshtim më ligjin për KLD-në dhe Rregulloren e Komisionit të Emërimit, deri tani Komisioni nuk ka bërë asnjëherë asnjë testim me shkrim ose me gojë të ndonjë kandidati. Ai nuk ka bërë, gjithashtu, asnjë intervistë. Ai merr parasysh vetëm nëse plotësohen ose jo kriteret ligjore për emërimin.

Si Kryetari i Inspektoratit dhe përfaqësuesi i Ministrisë së Drejtësisë informojnë Komisionin për çdo ankesë për një kandidat që është gjyqtar në detyrë. Ky informacion lidhet me kërkesën për “reputacion të mirë” për

<sup>32</sup> Po aty.

<sup>33</sup> Bërë sipas nenit. 29 (5) të ligjit për KLD-në, këto rregullore hynë në fuqi më 21 mars 2003.

<sup>34</sup> Rregullorja e Komisionit të Emërimit, neni. 1.

emërimet në gjykatën e rrethit dhe “standarde të larta etike, morale dhe profesionale” për gjyqtarët e gjykatës së apelit.<sup>36</sup> Së fundmi, duke ndjekur kërkesat nga Presidenti për promovimet, Kryetari i Inspektoratit të KLD-së ka adoptuar një praktikë për sigurimin e informacioneve të tjera nga ryetarët përkatës të gjykatave për rastet e përmbysura nga gjykatat më të larta.

Ligji për Gjykatën e Krimeve të Rënda parandalon disa kandidatë të caktuar për t’u marrë në konsideratë, për të aplikuar për një pozicion në gjykatat e krimeve të rënda, që janë personat që janë zhvendosur nga detyra si pasojë e një mase disiplinore. Gjyqtarët që kanë marrë një masë të ndryshme mund të merren në konsideratë vetëm mbasi kanë kaluar dy vjetë pas përfundimit të dënimit.

Krahasuar me gjyqtarët në detyrë, Komisioni ka shumë pak informacion në lidhje me aplikantët e jashtëm. Nuk ka një kulturë vendore për marrjen e referencave, si të shkruara ose edhe me gojë, nga punonjësit e mëparshëm dhe Komisioni nuk e bën këtë. Komisioni nuk përpiqet të rendisë kandidatët për KLD-në. Në vend të kësaj ai thjesht përgatit një listë të kandidatëve që plotësojnë kriteret për emërim dhe një listë të atyre që nuk i plotësojnë.<sup>37</sup> Mungesa e çdo vlerësimi të rëndësishëm të meritave të kandidatëve që plotësonin kriteret nga Komisioni do të thotë që një vlerësim i tillë është për qëllime praktike, që i është lënë tërësisht KLD-së.

Çdo anëtar i KLD-së mer një listë të aplikantëve të përmendur më sipër dhe dosjet e aplikimit, duke përfshirë çdo dokument që duhet të ishte përdorur për Komisionin nga Inspektorati. Brenda KLD-së nuk është zhvilluar asnjë praktikë ose procedurë për mënyrën se si diskutohen aplikimet. Procesverbalet e mbledhjeve tregojnë që ka pak ose nuk ka fare debat në lidhje me meritat përkatëse të kandidatëve dhe disa komentues tregojnë që

---

<sup>35</sup> I njejt, neni. 6.

<sup>36</sup> Kriteret e tjera lidhen me moshën, diplomën e drejtësisë, mungesën e precedentëve penale etj. Dhe kështu mund të vlerësohet lehtë nga vetë aplikanti.

më shumë behet lobim dhe kontroll në vend të kësaj.

#### 4.4 TRANSFERIMI NË PRAKTIKË

Për emërimet në gjykatat e rrethit, gjyqtarët në detyrë, me dëshirën për t'u transferuar në një tjetër gjykatë, konkurrojnë ndaj dy kategorive të tjera të aplikantëve: të diplomuarve nga Shkolla e Magjistraturës dhe aplikuesit e jashtëm. Është e qartë, nga praktikat e emërimit në vitet e fundit, që të diplomuarit e Shkollës së Magjistraturës marrin përparësi për vendet vakante për gjyqtarët në detyrë dhe kandidatëve të jashtëm. Me qëllim që t'u jepet një mundësi për të konkurruar të diplomuarve, KLD-ja ka adoptuar praktikën e ruajtes së vendeve vakante deri në mbarimin e viti akademik para bërjes së njoftimit. Transferimi i një gjyqtari në detyrë sjell si rezultat hapjen e një vendi vakant diku tjetër. Megjithatë, nuk është e qartë nëse KLD-ja favorizon kandidatët që janë gjyqtarë në detyrë ose të jashtëm.

Për pozicionet e gjykatës së apelit, çdo konkurrim bëhet midis gjyqtarëve që duan të transferohen në gjykatë tjetër dhe gjyqtarëve që kërkojnë promovim nga një gjykatë e shkallës së parë dhe gjyqtarë të mëparshëm me pesë vjetë përvojë që kërkojnë të rihyjnë në gjyqësor. Nuk është e qartë nëse praktikisht gjyqtarët që aplikojnë për një transferim marrin preferencë për gjyqtarët e gjykatës së shkallës së parë.

Në vitin 2003, KLD-ja ka transferuar shtatë gjyqtarë midis gjykatës së rrethit dhe dy midis gjykatës së apelit. Më 2004 ka transferuar dy gjyqtarë për në gjykatën e apelit.

#### 4.5 PËRGATITJA E KRITEREVE PËR TRANSFERIMIN

KLD-ja nuk ka krijuar ndonjë politikë për të përcaktuar një preferencë

---

<sup>37</sup> Mungesa e këtij procesi të duhur, brenda Komisionit është një burim shqetësimi në përgjithësi dhe është diskutuar në Një vlerësim i funksionimit dhe administrimit të KLD-së në Shqipëri, shtator 2005

për çdo lloj kandidati për një tjetër dhe as nuk ka kriteret e vendosura ose ndonjë koncept, se cilët faktorë duhen marrë në konsideratë kur shqyrtohet kërkesa e një gjyqtari për transferim. Nuk ka ndonjë udhëzues të shkruar se si menaxhohen aplikantët konkurrues nga gjyqtarët në detyrë. I vetmi informacion që Komisioni i Emërimit mund të ketë për gjyqtarët në detyrë është ai për ankesat kundër tyre Brenda një kohe të caktuar (që është rregull për emërimin në Gjykatën për Krime të Rënda). Përdorimi i sistemit të vlerësimit të performancës, kur të vihet në funksionim, duhet të jetë veçanërisht relevant në diferencimin e cilësisë së kandidatëve, i njëjtë me notat e renditjes akademike të të diplomuarve të Shkollës së Magjistraturës.

Në lidhje me preferencën për të diplomuarit e Shkollës së Magjistraturës, ata zakonisht prezumohen të jenë gjyqtarë të mirë dhe trajnimi i tyre reflektohet në cilësinë e vendimeve të tyre. Duke u dhënë atyre përparësi në emërim për kandidatët e jashtëm, mund të jetë e përshtatshme në mënyrë që të rritet investimi i bërë në trajnim e tyre dhe për t'u motivuar ata për të marrë nota të mira. Mund të jetë brenda praktikave europiane, megjithatë duhet të vihet re që shumë shtete kanë, gjithashtu, një metodë të njëanshme të hyrjes së gjyqtarëve dhe kjo mundësi nuk duhet përjashtuar plotësisht edhe për Shqipërinë. Nuk është e qartë nëse të diplomuarit do të kenë një favorizim për pozicionet për gjyqtarët në detyrë që kanë kërkuar transferim. Një argument i fortë për gjyqtarët në detyrë mund të jetë se këto duhet të favorizohen për arsye të përvojës së tyre në praktikë.

Nëse do të pranohet që disa preferenca duhet t'u jepen atyre që janë tashmë të emëruar, një opsion mund të jetë: të mos bëhen publike vendet vakante që në fillim, por si fillim t'u ofrohet gjyqtarëve në detyrë mundësia e aplikimit për transferim.

Reflektimi për këto çështje duhet të bazohet në rezultatet e sistemit të vlerësimit të performancës, sapo ai të bëhet efektiv. Rezultatet e vlerësimit të performancës mund të shtohen nëpërmjet një interviste, për shembull, në situatë kur rezultatet e performancës janë të ngjashme a identike ose aty ku një pozicion kërkon pika të caktuara të forta a cilësi vetjake. KLD-ja duhet

të ketë diskrecionin të vendosë që asnjë nga aplikantët gjyqtarë në detyrë nuk është i duhur për pozicionet. Pozicionet e mbetura hapur pas çdo transferimi të brendshëm të bërë, duhet të bëhen publike si vakante.

Fillimisht KLD-ja duhet të zhvillojë dhe adoptojë kritere objektive që do t'i marrë në konsideratë në marrjen e një vendimi për emërim ose transferim. Edhe pse KLD-ja nuk tregon ndonjë sistem për vlerësimin e kritereve, krijimi i një liste të tillë do të ishte një hap i rëndësishëm përpara. Kjo mund të ndihmonte për të fokusuar anëtarët e Komisionit dhe vetë KLD-në për çështjet e duhura që duhen konsideruar dhe do t'u jepte gjyqtarëve një referencë, për të vlerësuar nëse duhet të aplikojnë ose jo për një transferim.

Do të ketë shumë reflektime për KLD-në në përcaktimin e kritereve për transferimin, duke përfshirë nevojën për të balancuar disa qartësi dhe transparencë për gjyqtarët në ndjekjen e karrierës së tyre me nevojën për fleksibilitet dhe një pamje të përgjithshme të sistemit gjyqësor. Mund të vendoset, për shembull, që gjyqtarët që kanë kaluar shumë kohë në një pozicion, për shembull dhjetë vjet, meritojnë një përparësi më të madhe në kërkimin e transferimit, se sa ata që janë emëruar më së fundmi, por kjo ndoshta duhet të balancohet ndaj ndonjë përparësie të dhënë atyre që kanë marrë rezultate shumë të mira në vlerësimin e performancës së tyre.

Është e vështirë të bëhen rekomandime të mëtejshme në këtë fazë dhe mund të mbetet kështu deri sa të jenë të disponueshme rezultatet e vlerësimit të parë të performancës sipas sistemit të ri dhe mund të vlerësohet shfrytëzimi i tyre për proceset e promovimit dhe të transferimit. Rekomandimet e ardhshme të dhëna nga KLD-ja ose ente të tjera duhet të bazohen në vlerësime periodike të funksionimit të sistemit' pasi të zhvillohen kriteret e reja dhe rezultatet e vlerësimit të performancës të ndikojnë në proces. Rekomandimet mund të duhet të adresojnë probleme dhe mangësi të veçanta të sistemit të ri që u shfaqën pas vendosjes së sistemit në praktikë.

## 5. PROMOVIMI I GJYQTARËVE NË GJYKATA MË TË LARTA

### 5.1 PËRKUFIZIMI I PROMOVIMIT

Promovimi i referohet një lëvizjeje vertikale nga një shkallë gjyqate në një tjetër dhe, gjithashtu, emërimi si kryetar ose zëvendëskryetar gjyqate. E para nga këto është marrë parasysh në këtë kre. Emërimet në pozicione drejtuese (menaxhuese) diskutohet në Kreun 6. Emërimet si gjyqtar në gjykatën për krime të rënda meret si promovim për një gjyqtar të gjykatës së rrethit.

### 5.2 AUTORITETI PËR PROMOVIMIN NË NJË GJYKATË TË NJË NIVELI MË TË LARTË

Promovimi i një gjyqtari bëhet me miratimin e tij/saj.<sup>38</sup> Ndryshe nga transferimi horizontal, siç u përmend në kreun më sipër, promovimet në një shkallë më të lartë merren si emëime të reja dhe bëhen nga Presidenti me propozim të KLD-së. Një ilustrim i këtij procesi jepet në pikën 4.3.

Emërimi i gjyqtarëve në Gjykatën e Lartë bëhet nga Presidenti me miratimin e Kuvendit.<sup>39</sup>

### 5.3 KËRKESAT LIGJORE PËR PROMOVIMIN NË NJË GJYKATË TË NJË NIVELI ME TË LARTË

Gjyqtarët që kanë punuar për të paktën pesë vjet në një gjykatë të shkallës së parë dhe dallohen për aftësitë e tyre profesionale dhe standarde etike, morale dhe profesionale mund të emërohen në një gjykatë apeli ose edhe në një gjykatë për krimet e rënda.<sup>40</sup> Gjyqtarët e Gjykatës së Lartë duhet të kenë të paktën dhjetë vjet përvojë në atë profesion.<sup>41</sup> Për gjyqtarët, i vetmi kriter është vjetërsia, ndërkohë që për një jurist kërkohet, gjithashtu, reputacion i mirë. Vlerësimi i këtij faktori vendimtar bëhet nga Presidenti dhe Kuvendi gjatë shqyrtimit të një kandidati. Në këtë mënyrë, është e mundur të emërohet në Gjykatën e Lartë pa pasur përvojën si gjyqtar.

<sup>38</sup> Ligji për Pushtetin Gjyqësor, neni 28.

<sup>39</sup> Kushtetuta, neni 136.

#### 5.4 PROCESI I PËRZGJEDHJES PËR PROMOVIMIN NË NJË GJYKATË TË NJË NIVELI MË TË LARTË

Procesi i përzgjedhjes nga KLD-ja për emërimin në një gjykatë të një shkalle më të lartë është e njëjtë me atë për emërimet fillestare dhe për transferimet dhe është paraqitur në Kreun 4.3. KLD-ja vendos cilin kandidat t'i propozojë Presidentit në një votim të hapur nga mazhoranca e anëtarëve të pranishëm në mbledhje.<sup>42</sup> Në rastin e një vendi vakant në gjykatën për krime të rënda, vendimi meret nga mazhoranca e anëtarëve të KLD-së.<sup>43</sup> Për shkak të këtij roli të fundit në procesin e emërimit, Presidenti, në rolin e tij si kryetar i KLD-së, nuk mer pjesë në procesin e votimit në rastet e propozimeve për emërim gjyqësor.<sup>44</sup> Propozimi për emërim i çohet Presidentit shoqëruar me të dhënat përkatëse të kandidatit.<sup>45</sup>

Nëse Presidenti nuk emëron kandidatin e rekomanduar brenda 30 ditëve, KLD-ja i paraqet Presidentit një propozim tjetër nga lista e kandidatëve. Nëse Presidenti nuk emëron as këtë kandidat, brenda 20 ditëve KLD-ja bën një propozim të tretë. Nëse ky kandidat nuk emërohet brenda 20 ditëve, KLD-ja duhet të deklarojë këtë pozicion vakant dhe të fillojë procedurën nga e para.<sup>46</sup>

Ligji nuk i kërkon Presidentit të lëshojë ndonjë formë vendimi ose të japë argumente me shkrim, nëse ai nuk pranon emërimin e kandidatit të propozuar nga KLD-ja. Në tre vitet e fundit, Presidenti nuk ka pranuar gjashtëmbëdhjetë rekomandime të KLD-së për emërim (në tërësi jo vetëm në lidhje me

<sup>40</sup> Ligji për Pushtetin Gjyqësor, neni 24.

<sup>41</sup> Ligji për Gjykatën e Lartë, neni 3.

<sup>42</sup> Ligji për KLD-në, neni 26. Një mbledhje e KLD-së është e vlefshme kur jo më pak se tetë anëtarë marrin pjesë.

<sup>43</sup> Ligji për Gjykatën për Krime të Rënda, neni 3 (2).

<sup>44</sup> Ligji për KLD-në, neni 25 (3).

<sup>45</sup> Rregullorja e Komisionit të KLD-së për Shqyrtimin e Kandidatëve për Pozicione Gjyqësore dhe Testimin e tyre, neni 12.

promovimet).

Në lidhje me emërimin në Gjykatën e Lartë, Presidenti merr vendimin me miratimin e Kuvendit. Ky proces është tërësisht i parregulluar. Pozicionet nuk publikohen dhe ligji nuk parashton ndonjë kriter ose procedurë përzgjedhjeje.

Ndarja e mëposhtme mund të jepet për emërimet në gjykatat për krime të rënda dhe të apelit në 2003 dhe 2004:<sup>47</sup>

**Tabela 3:** Statistikat për emërimin në gjykatat e apelit dhe për krimet e rënda<sup>48</sup>

### 5.5 ZHVILLIMI I KRITEREVE PËR MARRJEN NË KONSIDERATË TË EMËRIMEVE NË NIVEL MË TË LARTË

KLD-ja nuk ka zhvilluar ndonjë kriter për zgjedhjen ndërmjet aplikuesve konkurrues për emërimet në gjykatën e apelit ose ndërmjet gjyqtarëve në detyrë në ato gjykata, ose gjyqtarët e gjykatave të rrethit që kërkojnë promovim, ose midis gjyqtarëve në secilën prej këtyre kategorive. Kriteret për emërimet në nivele më të larta duhet të zhvillohen. Duke bërë këtë, do të jetë e rëndësishme të përcaktohet se si të kombinohen kriteri i vjetërsisë dhe

Kategoria e Emërimit	2003	2004
Gjyqtar në gjykatën e rrethit në gjykatën e apelit për krime të rënda	6	7
Transferimi i gjyqtarit në gjykatën e apelit	2	2
Emërimi i gjyqtarit të mëparshëm në gjykatën e apelit	3	--

<sup>46</sup> Po aty, neni 12.

<sup>47</sup> Informacioni në këtë tabelë është marrë nga vendimet e KLD-së të publikuara në internet.

<sup>48</sup> Informacioni në këtë tabelë është marrë nga vendimet e KLD-së të publikuara në internet.



meritat në bërjen e promovimit. Në lidhje me vjetërsinë ka diskutime të vazhdueshme, nëse duhet të kërkohet më shumë vjetërsi se sa minimumi ligjor aktual prej pesë vjetësh për gjyqtarët e gjykatave të apelit. Ndërkohë që kjo kërkesë mund të duket shumë minimale, çdo ndryshim duhet të jetë në përpjestim me kërkesat për emërimet në Gjykatën e Lartë, ku kërkohet që të kenë vetëm dhjetë vjet përvojë. Kjo duhet të paraqitet, gjithashtu, në kontekstin shqiptar.

Janë bërë ndryshime të rëndësishme në kuadrin politik, ligjor dhe social të Shqipërisë në pesë vitet e fundit dhe ndryshimet do të vazhdojnë për disa kohë si pjesë e procesit të tranzicionit. Gjatë kësaj periudhe, mund të jetë në përfitim të pajisjes së gjyqësorit të ketë gjyqtarë që kanë kryer trajnimin e tyre në periudhën paskomuniste dhe që janë ende të rinj. Gjyqtarë të tillë merren zakonisht si më fleksibël dhe më të përshtatshëm për t'u adaptuar me ndryshimet. Këto perceptime mund të mos zbatohen njësoj për të gjithë kandidatët, por nuk rekomandohet të rritet kërkesa e vjetërsisë për postet në nivele më të larta në këtë fazë. Kërkesat janë, për të gjitha, vetëm një minimum. Ky ndryshim i propozuar është diçka që duhet të merret parasysh në të ardhmen.

Niveli relativisht i ulët i vjetërsisë shërben për të ulur rëndësisë e vjetërsisë në vlerësimin e meritave të kandidatëve për promovim. Megjithatë, rekomandohet që kriteret e zhvilluara për emërimet e gjyqtarëve në nivele më të larta t'i japin më shumë rëndësi meritave të kandidatëve.

Në përgjithësi, komentet e bëra në pikën 4.5, për nevojën për kriteret objektive që KLD-ja duhet të marrë parasysh në gjykimin e aplikimeve për emërim dhe transferim, janë njësoj edhe për promovimin.

## 5.6 ASPEKTE TË TJERA TË PROCESIT TË PROMOVIMIT

Mospranimi në disa raste i propozimeve të KLD-së për emërim nga Presidenti kanë çuar në disa pyetje për përshtatshmërinë e rolit të tij/saj në procesin e emërimit, duke marrë parasysh nevojën për pavarësi gjyqësore,

megjithëse pranohet gjerësisht që shumë shpesh Presidenti ka arsye të vlefshme për kundërshtim. Është edhe më e vështirë të kundërshtosh rolin e Presidentit në mungesë të një procesi emërimi dhe promovimi të qartë dhe objektiv brenda KLD-së. Nëse procesi i promovimit brenda KLD-së, duke marrë parasysh rezultatet e vlerësimit të performancës në një mënyrë transparente, mund të kërkojë rishikimin e rolit të Presidentit, pasi kandidatët do të promovoheshin për meritat e tyre të vlerësuara siç duhet. Të paktën deri sa ky sistem të ngrihet mirë, ka argumente mbështetëse në ruajtjen e attributeve të Presidentit në këtë drejtim.

Shumë të emëruar në Gjykatën e Lartë kanë qenë juristë me pak ose pa përvojë gjyqësore dhe disa nga këta kanë pasur detyra politike. Kjo situatë ngre dyshime për aftësitë e sistemit për të ruajtur pavarësinë e gjyqësorit. Kuadri i përgjithshëm në të cilin mund të emërohen nga KLD-ja gjyqtarët e Gjykatës së Lartë pa përvojë të mëparshme gjyqësore dhe pa kontribut kufizon, gjithashtu, zhvillimin e një strukture efektive të karrierës gjyqësore. Një metodë e përmirësuar mund të ishte për KLD-në që t'i jepte kontribut Presidentit për kandidatët e propozuar për gjyqtarë të Gjykatës së Lartë.

Ka pasur diskutime nëse Shqipëria duhet të adoptojë karakteristika të sistemit italian ku ka një ndarje midis gradës nga funksioni. Kjo do të thoshte që edhe kur nuk ka vende vakante në gjykatën e apelit, një gjyqtar mund të konsiderohet si gjyqtar në atë nivel edhe pse ai/ajo punon ende në një gjykatë rrethi. Kur shpallet një vend vakant në nivelin e gjykatës së apelit, gjyqtarët me gradë apeli mund të kenë përparësi për atë pozicion. Ky sistem mund të kërkonte pagesën e gjyqtarit në përputhje me vjetërsinë, në dallim me pozicionin aktual.

Ky sistem është zbatuar dhe ekziston tashmë në një farë mënyre në përvojën shqiptare. Në Shqipëri, punonjësit civil paguhen në bazë të vjetërsisë në detyrat e tyre. Meqë emërimet në Gjykatën e Lartë nuk bëhen nga KLD-ja dhe rregullisht përfshijnë emërimet e jogjyqtarëve, çdo strukturë karriera për gjyqtarët shqiptarë përfshin vetëm dy nivelet e gjykatave. Duke siguruar

nisma financiare, për të mbetur brenda sistemit gjatë ngritjes së pagave, mund të jetë një mënyrë për të motivuar gjyqtarët, megjithëse rritjet automatike të pagave që nuk lidhen me performancë, kanë, gjithashtu, disavantazhe të dukshme.

## 6.PROMOVIMI GJYQTARËVE NË POZICIONE DREJTUESE (MENAXHUESE)

### 6.1 AUTORITETI PËR PROMOVIMIN NË POZICIONE DREJTUESE (MENAXHUESE)

Ka parashikime që bien në kundërshtim me kompetencën përfundimtare të emërimit të kryetarit dhe zëvendëskryetarit të gjykatës së rrethit, gjykatës së apelit dhe gjykatës për krime të rënda. Ligji për Pushtetin Gjyqësor parashikon që KLD-ja i propozon Presidentit kandidatë për emërim në këto pozicione.<sup>49</sup> Sipas Ligjit për KLD-në, emërimi i këtyre drejtuesve përcaktohet si kompetencë e KLD-së dhe nuk kërkon veprim nga Presidenti.<sup>50</sup> Sipas dy rregullave të interpretimeve kushtetuese, parashikimet e Ligjit për KLD-në mbizotërojnë: e para, sepse ligji është miratuar më vonë dhe, së dyti, sepse ndryshe nga Ligjit për Pushtetin Gjyqësor, ligji për KLD-në u miratua me tre të pestat e mazhorancës parlamentar, meqë rregullon organizimin dhe funksionimin e institucioneve kushtetuese.<sup>51</sup> Ky këndvështrim është pranuar në praktikë.

### 6.2 KËRKESAT LIGJORE PËR EMËRIMIN NË NJË POZICION DREJTUES (MENAXHUES)

Nuk ka parashikime ligjore për kushtet që duhen plotësuar nga gjyqtarët që kërkojnë pozicione për kryetar ose zëvendëskryetar gjykate, për vjetërsinë

<sup>49</sup> Neni. 24.

<sup>50</sup> Neni. 2 (e).

ose të tjera. Nuk ka, gjithashtu, parashikime për zgjatjen e mandatit të kryetarit dhe zëvendëskryetarit të gjykatës dhe as për përgjegjësinë e tyre.

### 6.3 MANDATI DHE PËRGJEGJËSITË E KRYETARËVE DHE ZËVENDËS KRYETARËVE TË GJYKATAVE

Rregulloret e vendosura me urdhër të Ministrit të Drejtësisë propozojnë të vendosen përgjegjësitë e kryetarit dhe zëvendëskryetarit të gjykatës, duke ngarkuar kryetarin me drejtimin dhe kontrollin e organizimit dhe të funksionit të administratës së gjykatave të tyre.<sup>52</sup> Rregullorja parashikon që në mungesë të kryetarit ose me autorizimin e tij/saj, zëvendëskryetari duhet të ushtrojë këto kompetenca. Ligji për Pushtetin Gjqësor nuk autorizon Ministrin e Drejtësisë të drejtojë veprimtarinë e kryetarit të gjykatës dhe në përputhje me praktikën ndërkombëtare është e papërshtatshme për veprimtarinë e kryetarëve të gjykatave të drejtohet nga ekzekutivi. Çdo parashikim i përgjithshëm për rolin e kryetarit të gjykatës duhet të përfshihet në Ligjin për Pushtetin Gjqësor në mënyrë që, ndërmjet të tjerave, të mbrohet pozicioni dhe detyrat e kryetarit të gjykatës nga ndryshimet arbitrare. Për këtë arsye rekomandohen amendime të Ligjit për Pushtetin Gjqësor. Ligji për Pushtetin Gjqësor duhet, gjithashtu, të autorizojë veçanërisht bërjen e rregulloreve dytësore për këtë subjekt.

Si rezultat i një zbrazëtie të tillë ligjore, KLD-ja është në procesin e bërjes së një projektvendimi për funksionet drejtuese në gjykata.<sup>53</sup> Një sërë çështjesh janë marrë parasysh si pjesë të këtij projektvendimi:

- Emërime për një periudhë fikse dhe, nëse bëhet kjo, për sa kohë përfshihet e drejta e rinovimit.
- Kërkesat profesionale dhe të tjera për një emërim të tillë (kohëzgjatjen

<sup>51</sup> Kushtetuta, neni 81 (2).

<sup>52</sup> Rregullore për Organizimin dhe Funksionimin e Administratës Gjqësore, lëshuar me urdhër Ministrit të Drejtësisë nr. 1830, datë 3 prill 2001, neni. 8.

e përvojës, aftësitë e provuara drejtuese (menaxhuese) etj.).

- Procesi i emërimit
- Përgjegjshmëria e kryetarit dhe zëvendëskryetarit të gjykatës.

Disa komente për këto çështje jepen më poshtë. Këto pjesë të projektvendimit, që lidhen veçanërisht me përgjegjësitë e kryetarit dhe zëvendëskryetarit të gjykatës dhe afatin e detyrës, duhen përcaktuar nga ligji dhe nga vendimi i KLD-së. Projektvendimi propozon një afat prej pesë vjetësh për kryetarin dhe zëvendëskryetarin e gjykatës, me të drejtën e rinovimit.

Detyrat e Kryetarit të Gjykatës së Lartë përshkruhen nga ligji.<sup>54</sup> Kjo Gjykatë nuk ka një zëvendëskryetar gjykatë dhe, në vend të këtij, paneli civil zëvendëson kryetarin në mungesë të tij.

#### 6.4 PROCESI AKTUAL I PËRZGJEDHJES PËR PROMOVIMIN NË NJË POZICION DREJTUES (MENAXHUES)

Kryetari i Gjykatës së Lartë përzgjidhet nga Presidenti me miratimin e Kuvendit në të njëjtën mënyrë që zgjidhen gjyqtarët e kësaj gjykatë.<sup>55</sup> Nuk ka asnjë procedurë në ligj për emërimin e gjyqtarëve nga KLD-ja në pozicionet e kryetarit dhe zëvendëskryetarit në çdo gjykatë tjetër. Në praktikë pozicionet nuk janë shpallur. Në vend të kësaj gjyqtarët që kanë marrë vesh se ka një vend vakant kanë aplikuar me nismën e tyre. Aplikimet nuk kanë kaluar përpara Komisionit dhe në vend të kësaj këto janë menaxhuar drejtpërdrejt nga KLD-ja. KLD-ja nuk ka zhvilluar ndonjë kriter për të vlerësuar pikat e forta drejtuese (menaxhuese) të aplikantëve për pozicionin e kryetarit dhe zëvendëskryetarit të gjykatës dhe nuk bëhet testim për të plotësuar këto

---

<sup>53</sup> Projektvendimi, përgatitur nga stafi i KLD-së, u paraqit në mbledhjen e KLD-së në qershor 2005. Ai u diskutua por vendimi përfundimtar u mor në një mbledhje tjetër.

<sup>54</sup> Ligji për Gjykatën e Lartë, neni. 7.

<sup>55</sup> Kushtetuta, neni. 136.

poste. Kuptohet që lobimi dhe ndikimi që shoqëron emërimet e tjera ushtrohet, gjithashtu, në lidhje me këto promovime. Në vitin 2003, gjashtë gjyqtarë u emëruan në pozicione drejtuese dhe pesë në vitin 2004.

### 6.5 PROCESI I PROPOZUAR I PËRZGJEDHJES

Siç u diskutua më lartë, një projektvendim i KLD-së adreson përzgjedhjen e kryetarit dhe zëvendëskryetarit të gjykatës së rrethit dhe apelit. Parashikimet kyçe të këtij projektvendimi jepen më poshtë.

#### 6.5.1 Shpallja e vendeve vakante

Sipas projektvendimit të KLD-së, vendet vakante për poste drejtuese do të shpallen të paktën dy javë më përpara (me sa duket nga mbledhja e KLD-së në të cilën ata do të diskutohen, megjithëse kjo nuk specifikohet). Projektvendimi The draft decision i referohet shpresës se më shumë se një kandidaturë do paraqitet për çdo vend vakant, kështu mund të ketë konkurrencë. E vetmja mënyrë e lajmërimit që jepet në projektvendim është nëpërmjet faqes së internetit të KLD-së.

Jo më shumë se 2 për qind e popullsisë shqiptare në tërësi ka akses në internet, dhe po kështu nuk kanë dhe shumë gjyqtarë. Përdorimi i internetit si mënyrë e vetme për shpalljen e posteve vakante është e papërshtatshme. Nuk ka arsye pse këto vende vakante nuk mund të shpallen në të njëjtën mënyrë siç bëhet për vendet e tjera vakante gjyqësore.

#### 6.5.2 Marrja në konsideratë e aplikimeve nga KLD-ja

E vetmja referencë në procesin e përzgjedhjes në projektvendim është në nenin 3.3, e cila parashikon që KLD-ja mund të vendosë të kryejë një intervistë si pjesë të procesit. Nuk ka ndonjë arsye të dukshme pse KLD-ja nuk ia kalon këtë detyrë Komisionit të Emërimit të KLD-së për të bërë vlerësimin fillestar të kandidatëve. Ashtu si me të gjithë emërimet, procesi do të përfitonte nga ndihmesa e administratës së KLD-së dhe Inspektoriatit të tij nga një vlerësim korrekt i kandidatëve nëpërmjet intervistave ose

testimeve me shkrim.

## 6.6 KRITERET PËR EMËRIMIN NË POZICIONE DREJTUESE (MENAXHUESE)

Siç u përmend më lart, aktualisht nuk ka kritere në ligj për emërimin e gjyqtarëve në pozicione drejtuese në gjykata. Duhet të ketë një nivel të përcaktuar vjetërsie që kërkohet për të qenë një kryetar ose zëvendës kryetar gjykate. Vendosja e një kriteri të tillë parashikohet ne projektvendimin e KLD-së, por ende nuk është vendosur një sasi minimale e përvojës. Është e rëndësishme për kryetarët e gjykatave të kenë një sasi të caktuar përvojë, në mënyrë që të ndërgjegjësohen për kërkesat e punës gjyqësore dhe të punës në një gjykatë dhe, në këtë mënyrë, të fitojnë respekt nga gjyqtarët në gjykatën e tyre. Në të njëjtën kohë, është e rëndësishme të mos vendoset një nivel shumë i lartë, në mënyrë që të mos përjashtohen gjyqtarët me më pak përvojë dhe që kanë aftësi të mira drejtuese. Pesë vjet përvojë si gjyqtar duken objektivisht të mjaftueshme, megjithatë meqë ky është minimumi për gjyqtarët e gjykatës së apelit, të cilët paguhën më shumë se ata të gjykatës së rrethit, duhet marrë në konsideratë një numër më i ulët.

Përsa i përket kritereve të tjera, projektvendimi kërkon që kandidatët që nuk kanë qenë subjekte të masave disiplinore (faza nuk është e qartë nëse kjo përjashton ata që kanë qenë subjekt të procedimeve, por kanë rezultuar të pafajshëm ose vetëm ata që kanë rezultuar fajtorë për një shkelje) dhe që të ata të kenë cilësi të dallueshme në fushat e mëposhtme:

- Aftësi të përgjithshme profesionale.
- Aftësi ligjore dhe teknike.
- Aftësi organizuese dhe zbatuese.
- Aftësi menaxhimi të burimeve njerëzore.

Tri kategoritë e para duket se paraqesin tri nga katër kategoritë e aftësive që duhen marrë në konsideratë për të gjithë gjyqtarët sipas sistemit të vlerësimit të performancës dhe kështu mund të mendohet që KLD-ja ka për qëllim të

mbështetet në rezultatet e sistemit edhe për këtë tip promovimi, jka do të ishte një hap pozitiv.

## 6.7 VLERËSIMI I PËRFORMANCËS NË LIDHJE ME POZICIONIN DREJTUES (MENAXHUES)

Duke patur parasysh se pritet që emërimet në pozicione drejtuese (menaxhuese) do të jenë për një peiudhë fikse me të drejtën për të aplikuar përsëri, është e rëndësishme që KLD-ja të zhvillojë një mekanizëm për vlerësimin e performancës së kryetarit dhe zëvendëskryetarit. Sistemi i ri i vlerësimit të performancës parashikon që një vlerësim i tillë të bëhet pjesë e vlerësimit të punës së tyre që duhet bërë nga kryetari i gjykatës në gjykatën tjetër të shkallës së parë.

Projektvendimi i referohet një vlerësimi që do të kryhet një muaj më parë se të përfundojë afati në detyrë i një Kryetari ose zëvendëskryetari, të gjyqtarëve ose në jdo kohë tjetër në qoftë se kërkohet nga KLD-ja. Raporti do të përgatitet nga Kryetari i Inspektoratit, por do të bazohet në raporte të përgatitura nga anëtarët e KLD-së të zgjedhur nga KLD-ja, raporte vjetore të gjykatës, vizita në gjykatë nga anëtarët e KLD-së, informacion i dhënë nga Ministria e Drejtësisë dhe materiale të tjera të lidhura me inspektimet dhe të ngjashme, të organizuara gjatë kohëzgjatjes së detyrës.

Ndryshe nga sistemi i vlerësimit të përgjithshëm të performancës, i cili është duke u zhvilluar, nuk është bërë asnjë parashkim që ky vlerësim t'i jepet kryetarit ose zëvendëskryetarit në fjalë ose atij/asaj nuk i është dhënë asnjë mjet për të kundërshtuar rezultatin. Edhe pse nuk është shprehur, prezumohet se ky vlerësim do të merret parasysh nëse gjykatësi në fjalë do të riaplikojë për atë pozicion drejtues, kështu ka pasoja të rëndësishme për karrierën e atij gjyqtari. Për më tepër, siç paraqitet aktualisht, nuk parashikon ndonjë në rast kur vlerësimi i performancës është dobët. Nuk parashkohet nëse KLD-ja mund të vendosë të lëvizë gjyqtarin nga ai pozicion përpara përfundimit të afatit ose, në raste më pak serioze, t'i kërkojë gjyqtarit të



ndjekë kurse trajnimi (menaxhimi) ose diçka të ngjashme. Këto çështje duhet të rregullohen.

## 7.DISA PËRFUNDIME DHE REKOMANDIME TË PËRGJITHSHME

Një sistem karriere i planifikuar mirë në gjyqësor është një mënyrë për të mbështetur performancën gjyqësore efektive. Ai ka këtë efekt duke siguruar përzgjedhjen fillestare të gjyqtarëve më të mirë, duke i mbrojtur ata nga ndikime të ndryshme dhe duke siguruar mundësi për avancimin në karrierë bazuar në performancë. Një sistem karriere duhet të plotësohet nga monitorimi, vlerësimi dhe mekanizmat disiplinorë, për të identifikuar dhe për të trajtuar problemet.

Standardet ndëkombëtare bëjnë thirrje për qëndrim të përhershëm të gjyqtarëve deri në një periudhë fikse pensioni, në mënyrë që të sigurojë mbrojtje nga ndikimet e jashtme. Në fakt, përvoja ka treguar se palëvizshmëria mund t'i ulë, por nuk i zhduk këto presione. Faktori kyesor në parandalimin e ndikimeve të jashtme në vendimet e gjykatësve, është natyra e sistemit të një vendi për transferimin dhe promovimin.

Ndryshimet e kuadrit ligjor, i cili drejton gjyqësorin në Shqipëri, në dekadën e fundit kanë qenë kryesisht të fokusuar në kuadrin e përgjithshëm institucional të nevojshëm, për të siguruar pavarësinë e gjyqësorit. Si rezultat, nuk i është kushtuar vëmendje e plotë zhvillimit të një sistemi të karrierës gjyqësore.

Si në shumë vende europiane, në lidhje me avancimin e e gjyqtarëve të emëruar, Shqipëria favorizon meritat (në krahasim me vjetërsinë) bazuar në sistemin e karrierës, por deri tani nuk ka patur përpjekje për të përkufizuar meritat ose për të formalizuar një sistem vlerësimi dhe marrjen e vendimeve e për karrierën gjyqësore të bazuar në një kriter të tillë. Mungesa e kriterëve objektive dhe e procedurave formale ka lejuar që procesi i transferimit dhe i promovimit të bëhen një fasadë prapa së cilës faktorë tradicionalë të kontakteve politike dhe vetjake vazhdojnë të ushtrojnë ndikimin e tyre.

Një ndër problemet themelore përsa i përket promovimit dhe transferimit

është se KLD-ja nuk ka zhvilluar një proces objektiv dhe transparent për emërimin në përgjithësi. Pavarësisht nga një kërkesë ligjore për ta bërë një gjë të tillë, KLD-ja nuk kryen në praktikë një testim profesional të kandidatëve. KLD-ja nuk kryen ndonjë vlerësim kuptimplotë të meritave individuale të kandidatëve. Zhvillimi i një sistemi korrekt emërimi duhet të jetë përparësi.

Mënyra se si KLD-ja duhet të veprojë me transferimet dhe promovimet, ngre një numër pyetjesh në lidhje me përparësitë dhe kriteret e konkurrencës. A duhet gjyqtarët në detyrë të favorizohen për një pozicion, nga të diplomuarit e Shkollës së Magjistraturës? Si duhet të vendosë KLD-ja ndërmjet një gjyqtari që ka kaluar shumë kohë në postin e tij dhe një gjyqtari që është vlerësuar “shumë mirë” në procesin e vlerësimit të performancës? A duhet që vetëm rezultatet e vlerësimit të diktojnë përparësinë apo duhet të konsiderohen dhe faktorë të tjerë? Çfarë efekti të duhet të kenë masat disiplinare të mëparshme në të drejtën për të aplikuar për pozicione?

Ka mënyra të ndryshme për të vlerësuar këto kriteret. Në mungesë të një procesi të duhur emërimi dhe një sistemi vlerësimi performance funksionues, vendimet përfundimtare për një sistem kriteresh mund të shtyhen ndërkohë. Në këtë moment KLD-ja duhet të identifikojë kriteret bazë për t’u konsideruar në marrjen e vendimeve të transferimit dhe promovimit dhe të institucionalizojë mënyra për të siguruar që këto kriteret të konsiderohen nga Komisioni i tij i vlerësimit dhe nga vetë KLD-ja në marrjen e vendimit përfundimtar. Procesi i emërimit duhet të zbatohet për gjyqtarët e promovuar në pozicione menaxhimi në të njëjtën mënyrë si pozicionet e tjera.

Pasi procesi i vlerësimit të performancës ka dhënë rezultate, do të ishte e përshtatshme për kandidatët e brendshëm të përjashtohen nga çdo kërkesë e testimi profesional dhe, në vend të kësaj, të merren parasysh në bazë të vlerësimit të performancës së tyre. Duke prezumuar që vlerësimet e performancës të jenë bërë në mënyrën e duhur dhe të lejojnë një krahasim kuptimplotë të performancës ndërmjet gjyqtarëve të ndryshëm, kjo metodë duhet të ketë rezultatin e dëshiruar të vendimeve të promovimit dhe

transferimit të bëra në bazë të meritës dhe performancës. Për më tepër, kjo metodë do të jetë më e lehtë dhe më e shpejtë për KLD-në për t'u zbatuar në krahasim me zhvillimin e testeve profesionale. Mungesa e testit, megjithatë, nuk duhet të ndalojë KLD-në të përdorë intervistat në disa situata.

Pasi është krijuar një sistem transparent dhe efektiv për promovimet, propozimet për promovim duhet të jepen shpejt për t'u marrë miratimi nga Presidenti.

## 8. PLANI I ZBATIMIT

Fokusi aktual i KLD-së duhet të jetë krijimi i një procesi emërimi transparent dhe objektiv dhe lidhja efektive e procesit me sistemin e ri të vlerësimit të performancës. Deri sa procesi i ri të jetë gati dhe të jenë marrë rezultatet e para të vlerësimit të performancës në sistemin e ri, është e vështirë të bëhen rekomandime më specifike, konkrete për veprimet e KLD-së në lidhje me transferimin dhe promovimin. Ndërkohë duhet të ndërmerren menjëherë hapat e mëposhtëm:

### 8.1 REFORMA LEGJISLATIVE

Duhet të ndërmerren dhe të adoptohen ndryshime të ndryshme legjislative.

#### 8.1.1 Ligji për pushtetin gjyqësor

Në Ligjin për Pushtetin Gjyqësor duhet të bëhen ndryshimet e mëposhtme:

- Të shtohet një dispozitë, e cila të përcaktojë përgjegjësitë e kryetarit dhe zëvendëskryetarit për menaxhimin e gjykatave të tyre.
- Të shtohet një dispozitë, e cila të përcaktojë kërkesat për ato pozicione për vjetërsinë në punë dhe meritat.
- Të revokohet dispozita ekzistuese për emërimin e kryetarit dhe zëvendëskryetarit, meqë një problem i tillë tani drejtohet nga ligji për KLD-në.

#### 8.1.2 Rregullorja e Komisionit të Emërimit të KLD-së

Në Rrregulloren e Komisionit të Emërimit të KLD-së duhet të bëhet ndryshimi i mëposhtëm:

- Të shtohet një dispozitë, e cila të identifikojë se çfarë dokumentesh duhet të paraqiten së bashku me aplikimin për çdo kandidat për një pozicion menaxhimi në gjykatat e shkallës së parë dhe gjykatat e apelit.

## 8.2 REFORMA INSTITUCIONALE

KLD-ja duhet të ndërmarrë menjëherë ndryshimet e mëposhtme institucionale:

- Të institucionalizojë një proces emërimi korrekt për të gjithë emërimin, duke përfshirë testimin profesional dhe mundësisht një intervistë dhe vlerësimin e meritave të kandidatit nga Komisioni i Vlerësimit, si dhe vetë KLD-ja.

- Të zgjerojë procesin e plotë të emërimit për emërimin e kryetarit dhe zëvendëskryetarit, të paktën deri kur sistemi i vlerësimit të ketë prodhuar rezultate në të gjithë vendin.

- Të sigurojë që rishikon vlerësimin e performancës për sigurimin e integritetit të procesit, administrimin e drejtë të tij në gjithë vendin dhe shfrytëzimin e konsistencën e rezultateve të tij me qëllim promovimin dhe transferimin.

- Të zhvillojë mënyra për vlerësimin e meritave relative të kandidatëve ndërmjet atyre me rezultate vlerësimi performance të njëjta ose të ngjashme.

- Të zhvillojë mekanizma dhe kriteret për vlerësimin e performancës së kryetarit dhe zëvendëskryetarit në atë pozicion, duke përfshirë sigurinë që ata individë kanë të drejtën për të komentuar për secilat prej këtyre vlerësimeve. Ndërmjet të tjerave, këto vlerësime duhet të ndikojnë për vendimin, për të rinovuar kohëzgjatjen në postin e kryetarit dhe të zëvendëskryetarit.

## 8.3 ÇËSHTJET POLITIKE PËR T'U MARRË PARASYSH NGA

## KLD-JA

Subjekti i transferimit dhe promovimit të gjyqtarëve ngre probleme të vështira politike në kuptimin si të renditen kandidatët për emërim. Këto probleme do të jenë subjekt i një studimi të mëtejshëm nga KLD-ja, pasi të jenë zbatuar masat e sipërpërmendura. Ndërmjet problemeve që duhen marrë parasysh janë:

- Të kërkohen gjyqtarë me vjetërsi të ndryshme për poste të niveleve më të larta.
- Vlerësimi për t'i dhënë një gjyqtari transferimin e kërkuar në zgjedhjen e postit ndaj kandidatëve të jashtëm ose gjyqtarëve që kërkojnë promovim nga gjykatat e një shkalle më të ulët.
- Vlerësime relative për t'i dhënë gjyqtarit me vlerësim të mirë performance ndaj gjyqtarëve me më shumë vjetërsi në pozicionin e tyre.
- Të publikohet ose jo fillimisht vendi vakant për t'i dhënë mundësinë e parë gjyqtarëve në detyrë për të aplikuar për transferim.
- Është apo nuk është ende e nevojshme, pasi të bëhet funksional sistemi i vlerësimit të performancës dhe pasi të përdoret një proces i përmirësuar emërimi, që promovimi të miratohet nga Presidenti.
- A duhet t'i jepet një rol KLD-së në emërimin e gjyqtarëve të Gjykatës së Lartë.
- A duhet që pagesat e gjyqtarëve të bazohen vetëm në funksionin e tyre apo rritja e tyre në detyrë duhet të bazohet në vjetërsinë e punës.

## SHTOJCA

Përmbledhja e kategorive që duhen përdorur në bërjen e vlerësimit të performancës së gjyqtarëve<sup>56</sup>

Kategoria e parë ka të bëjë me vlerësimin e aftësive të përgjithshme profesionale. Kjo kategori përfshin kritere për vlerësimin e aspekteve si:

- **Aftësia për të marrë vendime:** Aftësia e gjyqtarit për të vendosur në lidhje me çështjet që i ngarkohen brenda një kohe të arsyeshme dhe të pranueshme.
- **Komunikimi dhe aftësia dëgjuese:** Aftësia e gjyqtarit për të trajtuar me respekt pjesëmarrësit në një proces, superiorët etj.
- **Adaptueshmëria:** Aftësia e gjyqtarit për t'u adaptuar me ndryshimet në vendin e tij të punës, ndryshimet strukturore dhe organizative në gjykatë, ndryshimet legjislativë dhe proceduriale dhe situata pa precedent.

Kategoria e dytë do të fokusohet në vlerësimin e aftësive juridike dhe profesionale të Gjyqtarit. Kjo kategori do të vlerësojë aspekte si:

- **Aftësia për të përdorur njohuri juridike:** Ky set kriteresh do të vlerësojë aftësinë e gjyqtarit për të analizuar saktë rrethanat ligjore, faktet dhe mbledhjen e evidencave të nevojshme për një gjykim të drejtë të çështjes juridike, në përputhje me ligjin.
- **Aftësia për të drejtuar procesin gjyqësor:** Aftësia e gjyqtarit për të drejtuar dhe orientuar debatin gjyqësor me deklarata të lehta dhe qarta në përputhje me ligjin dhe etikën.
- **Aftësia për të marrë pjesë dhe për t'u angazhuar në aktivitete**

<sup>56</sup> Ky tekst është marrë nga një Takim Dypalësh (nga Këshilli i Europës dhe ekspërtët shqiptarë) për sistemin e vlerësimit të aftësive profesionale të gjyqtarit në Shqipëri të mbajtur në Strasburg në 3 dhe 4 Mars 2005, me disa editime të vogla të gjuhës angleze.

**trajnuese:** Afësia e gjyqtarit për të marrë pjesë në menyrë aktive në aktivitetet brenda dhe jashtë gjykatës.

- **Aftësia e gjyqtarit për të krijuar dhe administruar një dosje:** Aftësia e gjyqtarit për të krijuar nje dosje gjyqësore, e cila mund të kuptohet lehtë dhe përdoret në përputhje me një strukturë dhe menaxhim të mirë.

Kategoria e tretë ka të bëjë me vlerësimin e aftësive organizative dhe zbatuese të gjyqtarit. Ky set kriteresh ka të bëjë me përgjesishtë administrative të gjyqtarit. Këto kritere kanë të bëjnë me aspekte si:

- **Aftësia për të planifikuar veprime specifike në lidhje me procesin gjyqësor:** Aftësia e gjyqtarit për të organizuar veprimet e nevojshme procedurale dhe administrative, duke planifikuar qartë veprimet që duhet ndërmerren dhe burimet e njerëzore dhe logjistike.

- **Aftësia për të zbatuar veprimet e planifikuara:** Aftësia e gjyqtarit për të zbatuar veprimet në mënyrë efektive. Ky set kritesh ka të bëjë veçanërisht me gjyqtarë që kanë përgjegjësi administrative.

Kategoria e katërt do të vlerësojë angazhimin profesional të gjyqtarit. Në këtë kuptim do të vlerësohen aspekte si:

- **Efiçenca në punë:** Vlerësimi i aftësisë së gjyqtarit për të qenë efiçent ndërsa investigon për çështjet, për aq sa përfshihen aspekte cilësore, sasiore dhe kohore.

- **Aplikimi dhe pasurimi i aftësive profesionale:** Aftësia e gjyqtarit për të pasuruar njohuritë dhe metodat e tij.

- **Lidhjet profesionale me institucione të tjera:** Aftësia e gjyqtarit për të marrë vendime për të vendosur marrëdhënie profesionale me institucione dhe organizma të tjera siç janë policia, pushteti vendor, organizatat, shërbimet sociale etj.

## Informacion mbi legjislacionin e miratuar në Kuvend

*Filip Lako*

*Jurist*

*Qendra e Studimeve Parlamentare*

**Ligji nr. 9110, datë 24.7.2003 “Për organizimin dhe funksionimin e gjykatave për krimet e rënda”.** Ky ligj ka për qëllim organizimin dhe funksionimin e gjykatave për krimet e rënda, me synim rritjen e efektivitetit të luftës kundër krimit të organizuar dhe krimeve të rënda, si dhe përmirësimin e cilësisë së gjykimit të tyre. Gjykatat për krimet e rënda dhe gjykatat e apelit për krimet e rënda janë hallka të sistemit gjyqësor që shqyrtojnë në shkallë të parë dhe të dytë krimet me rrezikshmëri të lartë, të caktuara me ligj. Për organizimin dhe funksionimin e këtyre gjykatave zbatohen dispozitat ligjore lidhur me organizimin e pushtetit gjyqësor dhe ato për Këshillin e Lartë të Drejtësisë, përveç kur parashikohet ndryshe në këtë ligj. Gjyqtarët e këtyre gjykatave emërohen për një periudhë 9-vjeçare dhe, në mbarim të afatit, me kërkesën e tyre dhe me propozimin e Këshillit të Lartë të Drejtësisë, mund të riemërohen. Ligji përcakton edhe kompetencat e tyre, pra ato gjykojnë në shkallë të parë dhe në shkallë të dytë veprat penale të parashikuara nga neni 75 shkronja “a” të Kodit të Procedurës Penale. Trupi gjykues i tyre përbëhet nga pesë gjyqtarë. Në ligj janë vënë edhe disa rregulla të veçanta procedurale, sidomos lidhur me gjykimin me dyer të mbyllura dhe me pyetjen e dëshmitarëve. Për emërimet e gjyqtarëve në këto gjykata ka disa kritere. Kështu, nuk mund të emërohen në këto gjykata personat që janë larguar nga detyra e gjyqtarit me masë disiplinore. Ata mund të



konkurrojnë për t'u emëruar, vetëm pasi të kenë kaluar dy vjet nga data e shlyerjes së masës disiplinore. Përveç garancive që kanë të gjithë gjyqtarët e rretheve dhe të apeleve, gjyqtarët e gjykatave për krime të rënda gëzojnë edhe disa të drejta e garanci përsa i përket pagës, shpërblimit të veçantë për periudhën e lejes, mbrojtjes së veçantë vetjake, familjare dhe pasurore, si dhe ruajtjes të afërt fizike, në mënyrën e parashikuar në aktet ligjore dhe nënligjore. Ligji detyron Këshillin e Ministrave që brenda 3 muajve nga hyrja në fuqi të nxjerrë aktet nënligjore lidhur me sigurimin e ruajtjen e posaçme të mjediseve të punës, ruajtjen fizike të afërt, mbrojtjen familjare dhe pasurore si dhe për masa të tjera që lidhen me mbrojtjen e posaçme. Ligji ka 12 nene dhe ka hyrë në fuqi më 8.10.2003. Botuar në Fletoren Zyrtare nr. 78 të vitit 2003, në faqen 3487. Ligjit i bashkëlidhet Lidhja Nr. 1 që ka të bëjë me sistemin e pagave të këtyre gjykatave.

**Ligji nr. 9111, datë 24.7.2003 “Për disa shtesa dhe ndryshime në ligjin nr. 8436, datë 28.12.1998 “Për organizimin e pushtetit gjyqësor në Republikën e Shqipërisë”.** Ndryshimet dhe shtesat në ligjin nr. 8436, datë 28.12.1998 “Për organizimin e pushtetit gjyqësor në Republikën e Shqipërisë” kanë të bëjnë kryesisht me problemin e pagave të gjyqtarëve. Kështu, është parashikuar që kur gjyqtarët kryejnë detyra të ngutshme në ditët e pushimit javor ose të festave zyrtare, përfitojnë shtesë page në masë 50 për qind të pagës së tyre ditore. Rregullime ka edhe për pagat në gjykatën e rrethit gjyqësor dhe në gjykatën ushtarake. Është parashikuar që paga fillestare e gjyqtarit në gjykatën e rrethit gjyqësor dhe në gjykatën ushtarake të jetë e barabartë me 50 për qind të pagës së gjyqtarit të Gjykatës së Lartë, kurse paga e zëvendëskryetarit të gjykatës së rrethit gjyqësor dhe të gjykatës ushtarake është e barabartë me 57 për qind të pagës së gjyqtarit të Gjykatës së Lartë dhe paga e kryetarit të këtyre gjykatave është e barabartë me 60 për qind të pagës së gjyqtarit të Gjykatës së Lartë. Rregullim të veçantë kanë pagat e zëvendëskryetarit të gjykatës së Rrethit Gjyqësor të Tiranës

që janë të barabarta, përkatësisht me 65 për qind dhe 70 për qind të pagës së gjyqtarit të Gjykatës së Lartë. Edhe në gjykatat e apelit janë bërë ndryshime lidhur me pagat. Paga fillestare e gjyqtarit në gjykatën e apelit është e barabartë me 70 për qind të pagës së gjyqtarit të Gjykatës së Lartë. Paga e zëvendëskryetarit të gjykatës së apelit dhe e kryetarit të kësaj gjykate është e barabartë përkatësisht me 75 për qind dhe 80 për qind të pagës së gjyqtarit të Gjykatës së Lartë. Edhe për Gjykatën e Apelit të Tiranës ka ndryshim në pagat në krahasim me gjykatat e tjera të apelit. Kështu, zëvendëskryetari dhe kryetari i gjykatës së Apelit të Tiranës, kanë përkrahësish pagë të barabartë me 80 për qind të pagës së gjyqtarit të Gjykatës së Lartë.

Me këtë ligj është shfuqizuar ligji nr. 7800, datë 2.3.1994 “Për pagat e gjyqtarëve, ndihmësgjyqtarëve efektivë, prokurorëve dhe hetuesve”.

Ligji ka 5 nene dhe ka hyrë në fuqi më 7.10.2003, kurse efektet financiare fillojnë nga data 1.9.2003. Botuar në Fletoren Zyrtare nr. 78 të vitit 2003, në faqen 3491.

**Ligji nr. 9112, datë 24.7.2003 “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin nr. 8678, datë 14.5.2001 “Për organizimin dhe funksionimin e Ministrisë së Drejtësisë”.** Me ligjin e lartpërmendur, bëhen 15 ndryshime, 2 shtesa dhe 1 shfuqizim. Kështu, në nenin 4 që trajton statusin e funksionarit politik dhe të nëpunësve civilë ndryshohet pika 3 e këtij neni. Ndryshimi qëndron në faktin që gjyqtarët dhe prokurorët mund të shërbejnë si këshilltarë ligjorë dhe në nivele drejtuese ose ekzekutive të strukturave juridiko-profesionale të Ministrisë së Drejtësisë. Neni 6 i ligjit në fuqi trajton fushën e veprimtarisë së Ministrisë së Drejtësisë dhe ndryshimet në këtë nen kanë të bëjnë me organizimin, funksionimin dhe kontrollin e veprimtarisë në fushën e shërbimeve që lidhen me sistemin gjyqësor dhe të veprimtarisë së administratës gjyqësore. Me interes është fakti që me ndryshimet në këtë nen, është përcaktuar më saktësisht e më konkretisht ndjekja dhe realizimi i politikave dhe veprimtarive, që lidhen me çështjet e përfaqjes dhe të integritit

të sistemit të drejtësisë në nismat dhe strukturat ndërkombëtare përkatëse, si dhe bashkërendon punën me institucionet e tjera, në funksion të përafrimit të legjislacionit shqiptar me atë të Komunitetit Europian dhe të shteteve anëtare të tij. Ndryshim ka edhe në pikën 20 të nenit 6 lidhur me kujdesin dhe realizimin dhe bashkërendimin e veprimtarive në fushën e drejtësisë për të miturit. Ndryshimi dhe shtesa në nenin 10 (Drejtoria e Përgjithshme Kodifikimit) ka të bëjë me funksionet dhe detyrat e kësaj drejtorie, si dhe me krijimin e Drejtorisë së Legjislacionit dhe Asistencës Ligjore, Drejtorisë së Integritit dhe të Zhvillimit të Marrëdhënieve Ndërkombëtare dhe të Drejtorisë së Drejtësisë për të Miturit dhe të Shërbimeve Juridiko-Administrative. Edhe për Drejtorinë e Përgjithshme të Çështjeve të Drejtësisë ka ndryshime. Janë përcaktuar më saktësisht funksionet dhe detyrat e kësaj drejtorie dhe për realizimin e tyre, përveç drejtorive e funksioneve të tyre që janë përcaktuar në ligjin në fuqi me ndryshimet e bëra, janë saktësuar sidomos problemet që ndjek dhe mbështet Drejtorinë e Profesioneve të Lira. Në të njëjtën mënyrë është vepruar edhe për Drejtorinë e Bashkëpunimit Gjyqësor Ndërkombëtar, Drejtorinë e Kontrollit Ekonomiko-Financiar dhe Drejtorinë Ekonomike. Vlen të vihet në dukje se shtesa e nenit 18/1 ka të bëjë me Komitetin Shqiptar të Birësimeve, duke u shprehur se ky Komitet është institucion në varësi të Ministrisë së Drejtësisë, i cili, sipas ligjit ndjek dhe realizon organizimin dhe funksionimin e veprimtarive që lidhen me birësimet, për interesin e ligjshëm në mbrojtje të të drejtave të të miturve. Ligji ka 10 nene dhe ka hyrë në fuqi më 7.10.2003. Botuar në Fletoren Zyrtare nr. 78 të vitit 2003, në faqen 3492.

**Ligji nr. 9113, datë 24.7.2003 “Për ratifikimin e “Memorandumit të mirëkuptimit ndërmjet Qeverisë së Republikës së Shqipërisë dhe Qeverisë së Mbretërisë të Bashkuar të Britanisë së Madhe dhe Irlandës së Veriut për drejtimin e stërvitjeve ushtarake e të trajnimeve dhe për dispozitat e mbështetjes së vendit pritës”.** Ky memorandum mirëkuptimi është arritur midis palëve pjesëmarrëse, duke

mbajtur parasysh dispozitat e marrëveshjes ndërmjet pjesëmarrësve të Traktatit të Atlantikut të Veriut (NATO, SOFA), i firmosur në Londër më 19 qershor 1951 dhe marrëveshjes ndërmjet shteteve pjesëmarrëse në Traktatin e Atlantikut të Veriut dhe shteteve të tjera pjesëmarrëse në partneritetin për paqe për statusin e forcave të tyre (P&P, SOFA), të firmosur në Bruksel më 19 qershor 1995. Ky mirëkuptim është arritur, gjithashtu, duke marrë në konsideratë konceptin e përfshirë në shpërndarjen e forcave të armatosura të pjesëmarrësve në territorin e secilit vend për të zhvilluar stërvitje ushtarake dhe trajnime, të miratuara nga të dy pjesëmarrësit, si dhe duke marrë në konsideratë nevojat e forcave të armatosura të njërit pjesëmarrës për mbështetjen e vendit pritës, kur ato shpërndahen në territorin e vendit tjetër. Memorandumi i Mirëkuptimit jep shpjegime të qarta për përkufizimet si “Forca vizitore”, “Vendi pritës”, “Autoritete ushtarake”, “Rajone trajnimi”, “Stërvitjet dhe trajnimi” etj. Qëllimi i Memorandumit është identifikimi i përgjegjësive dhe parimet e përgjithshme që lidhen me drejtimin e stërvitjeve dhe trajnimeve. Në Memorandum përshkruhen edhe standardet, lloji, niveli dhe metodat e mbështetjes që vendi pritës u siguron forcave vizitore gjatë stërvitjes. Memorandumi shpjegon se cilat do të jenë dokumentet e zbatueshme për çështjet që ai trajton, cilat janë përgjegjësitë e vendit pritës, brenda dispozitave të këtij Memorandumi, cilat janë përgjegjësitë e forcave vizitore, kur dhe si lejohet dhe organizohet përfshirja e vendeve të treta në stërvitje, probleme që kanë të bëjnë me logjistikën e financat etj. Objekt trajnimi janë edhe probleme lidhur me disiplinën dhe juridiksionin, komandën dhe kontrollin, mbrojtja dhe sugjerimi i informacionit të klasifikuar, trajtimi mjekësor dhe dentar, procedurat e hetimit për aksidentet dhe incidentet, mbrojtja e mjedisit, zgjidhja e mosmarrëveshjeve etj. Ligji ka 2 nene dhe ka hyrë në fuqi më 7.10.2003. Botuar në Fletoren Zyrtare nr. 78 të vitit 2003, në faqen 3496. Ligjit i bashkëlidhet Memorandumi i mirëkuptimit.

**Ligji nr. 9114, datë 24.7.2003 “Për disa shtesa e ndryshime në ligjin nr. 7703, datë 11.5.1993 “Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar”.** Me ligjin e lartpërmendur, ligjit në fuqi i janë bërë 4 ndryshime dhe 4 shtesa. Kështu, në nenin që flet për detyrimin për të paguar kontributet, në ligjin në fuqi parashikohet se çdo diferencë në shumën e kontributeve do të kthehet gjatë 3 vjetëve të pagesës së bashku me gjobën. Me ndryshimet që bëhen, afati 3-vjeçar është bërë 5-vjeçar. Në nenin 16, ku parashikohen sanksionet, ndryshimet e bëra urdhërojnë që nëse kontributet nuk paguhen në afatet e përcaktuara në këtë ligj, personi juridik e fizik përgjegjës do të paguajë kamatëvonesë, që llogariten mbi shumën e kontributeve të papaguara, nga data në të cilën pagesa ka qenë e detyrueshme, deri në datën në të cilën pagesa kryhet. Në ndryshim nga ligji në fuqi, sipas të cilit gjoba caktohet nga agjencitë e Institutit të Sigurimeve Shoqërore, ndryshimi që është bërë në këtë nen, masa e gjobës është vënë në mënyrë të shprehur në nen dhe, kur vërehet shkelje, ajo vendoset nga inspektorët e agjencive. Ndryshime ka edhe në nenin që flet për përmirësimin e fondeve për sigurimet shoqërore, për detyrimet e punëdhënësit dhe për procedurën për derdhjen e kontributeve. Tani ligji detyron punëdhënësin të dorëzojë në organet e sigurimeve shoqërore, brenda tremujorit të parë të çdo viti, deklaratën për kontributet e paguara gjatë vitit të mëparshëm kalendarik, për çdo të punësuar, sipas modelit të miratuar nga Instituti i Sigurimeve Shoqërore dhe të marrë numrin e sigurimeve shoqërore nga agjencia e sigurimeve shoqërore për të punësuarit e rinj. Edhe procedura për derdhjen e kontributeve ka pësuar ndryshim. Tani të gjitha të ardhurat nga kontributet e sigurimeve shoqërore dhe nga kamatëvonesat e tyre, të mbledhura nga organet tatimore, transferohen në llogaritë e Institutit të Sigurimeve Shoqërore dhe të organeve në varësi të tij. Procedurat e transferimit përcaktohen me vendim të Këshillit të Ministrave. Ligji ka 7 nene dhe ka hyrë në fuqi më 7.10.2003. Botuar në Fletoren Zyrtare nr. 78 të vitit 2003, faqe 3506.

**Ligji nr. 9115, datë 24.7.2003 “Për trajnimin mjedisor të ujërave të ndotura”.** Ky ligj ka për qëllim të mbrojë mjedisin dhe shëndetin e njeriut nga ndikimet negative të ujërave të ndotura, duke përcaktuar rregullat e trajtimit mjedisor të tyre, si dhe detyrimet e shkaktuesve të ujërave të ndotura. Procesi i trajtimit mjedisor të ujërave të ndotura, sipas këtij ligji, synon uljen e prodhimit të ujërave të ndotura nga veprimtaritë prodhuese dhe të ngarkesës ndotëse në to. Gjithashtu, ky proces synon edhe përdorimin e teknikave dhe të metodave më të mira të mundshme, të bazuara në kritere mjedisore, të miratuara me një akt normativ, marrjen e masave mbrojtëse teknike e teknologjike, domosdoshmërisht të zbatueshme që prej përdoruesit të tij, parandalimin e ndotjes së mjedisit prej ujërave të ndotura dhe kufizimin e ndikimit kur ajo ndodh, si dhe dëmshpërblimin për ndotjen dhe rehabilitimin e mjedisit të dëmtuar që kanë shkaktuar personat fizikë ose juridikë, me shkarkimin e ndotësve në ujëra tej normave të lejuara. Ligji ka në mënyrë të detajuar se cilat janë konkretisht detyrimet e personave fizikë dhe juridikë, veprimtaritë e të cilëve shkarkojnë ujëra të ndotura. Një vend të veçantë në këtë ligj zenë dispozitat lidhur me trajtimin e ujërave të ndotura sipas llojit. Kështu, lloje të tilla janë ujërat e ndotura industriale, shkarkimet e lëngëta të një procesi të çfarëdollojshëm, ujërat e ndotura urbane, shkarkimet në zona malore etj. Personat fizikë ose juridikë, veprimtaritë e të cilëve krijojnë ujëra të ndotura duhet të pajisen me një leje mjedisore. Gjithashtu, këta persona janë të detyruar që me shpenzimet e veta të bëjnë monitorimin e këtyre veprimtarive, kurse Inspektorati i Mjedisit kontrollon zbatimin e rregullave dhe të kërkesave për trajtimin mjedisor të ujërave të ndotura dhe kushtet e vendosura në lejen mjedisore. Në ligj përcaktohen në mënyrë taksative se cilat janë veprimet e ndaluara dhe cilat janë sanksionet kur shkelen kërkesat e këtij ligji. Edhe në këtë rast jepen në mënyrë taksative se cilat veprime janë shkelje. Ligji ngarkon Këshillin e Ministrave dhe Ministrin e Mjedisit të nxjerrin aktet nënligjore, në zbatim të disa neneve, brenda 3 muajve nga miratimi i këtij ligji nga Kuvendi. Ligji ka 27 nene dhe ka hyrë në fuqi më

7.10.2003. Botuar në Fletoren Zyrtare nr 78 të vitit 2003, në faqen 3508.

**Ligji nr. 9116, datë 24.7.2003 “Për faljen e gjobave dhe të interesave për detyrimet tatimore të TVSH-së, të pashlyera nga kontraktorët e projekteve të financuara nga programi “PHARE”.** Me këtë ligj falen të gjitha gjobat e vëna dhe interesat e zbatuar për detyrimet tatimore të TVSH-së, të pashlyera nga kontraktorët e projekteve të financuara nga programi “PHARE”. Përfshihen nga kjo, domethënë, nuk u falen gjobat e interesat, pa shlyer detyrimet e papaguara, firmave që nuk kanë shlyer detyrimet tatimore të TVSH-së. Sipas pasqyrës, që i bashkëlidhet këtij ligji, firmat që përfitojnë janë kontraktorë që operojnë në ndërtimin dhe rehabilitimin e rrugëve si GRANIT, BE-HA-SE, SA-FA, MAVROVO, ITAL STRADE, CONSTRFALCION dhe RUSC TURB SIDER. Të dhënat për detyrimet, interesat dhe gjobat i referohen datës 24 janar 2003. Ligji ka 2 nene dhe ka hyrë në fuqi më 7.10.2003. Botuar në Fletoren Zyrtare nr. 78 të vitit 2003, në faqen 3517.

**Ligji nr. 9117, datë 24.7.2004 “Për përcaktimin e formës dhe të strukturës së formulës së privatizimit të “ARMO” sh.a. Fier”.** Sipas këtij ligji shoqëria anonime “ARMO” i nënshtrohet privatizimit. Formë e privatizimit të “Armo” sh.a., Fier do të jetë ajo e transferimit të të tretët të të drejtës së pronësisë të aksioneve të kapitalit të shoqërisë, nëpërmjet formave të parashikuara në këtë ligj, ose nëpërmjet transferimit të të drejtave të përdorimit dhe zhvillimit të aseteve të shoqërisë me kontratë koncensionit, sipas formave të parashikuara në ligjin nr. 7973, datë 26.7.1995 “Për koncensionet dhe pjesëmarrjen e sektorit privat në shërbime dhe infrastrukturë”, i ndryshuar. Ligji urdhëron që struktura e formulës së privatizimit të aksioneve të kapitalit të kësaj shoqërie, në rastin e transferimit të të drejtës së pronësisë, të jetë që jo më pak se 51 për qind e aksioneve të kapitalit t’u afrohen për transferim investitorëve strategjikë, nëpërmjet shitjes

me tender të hapur ndërkombëtar. PAGESA E KËSAJ PAKETE TË AKSIONEVE TË BËHET ME PARA. Ligji zgjidh edhe problemën e ish-pronarëve të truallit, si dhe të punonjësve të shoqërisë “Armo” sh.a., Fier. Ish-pronarëve të truallit u afrohen aksione sipas vlerës së truallit të përfshirë në kapitalin e shoqërisë, kurse punonjësve të shoqërisë “Armo” sh.a., Fier u afrohen aksione në kapitalin e shoqërisë në shkëmbim të bonove të privatizimit që u janë dhënë nga shteti. Ligji konsideron punonjës të “Armo” sh.a., Fier ata punonjës, të cilët kanë qenë në marrëdhënie pune të pandërprerë që nga krijimi i shoqërisë, deri në çastin e hyrjes në fuqi të këtij ligji. Punonjësve të “Armo” sh.a., Fier, të punësuar për një periudhë jo më pak se dy vjet, të cilët do të dalin të papunë, do t’u jepet nga shoqëria e privatizuar, deri një vit pas privatizimit të shoqërisë, një pagë e barabartë me pagën e dy viteve dhe do t’u paguhen kontributet e papaguara të sigurimeve shoqërore. Punonjësve të punësuar për një periudhë më pak se dy vjet, do t’u jepet një pagë e barabartë me kohën e punësimit në këtë shoqëri. Ligji ka 9 nene dhe ka hyrë në fuqi më 7.10.2003. Botuar në Fletoren Zyrtare nr. 78 të vitit 2003, në faqen 3518.

**Ligji nr. 9118, datë 24.7.2003 “Për faljen e kamatëvonesave të kontributeve të sigurimeve shoqërore të papaguara”.** Sipas ligjit të lartpërmendur falen kamatvonesat e kontributeve për sigurimet shoqërore të papaguara deri në datën 31.12.2002 nga ndërmarrjet dhe shoqëritë me kapital tërësisht shtetëror, nga ndërmarrjet dhe shoqëritë me kapital të përbashkët me shtetin, nga personat juridikë e fizikë privatë dhe nga personat e vetëpunësuar në bujqësi, me kusht që detyrimet për kontributet të arkëtohen brenda datës 31 dhjetor 2004. Vendimet e gjykatave që kanë marrë formë të prerë deri në datën e hyrjes në fuqi të këtij ligji, për pjesën e kamatëvonesave të sigurimeve shoqërore të papaguara, nuk do të ekzekutohen, pra pushohet ekzekutimi i tyre, për arsye se ato falen me këtë ligj. Megjithatë, kamatëvonesat e kontributeve për sigurimet shoqërore, të paguara para hyrjes në fuqi të këtij ligji, nuk rikthehen. Ligji ka 4 nene dhe ka hyrë në fuqi më



18.9.2003. Botuar në Fletoren Zyrtare nr. 75 të vitit 2003, në faqen 3427.

**Ligji nr. 9119, datë 24.7.2003 “Për disa ndryshime në ligjin nr. 7697, datë 7.4.1993 “Për kundërvajtjet administrative”, i ndryshuar me ligjin nr. 7813, datë 14.4.1994, ligjin nr. 7927, datë 24.4.1995 dhe ligjin nr. 8343, datë 6.5.1998”.** Ndryshimi i parë bëhet në paragrafin e dytë të nenit 3 dhe ka të bëjë me nxjerrjen e akteve që parashikojnë kundërvajtje administrative. Kështu, në paragrafin e dytë të nenit 3, të ndryshuar, thuhet se kanë të drejtë të nxjerrin akte që parashikojnë kundërvajtje administrative edhe këshillat e bashkive dhe të komunave, për shkelje që kanë lidhje me fushat, ku sipas ligjit ushtrojnë funksionet e veta e të përbashkëta në njësitë territoriale përkatëse dhe që nuk janë parashikuar si të tilla në ligje të veçanta. Lidhur me nivelin e gjobës, të parashikuar në nenin 5, me ndryshimet që bëhen, niveli i dënimit me gjobë dhe gjoba në vend në rastet e shkeljeve të një rëndësie të vogël, për kundërvajtjet e parashikuara në aktet e bashkisë dhe të komunës, përcaktohen me vendim të këshillit përkatës. Neni 6 që parashikonte se për shkelje të një rëndësie të vogël mund të jepej gjobitja në vend, me një shumë deri 1000 lekë, është shfuqizuar. Ndryshimi i fundit ka lidhje me nenin 20 dhe urdhëron që të ardhurat e siguruara nga gjobat për kundërvajtjet e miratuara nga organet kolegjiale të njësive vendore, kalojnë 100 për qind në favor të buxhetit të pavarur të bashkisë dhe komunës. Çdo akt ligjor ose akt nënligjor që bie në kundërshtim me këtë ligj shfuqizohet. Ligji ka 6 nene dhe ka hyrë në fuqi më 7.10.2003. Botuar në Fletoren Zyrtare nr. 78 të vitit 2003, në faqen 3520.

**Ligji nr.9120, datë 28.7.2003 “Për disa shtesa dhe ndryshime në ligjin nr.8461, datë 25.2.1999 “Për arsimin e lartë në Republikën e shqipërisë”.** Ndryshimet dhe shtesat që bëhen në ligjin në fuqi janë kryesisht për probleme organizative. Kështu, titullari i shkollave të larta ushtarake tani nuk emërohet nga Këshilli i Ministrave, por nga Ministri i Mbrojtjes nga

radhët e oficerëve madhorë dhe me gradë shkencore. Ndryshimet në nenin 17 kanë të bëjnë me probleme të përbërjes së këshillit të fakultetit ose të shkollës së lartë jouniversitare, të senatit të shkollës së lartë universitare, së zgjedhjes së dekanit të fakultetit, të rektorit të shkollës së lartë universitare ose të drejtorit të shkollës së lartë jouniversitare etj. Sipas ligjit në fuqi, autoritetet drejtuese të shkollave të larta publike gjidheshin çdo tre vjet, kurse me ndryshimet që bëhen ato do të zgjidhen çdo katër vjet. Për arsimimin e ushtarakëve dhe të punonjësve të Policisë së Shtetit në shkollat e larta civile, shpenzimet për këtë arsimim përballohen nga Ministria e Mbrojtjes për ushtarakët dhe nga Ministria e Rendit Publik për punonjësit e Policisë së Shtetit. Ndryshime ka edhe në atë pjesë të ligjit në fuqi ku trajtohen pranimet në shkollat e larta publike. Kështu, këto pranime bëhen me kuota të parashikuara dhe këto ndahen në kuota kryesore dhe kuota dytësore. Kuotat kryesore të pranimit për sistemin e studimeve me kohë të plotë propozohen nga Ministria e Arsimit dhe Shkencës dhe miratohen nga Këshilli i Ministrave. Për sistemin e studimeve me kohë të pjesshme kuotat përcaktohen nga Ministria e Arsimit dhe Shkencës. Në po këtë kre (kreun V ku flitet për studentët) është shtuar paragrafi, i cili parashikon që studentët në çdo shkollë të lartë universitare zgjedhin qeverinë studentore. Sipas ligjit në fuqi, kohëzgjatja e plotë e studimeve në shkollat e larta universitare llogaritej në vite akademike dhe nuk ishte më e vogël se katër vjet. Me ndryshimet e bëra kjo kohë kërkohet të jetë jo më pak se tre vjet. Me ndryshimet e bëra, togfjalëshi “Diploma e studimeve të thelluara pasuniversitare” është zëvendësuar me fjalën “Master”. Ligji ka 11 nene dhe ka hyrë në fuqi më 18.9.2003. Botuar në Fletoren Zyrtare nr.75 të vitit 2003, në faqen 3428.

**Ligji nr.9121, datë 28.7.2003 “Për mbrojtjen e konkurrencës”.**

Qëllimi i këtij ligji është mbrojtja e konkurrencës së lirë dhe efektive në treg, duke përcaktuar rregullat e sjelljes së ndërmarrjeve, si dhe institucionet përgjegjëse për mbrojtjen e konkurrencës dhe përgjegjësitë e tyre. Ky ligj do

të zbatohet për ndërmarrjet dhe grupimet e ndërmarrjeve, të cilat, në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të tërthortë, ndikojnë ose mund të ndikojnë në treg, si dhe për të gjitha subjektet e përcaktuara më lart që e ushtrojnë veprimtarinë në territorin e Republikës së Shqipërisë dhe për ato që e ushtrojnë veprimtarinë jashtë këtij territori, në se pasojat e kësaj veprimtarie ndihen në tregun e brendshëm. Në Pjesën II, ku trajtohen Kufizimet e Konkurrencës, rëndësi ka të vihet në dukje se ligji ndalon në mënyrë kategorike të gjitha marrëveshjet, të cilat kanë si objekt ose si pasojë pengimin, kufizimin ose shtrembërimin e konkurrencës në treg. Po ashtu, ligji i kushton vëmendje shpërdorimit me pozitën zotëruese, duke treguar edhe se cilat raste vlerësohen si shpërdorim, shpjegohet se në cilat raste kemi përqendrim të ndërmarrjeve dhe cilat raste nuk konsiderohen përqendrim, siç mund të jetë për shembull blerja e aksioneve të një ndërmarrjeje nga institucionet financiare, institucionet e kreditit dhe të sigurimit, për rishitje, me kusht që rishitja të bëhet brenda një viti. Në kreun e përqendrimit të ndërmarrjeve janë trajtuar: kontrolli i përqendrimeve, vlerësimi i përqendrimit, ndikimi i realizimit të përqendrimit etj. Në ligj gjen vend edhe trajtimi i faktit, se cili është autoriteti i konkurrencës dhe cilat janë procedurat administrative, si dhe organizimi dhe funksionimi i autoritetit të konkurrencës. Kështu, sipas ligjit, autoriteti i konkurrencës është organ publik, i pavarur në kryerjen e detyrave të veta. Autoriteti është person juridik me seli në Tiranë. Autoriteti përbëhet nga Komisioni i Konkurrencës dhe nga Sekretariati. Ligji trajton edhe shumë probleme të tjera, siç mund të jenë kushtet për t'u zgjedhur anëtar i Komisionit, konflikti i interesave, papajtueshmëria dhe lirimi nga detyra i anëtarëve të Komisionit, detyrat dhe përgjegjësitë e Komisionit dhe të Sekretariatit, ruajtja e konfidencialitetit etj. Më tej trajtohen procedurat e përgjithshme administrative, procedurat për përjashtimin e marrëveshjeve nga ndalimi, procedurat për kontrollin e përqendrimeve, procedurat civile, bashkëpunimin me institucionet dhe kundërvajtjet administrative. Ligji ka 86 nene dhe ka hyrë në fuqi më 1 dhjetor 2003. Botuar në Fletoren Zyrtare nr.71 të vitit 2003, në faqen 3189.

**Ligji nr.9122, datë 29.7.2003 “Për ratifikimin e marrëveshjes për tregtinë e lirë, ndërmjet Këshillit të Ministrave të Republikës së Shqipërisë dhe Misionit të Administratës së Përkohshme të Kombeve të Bashkuara në Kosovë (UNMIK), në emër të institucioneve të përkohshme vetëqeverisëse të Kosovës”.** Qëllimi i kësaj Marrëveshjeje është që të krijojë gradualisht një zonë të tregtisë së lirë gjatë një periudhe tranzitore që zgjatet deri më 1 janar 2009, në përputhje me dispozitat e kësaj Marrëveshjeje dhe në përputhje me dispozitat e shprehura në nenin 24 të Marrëveshjes MPTT të vitit 1994 dhe të Marrëveshjes që themeloi OBT-në. Një ndër objektivat kryesore është zgjerimi i bashkëpunimit ekonomik ndërmjet dy vendeve dhe rritja e standardit të jetesës së popujve të tyre. Këto objektiva parashikohet të arrihen duke zhdukur gradualisht kufizimet në tregtinë e mallrave, vendosjen e kushteve të barabarta konkurrence për tregti ndërmjet palëve kontraktuese, heqjen e barrierave ndaj tregtisë etj. Marrëveshja trajton probleme të tarifave doganore bazë, të detyrimeve fiskale, të kufizimeve sasiore mbi dispozitat dhe importet, si dhe masat që kanë efekt të njëjtë, të barrierave teknike në tregti etj., për produktet industriale. Për produktet bujqësore rregullon problemet e shkëmbimit të koncensioneve, të masave mbrojtëse specifike, të masave sanitare dhe fitosanitare etj. Trajtohen, gjithashtu, edhe problemet e taksimit të brendshëm, të masave antidomping dhe kundërbalancuese, të monopoleve shtetërore, të procedurës për aplikimin e masave mbrojtëse, të rregullave të konkurrencës mes sipërmarrjeve, të ndihmës shtetërore, të të drejtës të pronësisë intelektuale, të prokurimit publik etj. Për sigurimin e zbatimit të kësaj Marrëveshjeje do të jetë përgjegjës një Komitet i Përbashkët që do të themelohet nga përfaqësues të secilës palë kontraktuese. Marrëveshja ka edhe 4 Aneke, Protokollin A me 3 Aneke, Protokollin B me 7 Tituj. Protokollin B është ndër më voluminozët dhe merret me përkufizimin e konceptit “Produkte origjinale” dhe metodat e bashkëpunimit administrativ. Sipas nenit 37 të Marrëveshjes, Protokollin dhe Anekset janë një pjesë integrale e saj.

Marrëveshja është bërë në Prishtinë në 7 korrik 2003. Ligji ka 2 nene dhe ka hyrë në fuqi më 4.9.2003. Botuar në Fletoren Zyrtare nr.78 të vitit 2003, në faqen 3261. Ligji i bashkëlidhen Marrëveshja, Protokollet dhe Anekset.

**Ligji nr.9123, datë 29.7.2003 “Për disa ndryshime në ligjin nr.8653, datë 31.7.2000 “Për ndarjen administrativo-territoriale të njëjse të qeverisjes vendore në Republikën e Shqipërisë”.** Me ligjin e lartpërmendur, ndryshimi bëhet në pikën 2 të nenit 1 të ligjit nr.8653, datë 31.7.2000. Sipas kësaj pike, në Republikën e Shqipërisë janë 309 komuna, por me këtë ndryshim numri i tyre bëhet 308. Kjo ka ndodhur në Qarkun e Shkodrës, prandaj edhe ligji urdhëron që pasqyra X “Qarku Shkodër” të zëvendësohet me pasqyrën X “Qarku Shkodër” që i bashkëlidhet këtij ligji. Kështu, në këtë qark, komuna Barbullush shkrihet dhe kalon bashkë me fshatrat Barbullush, Kukal dhe Hotën, në komunën Bushat. Ligji ka 3 nene dhe ka hyrë në fuqi më 4.9.2003. Botuar në Fletoren Zyrtare nr.71 të vitit 2003, në faqen 3211.

**Ligji nr.9124, datë 29.7.2003 “Për disa shtesa në ligjin nr.8410, datë 30.9.1998 “Për radion dhe televizionin publik dhe privat në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar”.** Ligji i lartpërmendur bën pesë shtesa në ligjin në fuqi. Pas nenit 40 që flet për detyrimin për depozitim të dokumentacionit të së drejtës së transmetimeve, shtohen nenet 40/1 dhe 40/2. Neni 40/1, ndërmjet të tjerash, detyron operatorët radiotelevizivë të licencuar që të depozitojnë pranë Këshillit Kombëtar të Radios dhe Televizionit dokumentacionin që vërteton se zotërojnë të drejtën e transmetimit të programeve me marrëveshje me kontratë shitjeje, shkëmbimi ose dhurimi. Neni 40/2 nuk lejon operatorët radiotelevizivë të transmetojnë programin me shënjën dalluese të operatorëve radiotelevizivë të huaj, me përjashtim të operatorëve të licensuar për transmetime programesh të huaja. Pas nenit 54 shtohet neni 54/1, i cili urdhëron që për transmetimin e reklamave

radiotelevizive, operatorët radiotelevizivë duhet të zotërojnë të drejtën e transmetimit të tyre në Shqipëri. Shtesa pas nenit 136 ka të bëjë me përhapjen e programeve radiotelevizive në rrjetin tokësor. Kështu, operatorët radiotelevizivë të licencuar nga KKRT-ja për përhapjen e programeve radiotelevizive në rrjetin tokësor kanë të drejtë të ritransmetojnë programet e tyre edhe në rrjetin satelitor. Operatorët radiotelevizivë të licencuar nga KKRT-ja për përhapjen e programeve radiotelevizive në satelit kanë të drejtë të ritransmetojnë programet e tyre edhe në rrugë tokësore. KKRT-ja përcakton kushtet përkatëse në përputhje me këtë ligj. Shtesa e fundit bëhet në nenin 137/4 pas pikës 6 dhe ka të bëjë me dënimet, kur ka raste kundërvajtjesh. Kështu, kur operatorët radiotelevizivë do të dënohen me gjobë nga 200.000 deri në 1.000.000 lekë, kur transmetojnë programe që nuk i kanë prodhuar vetë dhe për të cilat nuk kanë marrëveshje, kontratë shitjeje, shkëmbimi ose dhunimi nga subjektet e tjera radiotelevizive, nga prodhuesit ose shpërndarësit e autorizuar të tyre. Ligji ka 5 nene dhe ka hyrë në fuqi më 4.9.2003. Botuar në Fletoren Zyrtare nr.71 të vitit 2003, në faqen 3218.

**Ligji nr.9125, datë 29.7.2003 “Për disa shtesa dhe ndryshime në ligjin nr.7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, ndryshuar me ligjin nr.8085, datë 12.3.1996”.** Me ligjin e lartpërmendur, Kodit të Punës i janë bërë 70 ndryshime, 31 shtesa dhe 5 shfuqizime. Në këto rrethana do të ishte e vështirë që në një paraqitje kaq të shkurtër të jepeshin të gjitha detajet e ndryshimeve, të shtesave e shfuqizimeve. Ndryshime ka në Kreun II lidhur me fushën e zbatimit të Kodit, në hapësirë, sipas personave, sipas përmbajtjes dhe në kohë. Lidhur me përparësinë e normave të së drejtës, thuhet se të drejtat dhe detyrimet lidhur me marrëdhëniet e punës rregullohen në mënyrë përparësie nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë dhe se punëmarrësi nuk mund të heqë dorë nga të drejtat që rrjedhin nga dispozitat urdhëruese të këtij Kodi. Ndryshime ka

edhe për lidhjen e kontratës së punës, lindjen e marrëdhënieve të punës, formën e kontratës etj. Në kreun për detyrimet e punëmarrësit, ndryshimet e bëra në pjesën më të madhe janë në favor të punëmarrësit. Kështu, ky i fundit nuk është i detyruar të zbatojë urdhra që ndryshojnë kontratën e punës ose urdhrat dhe udhëzimet e përgjithshme e të veçanta të punëmarrësit që rrezikojnë jetën e shëndetin e tij. Gjithashtu, edhe ndryshimet lidhur me kohëzgjatjen e pushimin ditor, janë në dobi të punëmarrësve. Kështu, kohëzgjatja ditore normale e punës është jo më shumë se 8 orë. Ajo përcaktohet me vendim të Këshillit të Ministrave, në kontratën kolektive ose në kontratën individuale të punës, brenda limiteve të kohës maksimale të punës, duke shfuqizuar atë pjesë të ligjit, sipas të cilit, kohëzgjatja ditore e punës mund të jetë më e madhe ose më e vogël vetëm brenda limiteve të kohës javore maksimale të punës. Ndryshime kanë pësuar edhe nenet që flasin për pushimet vjetore, për mbrojtjen e veçantë për të miturit dhe gratë, sidomos për gratë shtatzëna dhe nënat e reja, lejën e lindjes, kohën e punës etj. Një trajtim më i drejtë i është bërë kohës së provës në punë, procedurës së pushimit nga puna, si dhe pushimit pa shkaqe të arsyeshme, pushimit kolektiv etj. Organizatat sindikale, krijimi i tyre, liritë sindikale, si dhe nenet që trajtojnë probleme të konflikteve kolektive, të gjykatave të arbitrazhit, të të drejtës së grevës, mbrojtja e të drejtës për punë dhe e të drejtës për grevë, janë bërë më të plota e më të qarta. Vlen të theksohet se janë shtuar nene që kanë rëndësi të veçantë, siç janë ato që kanë të bëjnë me ligjshmërinë e grevës si për shembull kushtet e përgjithshme, gjendjet e veçanta, shërbimet e rëndësishme jetike, shërbimet minimale, greva e solidaritetit, efektet e grevës së ligjshme dhe përfundimi i grevës. Ligji ka 79 nene dhe ka hyrë në fuqi më 4.9.2003. Botuar në Fletoren Zyrtare nr.72 të vitit 2003, në faqen 3225.

**Ligji nr.9126, datë 29.7.2003 “Për përdorimin civil të lëndëve plasëse në Republikën e Shqipërisë”.** Objekt i këtij ligji është përcaktimi i procedurave, rregullave dhe i përgjegjësiive të administratës shtetërore për

prodhimin, magazinimin, përdorimin, kontrollin, asgjësimin, transferimin dhe mënyrën e tregtimit të lëndëve plasëse për përdorim civil, për mbrojtjen dhe sigurimin e jetës, të shëndetit të njerëzve, kafshëve, vlerave materiale të mjedisit nga rreziqet që mund të shkaktojnë këto lëndë. Ligji duhet të zbatohet nga të gjithë personat fizikë ose juridikë që merren me prodhimin, magazinimin, transferimin, importimin, tregtimin dhe përdorimin e lëndëve plasëse për përdorim civil, të pajisur me lejë ose autorizim për ushtrimin e veprimtarisë me lëndë plasëse, por nuk zbatohet për lëndët plasëse që përdoren nga Forcat e Armatosura dhe ato të Rendit Publik, përdorimi i të cilave rregullohet me ligj të veçantë. Ligji trajton edhe probleme që kanë të bëjnë me kërkesat kryesore të sigurisë, sidomos me klasifikimin për përdorim civil të lëndëve plasëse dhe testimin e këtyre lëndëve. Trajtohet, gjithashtu, edhe administrimi i lëndëve plasëse për përdorim civil, regjistrimi i tyre, kushtet e përgjithshme të administrimit, mbikëqyrja e transferimit etj. Ligji ka edhe një Aneks ku flitet për vlerësimin e konformitetit. Ky Aneks përbëhet nga disa Module siç janë Moduli “B” ku përshkruhet ajo pjesë e procedurës, nëpërmjet së cilës një organ i akredituar verifikon dhe vërteton që një mostër, përfaqësuese e produktit të shqyrtuar, plotëson dispozitat përkatëse të ligjit. Moduli “C” trajton konformitetin ndaj ligjit, Moduli “D” trajton garancinë e cilësisë së prodhimit, Moduli “E” trajton garancinë e cilësisë së produktit etj. Të gjitha Modulet janë pjesë e këtij ligji. Këshilli i Ministrave, Ministria e Mbrojtjes, Ministria e Rendit Publik, Ministria e Industrisë dhe Energjetikës janë ngarkuar që të nxjerrin aktet nënligjore dhe udhëzimet përkatëse, duke përcaktuar se për cilat nene duhet të nxirren akte nënligjore dhe udhëzime. Ligji ka 14 nene dhe ka hyrë në fuqi më 3.9.2003. Botuar në Fletoren Zyrtare nr.72 të vitit 2003, në faqen 3245.

**Ligji nr.9127, datë 29.7.2003 “Për disa shtesa në ligjin nr.8810, datë 17.5.2001 “Për përcaktimin e formës dhe të strukturës së formulës së privatizimit të shoqërisë anonime “ALBTELEKOM””.**



**Neni 1 i ligjit nr.8810, datë 17.5.2001 “Për përcaktimin e formës dhe të strukturës së formulës së privatizimit të shoqërisë anonime “ALBTELEKOM””** parashikon që kjo shoqëri të privatizohet dhe kjo të realizohet nëpërmjet transferimit të të drejtës së pronësisë të 100 për qind të aksioneve të zotëruara nga shteti të tretëve, sipas formulës së privatizimit të parashikuar në këtë ligj. Në këtë nen me ligjin nr.9127, datë 29.7.2003 (të lartpërmendur) janë shtuar dy paragrafë, sipas të cilëve “ALBTELEKOM” sh.a. i jepet licencë për ofrimin e shërbimit publik telefonik të lëvizshëm tokësor, sipas standardit GSM, nëpërmjet shoqërisë së re të krijuar, sipas rregullave të parashikuara në këtë ligj, ku përcaktohen edhe kushtet e dhënies së licencës. Paragrafi tjetër (që shtohet) përcakton se Enti Rregullator i Telekomunikacioneve, në zbatim të kushteve të parashikuara më lart, të nenit 52 dhe të neneve vijuese të ligjit nr.8618, datë 14.6.2000 “Për telekomunikacionet në Republikën e Shqipërisë”, bën lëshimin, ndryshimin ose heqjen e licencës së lëshuar shoqërisë së re, përmendur më sipër. Neni 2 i ligjit në fuqi, në pikën 1, lidhur me formulën dhe formën e privatizimit të aksioneve të “ALBTELEKOM” sh.a. përcakton ndarjen e paketës së aksioneve, ku sipas saj, jo më pak se 51 për qind, por jo më shumë se 76 për qind e aksioneve të kapitalit, u ofrohen investitorëve strategjikë, të cilët janë shoqëri të specializuara në fushën e telekomunikacioneve. Pas pikës 1 të nenit 2, të përmendur më lart, ligji i ri (nr.9127, datë 29.7.2003) shton një paragraf, sipas të cilit, pjesë e paketës së shitjes së “ALBTELEKOM” sh.a. të jetë dhe shoqëria e re që do të ofrojë shërbimin publik telefonik të lëvizshëm, tokësor, ku partnerit strategjik do t’i ofrohen jo më pak se 51 për qind, por jo më shumë se 76 për qind e aksioneve të kësaj shoqërie. Ligji ka 3 nene dhe ka hyrë në fuqi më 8.10.2003. Botuar në Fletoren Zyrtare nr.79 të vitit 2003, në faqen 3527.

**Ligji nr.9128, datë 29.7.2003 “Për një trajtim të veçantë financiar të pilotëve fluturues në pension”.** Qëllimi i këtij ligji është të rregullojë

një trajtim financiar të pilotëve, që kanë fluturuar me avionë reaktivë e me avionë me helikë, në shtesë të pensionit të pleqërisë, të cilin e përfitojnë nga sigurimi shoqëror i detyrueshëm, në momentin e lindjes të të drejtës së përfitimit të këtij trajtimi. Baza e llogaritjes së këtij trajtimi financiar të veçantë do të jetë paga referuese. Me këtë pagë kuptohet paga bazë për funksion, plus shpërblimin për gradën, të njësuar me pagën referuese të funksionit organik të ushtarakut aktiv në të njëjtën detyrë me përfituesin, në momentin e lindjes të të drejtës për trajtim financiar të veçantë. Efektet financiare që rrjedhin nga ky ligj përballohen nga Buxheti i Shtetit, kurse pagimi dhe caktimi i përfitimeve bëhet nga Instituti i Sigurimeve Shoqërore. Për mënyrën e llogaritjes së përfitimeve, që rrjedhin nga ky ligj për pagimin dhe caktimin e përfitimit, ligji ngarkon Këshillin e Ministrave të nxjerrë aktet nënligjore. Lidhur me shumën e pensionit, ligji përcakton se shumta e pensionit të plotë të pleqërisë, plus masën e trajtimit të veçantë financiar, sipas këtij ligji, nuk mund të jetë më e madhe se 50 për qind e pagës referuese të pilotit fluturues, kur ka dalë në rezervë, lirim ose pension pleqërie. Kushtet e përfitimit me trajtim të veçantë financiar në shtesë të pensionit, si dhe masa e kësaj shtese ndërvaret nga koha e fluturimit dhe nga llojet e avionëve. Ky problem trajtohet në nenin 4 të ligjit. Ligji ka 9 nene dhe ka hyrë në fuqi më 3.9.2003. Botuar në Fletoren Zyrtare nr.72 të vitit 2003, në faqen 3255.

**Ligji nr.9129, datë 8.9.2003 “Për aderimin e Republikës së Shqipërisë në “Konventën Universale për të Drejtën e Autorit” dhe dy protokollet shtesë të saj”.** Konventa Universale për të drejtën e autorit është nënshkruar në Gjenevë më 6 shtator 1952. Qëllimi i saj është të sigurojë në të gjitha vendet mbrojtjen e të drejtës së autorit për veprat letrare, shkencore dhe artistike. Sipas saj, çdo shtet kontraktues angazhohet të ndërmarrë të gjitha dispozitat e nevojshme për të siguruar një mbrojtje të mjaftueshme dhe efikase të të drejtave të autorëve dhe të gjithë titullarëve të këtyre të drejtave për veprat letrare, shkencore dhe artistike, si dhe veprat

muzikore, dramatike e kinematografike, pikturës, gravurës e skulpturës. Sipas Konventës, veprat e publikuara të shtetasve të huaj të çdo shteti kontraktues, si dhe veprat e publikuara për herë të parë në territorin e një shteti, gëzojnë të gjitha të drejtat, në të gjitha shtetet kontraktuese, mbrojtjen që u jep ky shtet veprave të shtetasve të huaj të publikuara për herë të parë në territorin e tij, si dhe mbrojtjen speciale që u jep kjo Konventë. Çdo shtet kontraktues mund t' u sigurojë zbatimin e Konventës shtetasve të tij dhe të huaj rezidentë në shtetin e tij, nëpërmjet dispozitave të legjislacionit të tij të brendshëm. Kohëzgjatja e mbrojtjes së veprës rregullohet nëpërmjet ligjit të shtetit kontraktues kur kërkohet mbrojtja. Kohëzgjatja e veprave të mbrojtura nga kjo Konventë nuk do të jetë më e ulët se mosha e autorit, duke i shtuar edhe njëzet e pesë vjet pas vdekjes. Në mënyrë të hollësishme trajtohen në Konventë probleme të formaliteteve që duhen respektuar për të bërë një botim, probleme të licencimit, sidomos të drejtat e detyrimet e personit që licencohet, kur jepet dhe kur hiqet licenca, në cilat raste licenca është e vlefshme vetëm për botimin brenda territorit të shtetit kontraktues kur është kërkuar etj. Konventa është rishikuar në Paris më 24 korrik 1971. Pjesë e saj janë edhe Deklarata Shtesë lidhur me nenin 17 (ku thuhet se kjo Konventë nuk prek aspak dispozitat e Konventës së Bernës, për mbrojtjen e veprave letrare dhe artistike) si dhe Rezoluta lidhur me nenin 11 (ku flitet për Komitetin Ndërqeveritar dhe atributet e tij). Po ashtu pjesë të Konventës janë edhe Protokolli shtesë 1 (trajton mbrojtjen e veprave të personave pa kombësi ligjore dhe refugjatë) dhe Protokolli shtesë 2 (trajton mbrojtjen e veprave të publikuara për herë të parë nga Organizata e Kombeve të Bashkuara). Ligji ka dy nene dhe ka hyrë në fuqi më 21.10.2003. Botuar në Fletoren Zyrtare nr.83 të vitit 2003 në faqen 3633. Ligjit i bashkëlidhet Konventa, si dhe dy Protokollat shtesë të saj.

## Information on laws passed by Assembly

*Filip Lako*

*Lawyer*

*Center for Parliamentary Studies*

**Law no. 9110, dated 24 July 2003 “On the organization and functioning of the Court of Serious Crimes”.** This is a law on the organization and functioning of the courts of serious crimes, aiming at enhancing the effectiveness of the fight on organized crime and on serious crimes and at improving the quality of trials. The courts of serious crimes and the courts of appeal for serious crimes are the tiers of the judicial system that try high risk crimes at the first and second instance, as stipulated in the law. The legal provisions on the organization of the judicial power and the provisions on the Supreme Council of Justice shall apply to the organization and functioning of these courts, with the exception of the cases that are otherwise stipulated in this law. The judges of these courts shall be appointed for a 9-year term, but upon the termination of their terms, on their demands and the proposal of the Supreme Council of Justice, they may be reappointed. The law also provides for their powers. Thus, these judges shall try at first and second instances the criminal offences envisioned in Article 75, letter “a” of the Code of Criminal Procedures. The trial chamber shall be composed of five judges. Under the law, special rules of procedures shall apply, in particular, to private sessions and the examination of witnesses. Several criteria shall apply to the appointment of the judges to these courts. Therefore, the persons who have been dismissed from their jobs as judges with disciplinary measures may not be appointed to work in these courts. They can, however

run for these positions only two years after the expiration of the date of their disciplinary measure. In addition to the guarantees provided to all the judges of the district courts and the courts of appeal, the judges of the courts of serious crimes shall also enjoy some rights and guarantees that have to do with their wages, a special remuneration during their leave, the special protection of their person, family and assets, as well as their body protection, as envisioned under the legal acts and bylaws. Under the law, the Council of Ministers is responsible for issuing, within three months from the entry into force of this law, the relevant bylaws on the provision of special protection for them at work, their physical protection, their families and assets, as well as other measures linked with their special protection. The law has 12 articles and has entered into force on 8 October 2003. It is published in the Official Gazette no. 78, 2003, p. 3487. Addendum no. 1 on the system of wages of these courts is attached to the law.

**Law no. 9111, dated 24 July 2003 “On some supplements and amendments to Law no. 8436, dated 28 December 1998, “On the organization of the judicial power in the Republic of Albania”.** The amendments and supplements to Law no. 8436, dated 28 December 1998, “On the organization of the judicial power in the Republic of Albania” address mainly the question of the judges’ wages. It is therefore envisioned that when the judges carry out urgent tasks during their days off, or on official holidays, they shall be entitled to a supplementary wage, equal to 50 percent of their daily pay. The wages of the members of the district or military courts have likewise been regulated under this law. It is envisioned that the initial wage of a district court judge and a military tribunal judge shall be equal to 50 percent of the wage of a Supreme Court judge, while the wages of the deputy chairmen of the district court and the military tribunal shall be equal to 57 percent of the wage of a Supreme Court judge, while the wage of the chairmen of these courts shall be respectively equal to 60 per-

cent of the wage of a Supreme Court judge. The wages of the deputy chairmen of the Tirana District Court have been regulated to be respectively 65 and 70 percent of the wage of a Supreme Court judge. Changes in the system of wages have been made also in the Courts of Appeals. The initial wage of a judge in a Court of Appeals is equal to 70 percent of the wage of a Supreme Court judge. The wage of the deputy chairman and the chairman of this court shall be respectively equal to 75 and 80 percent of the wage of a Supreme Court judge. Changes have been foreseen also in the wages of the judges of the Tirana Court of Appeals. Thus the deputy chairman and the chairman of the Tirana Court of Appeals shall have respectively wages almost equal to 80 percent of a Supreme Court judge. This law abrogates Law no. 7800, dated 2 March 1994 "On the wages of judges, effective assistant judges, prosecutors, and investigators." The law has five articles and has entered into force on 7 October 2003, while its financial implications shall take effect from 1 September 2003. It is published in the Official Gazette no. 78, 2003, p. 3491.

**Law no. 9112, dated 24 July 2003, "On some amendments and supplements to Law no. 8678, dated 14 May 2001, 'On the organization and functioning of the Ministry of Justice'."** The abovementioned law makes 15 amendments, 2 supplements, and one abrogation. Therefore, point 3 of Article 4, which tackles the status of the political staff and the civil servants, is amended. The change consists of the fact that both the judges and the prosecutors may work as legal advisors at leading and executive levels of the juridical-professional structures of the Ministry of Justice. Article 6 of the law in force addresses the activity of the Ministry of Justice and the amendments to this article have to do with the organization, functioning, and control of the activity in the field of services provided by the judicial system and of the judicial administration. Of interest is the fact that the amendments to this article have explicitly defined in greater detail the

implementation of the policy of approximation with, and integration of our judicial system into, the relevant international structures and initiatives, and coordinates the work with the other institutions in order to approximate Albanian legislation with the legislation of the European Community and its member states. Point 20 of Article 6 on the care for and the coordination of the activity in the field of justice for minors has likewise been amended. The amendment and the supplements made to Article 10 (Directorate of Codification) have to do with the functioning and tasks of this directorate and the establishment of the Directorate of Legislation and Legal Assistance, the Directorate of Integration and Development of International Relations, and the Directorate of Justice for Minors and of Juridical-Administrative Services. Changes have been made also to the General Directorate of Judicial Affairs. The functions and tasks of this Directorate, along with those of the directorates responsible for their implementation, have been specified more accurately in the amended law in force, which provides in detail also for the problems that are followed up and implemented by the Directorate of Freelance Professions. The same has been done with respect to the Department of International Judicial Cooperation, the Directorate of Financial-Economic Control and Economy Department. It should be noted however that the supplement to Article 18/1 has to do with the Albanian Commission on Adoptions, specifying that this Committee is an institution under the jurisdiction of the Ministry of Justice, which under the law, shall follow up and realize the organization and functioning of the activities linked with adoptions in conformity with the general interest of the protection of the rights of minors. The law has 10 articles and has entered into force on 7 October 2003. It is published in the Official Gazette no. 78, 2003, p. 3492.

**Law no. 9113, dated 24 July 2003, “On the ratification of the ‘Memorandum of understanding between the Government of the Republic of Albania and the Government of the United Kingdom of**

**Great Britain and Northern Ireland for leading the military exercises and drills and for the provision of support by the host country.”** This memorandum of understanding was signed between the participating parties, bearing in mind the provisions of the agreement between the participants in the North Atlantic Treaty (NATO, SOFA), signed on 19 June 1951 in London and the agreement between the participating states in the North Atlantic Treaty and the other states participating in the partnership for peace for the status of their forces (P&P SOFA), signed on 19 June 1995 in Brussels. This understanding was achieved in the context of the underlining concept of distributing the armed forces of the participating countries in the territories of other member countries to hold military exercises and drills, approved by the participants, and in light of the needs of one member country to be fulfilled by the host country, where they will be deployed. The memorandum of Understanding gives clear explanations about the definitions “Visiting forces,” “Host country,” “Military authorities,” “Drilling regions,” “Exercises and drills” and others. The aim of this Memorandum is to identify the responsibilities and the general principles governing exercises and drills. The Memorandum describes the standards, the type, the level and the methods of support that the host country provides to the visiting forces during exercises and drills. The drills cover also problems linked with the discipline and jurisdiction, the command and control, the protection of, and the suggestions for, classified material, the medical and dental treatment, the procedures of investigation into accidents and incidents, the protection of the environment, the settling of disputes, and others. The law has two articles and has entered into force on 7 October 2003. It is published in the Official Gazette no. 78, 2003, p. 3496. The Memorandum of Understanding is attached to the law.

**Law no. 9114, dated 24 July 2003 “On some supplements and amendments to Law no. 7703, dated 11 May 1993 ‘On social insur-**



**ance in the Republic of Albania, amended.”** The abovementioned law makes four changes and four supplements to the law in force. Thus the article in the law in force on the obligation to pay contributions envisioned that any difference in the total of contributions shall be returned during three years of payment together with the fine. With the amendment made to it, the deadline shall be prolonged from three, to five years. The changes made to Article 16 on the sanctions say that if the contributions are not paid within the deadlines specified in this law, the responsible juridical and physical person shall pay the fine on the arrears, which will be calculated over the amount of unpaid contribution from the date on which the payment was due until the date on which the payment is actually made. Unlike the law in force, according to which the fines were set by the agencies of the Social Insurance Institute, the amendment made to this article explicitly includes the actual fine in the law, so when violations are observed, the fine shall be imposed by the inspectors of the agencies. Amendments are also made to the articles on the increase of the social insurance funds, the obligation of the employers and the procedures for paying social contributions by them. Now the law obligates the employer to submit to the social insurance bodies within the first quarter of each year a statement on the contributions paid during the previous calendar year for each employee according to the model approved by the Institute of Social Insurance and to get a social insurance number from the social insurance agency for every new employee. The procedure for paying contributions has also been amended. Now all the revenues from the social insurance contributions and the fines on the arrears, collected by the tax bodies, shall be transferred to the account of the Social Insurance Institute and the bodies under its jurisdiction. The procedures for transferring this money are laid down in a decree of the Council of Ministers. The law has seven articles and has entered into force on 7 October 2003. It is published in the Official Gazette no. 78, 2003, p. 3506.

**Law no. 9115, dated 24 July 2003 “On the environmental treatment of polluted waters”.** This law aims at protecting the environment and human health from the negative impact of the polluted waters. Under this law, the process of environmental treatment of polluted waters aims at reducing the polluted water generated by manufacturing activities and the pollution in them. This process also aims at utilizing the best possible techniques and methods, based on environmental criteria and approved in a normative act; at taking of protective technical and technological measures, which should be respected by all the users; at preventing the pollution of the environment from polluted waters and limiting the bad impact when it occurs, at compensating for the pollution inflicted, and at rehabilitating the damaged environment caused by physical and juridical persons with the discharge of polluters up and above the allowed quotas. The law provides in detail for the obligations of the physical and juridical persons, whose activity discharges polluted waters. A special place in the law is held by the provisions on the treatment of polluted waters, divided according to various categories. Thus it provides for industrially polluted waters, the discharge of liquids from all kinds of processes, the polluted urban waters, the polluted discharges in mountainous zones, etc. The physical and juridical persons, whose activities generate polluted waters, should be provided with an environmental license. These persons are also obligated to monitor these activities with their own expenses, whereas the Environmental Inspectorate shall supervise the implementation of the rules and demands for the environmental treatment of polluted waters and the conditions set forth in the environmental license. The law explicitly enumerates the forbidden activities and the sanctions envisioned against them, in those instances when the conditions of this law are violated. In this case, too, the law explicitly lists the actions that are considered violations. The law says that the Council of Ministers and the Ministry of the Environment should issue the relevant bylaws in implementation of some articles within three months from the

approval of this law by the Assembly. The law has 27 articles and has entered into force on 7 October 2003. It is published in the Official Gazette no. 79, 2003, p. 3508.

**Law no. 9116, dated 24 July 2003, “On the cancellation of fines and interests for the unpaid VAT by the contractors of the PHARE financed projects.”** This law cancels all the fines imposed and the interests accrued from the unpaid VAT for the contractors of the PHARE program-funded projects. The firms that have not paid the VAT are exempt from this law, that is, their unpaid obligations shall not be written off. According to the table attached to this law, the firms benefiting from it are the contractors that operate in the building and rehabilitation of roads like GRANIT, BE-HA-SE, SA-FA, MAVROVO, ITAL STRADE, CONSTRUCTION and RUSC TURB SIDER. The data for unpaid obligations, interests and fines refer to 24 January 2003. The law has two articles and has entered into force on 7 October 2003. It is published in the Official Gazette no. 78, 2003, p. 3517.

**Law no. 9117 dated 24 July 2004 “On the definition of the form and structure of privatization formula of ‘ARMO’ joint stock company, Fier”.** Under this law, “ARMO” joint stock company shall be put up for privatization. The form of privatization of the “Amro” joint stock company, Fier will be that of transfer of ownership of the shares of the capital of the company to the third party, through the forms envisioned in this law, or through the transfer of the rights of use and development of the assets of the company with concessionary contract according to the forms laid down in the amended Law no. 7973, dated 26 July 1995, “On the concessions and participation of the private sector in services and infrastructure.” Under this law, it is compulsory for the structure of the privatization formula of the shares of the capital of this company in the case of transfer of ownership

right to be not less than 51 percent of the shares of the capital that will be offered to the strategic investors for transfer through the sale with open international bid. The payment of this package of shares shall be made in cash. The law solves also the problem of the former owners of the land and the employees of the “Amro” joint stock company Fier. The former owners of the land shall be offered shares according to the value of the land included in the capital of the company, while the employees of “Amro” joint stock company, Fier shall be offered shares from the capital of the company in exchange for the privatization vouchers given to them by the state. In the sense of the law, the employees of “Amro” joint stock company Fier are those workers who have had uninterrupted labor relations from the time of the establishment of the company to the moment of the entry into force of this law. The workers of “Amro” joint stock company, Fier who have been employed for a period not less than two years and who will be made redundant, will be paid by the privatized company a wage equal to the wages of the two years for a year after the privatization of the company as well as the unpaid social insurance contributions. The workers employed for less than two years will be paid a wage equal to the time they have worked in this company. The law has nine articles and has entered into force on 7 October 2003. It is published in the Official Gazette no. 78, 2003, p. 3518.

**Law no. 9118, dated 24 July 2003 “On the writing off of the fines on arrears of unpaid social insurance contributions”.** Under the abovementioned law, the fines on the arrears of social contributions up to 31 December 2002 shall be written off for the entirely state owned companies and enterprises, the joint enterprises and companies with the state, the private juridical and physical persons and self-employed persons in agriculture, on the condition that the social contributions are paid within 31 December 2004. The decisions of the courts that have taken final form up to the date of the entry into force of this law, for the part of the fines on the unpaid social

insurance shall not be executed, that it, their execution shall cease because they are written off by this law. Nevertheless, the fines on the arrears of the social contributions, paid prior to the entry into force of this law, shall not be returned. The law has four articles and has entered into force on 18 September 2003. It is published in the Official Gazette no. 75, 2003, p. 3427.

**Law no. 9119, dated 24 July 2003 “On some amendments to Law no. 7697, dated 7 April 2003 “On administrative offenses” amended in Law no. 7813, dated 14 April, 1994, Law no. 7927, dated 24 April 1995 and Law no. 8343, dated 6 May 1998.”** The first amendment is done to the second paragraph of Article 3 and has to do with the issuance of bylaws that envision administrative offences. Thus, amended paragraph two of Article 3, says that the municipal and communal councils have the right to issue bylaws envisioning administrative offences for violations linked with the fields where they exercise their own functions and their joint functions with the relevant territorial units, when they have not been foreseen as such in individual laws. Regarding the amount of fines, envisioned in Article 5, with the amendments made, the size of the fine and the actual fine for minor cases, for offences envisioned in the municipal or communal acts, shall be determined in a decision of the relevant council. Article 6, which envisioned that for minor violations fines up to an amount of 1000 lek could be imposed on the spot, has been abrogated. The last amendment is linked with Article 20 and obligates that the revenues from fines approved by the collegial bodies of local authorities shall be deposited entirely in the independent budget of the municipality and the commune. Every legal act or bylaw which is in contravention to this law shall be abrogated. The law has six articles and has entered into force on 7 October 2003. It is published in the Official Gazette no. 78, 2003, p.3520.

Law no. 9120, dated 28 July 2003 “On some supplements and amendments to Law no. 8461, dated 25 February 1999 ‘On higher education in the Republic of Albania’.” The amendments and supplements to the law in force consist mainly of organizational issues. Thus the principal of higher military schools will no longer be appointed by the Council of Ministers, but by the Minister of Defense from among the ranks of senior officers who have scientific degrees. The amendments to Article 17 have to do with issues related to the composition of the Faculty Council or the undergraduate higher school, the senate of the higher university school, the election of the dean of faculties, the rector of the higher university school, or the director of the undergraduate school, etc. Under the law in force, the leading authorities of the higher public schools are elected every three years, while now, with the amendments made to it, they will be elected every four years. For the education of the teachers and the State Police officers in higher civilian schools, the expenses for education shall be met by the Ministry of Defense for the military students and by the Ministry of Public Order for the State Police officers. Amendments have also been made to those parts of the law in force which deal with admissions into higher public schools. Thus, these admissions are done on the basis of envisioned quotas and they are divided into main and supplementary quotas. The main quotas for admissions for full time study systems are proposed by the Ministry of Education and Science and approved by the Council of Ministers. For the system of part time study system, the quotas are determined by the Ministry of Education and Science. In Chapter V on students, a paragraph has been added which envisions that the students in every higher university school shall elect the student government. Under the law in force, the full duration of the studies in the higher university schools was calculated in academic years and was not less than four years. With the amendments made, the duration should necessarily be not less than three years. With the amendments made the words “Diploma of the profound post-university studies” has been replaced

with the word “Master”. The law has 11 articles and has entered into force on 18 September 2003. It is published in the Official Gazette no. 75, 2003, p.3428.

**Law no. 9121, dated 28 July 2003 “On the protection of competition”.** The purpose of this law is to protect free and real competition in the market, laying down the rules for the conduct of enterprises and the institutions responsible for the protection of competition, as well as their responsibilities. This law will apply to individual enterprises and groups of enterprises that directly or indirectly have an impact on the market and to all the subjects stipulated above, which exercise their activity in the territory of the Republic of Albania and those that exercise their activity outside this territory if the effect of this activity is felt in the domestic market. Part two treats the Restrictions to Competition. It should be pointed out that the law categorically forbids all agreements that aim at preventing, restricting or distorting market competition. Likewise, the law devotes attention to the misuse of dominant position, laying down the cases that are regarded as misuses, explaining the cases that are considered mergers of enterprises and those that are not regarded as such, as the case may be for example with the purchase of shares of an enterprise by financial institutions and by credit and insurance institutions for resale, on the condition that the resale takes place within a year. The chapter on the merger of enterprises deals with the control of the merger, its evaluation, impact, and so on. The law tackles also the competition authority and the administrative procedures and the organization and functioning of the competition authority. Thus, under the law, the competition authority is a public independent body. The authority is a juridical person with its seat in Tirana. The authority is composed of the Competition Commission and the Secretariat. The law deals with many other problems, like the conditions when one may be elected member of the commission, the conflict of interests, the irreconcilability and the dismissal

of the members of the commission, the tasks and responsibilities of the Commission and the Secretariat, the preservation of confidentiality and others. Further on, it deals with the general administrative procedures, the procedures for exempting some agreements from being banned, the procedures for the control of mergers, the civil procedures, cooperation among institutions and the administrative offences. The law has 86 articles and has entered into force on 1 December 2003. It is published in the Official Gazette no. 71, 2003, p. 3190.

**Law no. 9122, dated 29 July 2003 “On the ratification of the free trade agreement between the Council of Ministers of the Republic of Albania and the United Nations Interim Administrative Mission in Kosovo (UNMIK) on behalf of the provisional self-governing institutions in Kosovo”.** The aim of this Agreement is to gradually create a free trade zone during a transitional period that will last until 1 January 2009, in keeping with the provisions of this Agreement and the provisions expressed in Article 24 of the MPTT Agreement of 1994 and the Agreement that led to the founding of the WTO. One of the main objectives of this agreement is the expansion of economic cooperation between our two countries and the improvement of the living standards of their peoples. These objectives shall be achieved by gradually eliminating the restrictions to the trade of goods, the establishment of equal competition conditions for trade between the contracting parties, the removal of the barriers to trade, and others. The Agreement deals with problems of basic customs tariffs, fiscal obligations, quantitative restrictions in the dispositions and imports, and the measures of the same effect, the technical barriers to trade and others, and to industrial products. For agricultural products, it regulates the problems of exchange of concessions, the specific protective measures, the sanitary and phytosanitary measures, and so on. It also deals with the problems of internal taxation, the anti-dumping and counterbalancing measures, the state



monopolies, and the procedures for the application of protective measures, the competition rules among enterprises, the state aid, and the right of intellectual property, public procurement, and others. The joint Committee that will be founded by the representatives of each contracting party shall be responsible for the implementation of this Agreement. The Agreement has also four Annexes, Protocol A with three Annexes, Protocol B with seven Titles. Protocol B is one of the most voluminous and addresses the definition of the concept “Original products” and the methods of administrative cooperation. Under Article 37 of the Agreement, the Protocols and the Annexes are integral part of it. The Agreement was signed on 7 July 2003 in Prishtina. The law has two articles and has entered into force on 4 September 2003. It is published in the Official Gazette no. 78, 2003, p. 3261. The Agreement, the Protocols and the Annexes are attached to the law.

**Law no. 9123, dated 29 July 2003 “On some amendments to Law no. 8653, dated 31 July 2000 ‘On the administrative-territorial division of the units of local governing in the Republic of Albania.’”** In the abovementioned law, the change is made to point 2 of Article 1 of Law no. 8653, dated 31 July 2000. According to this point, the number of communes in the Republic of Albania is 309 but now with the amendment, their number has become 308. The change has to do with the Shkoder district, therefore the law says that the current table x in the “Shkoder district” should be replaced with the new table x in the “Shkoder district” attached to this law. Thus the Barbullush commune in this district is merged with the Bushat commune together with the villages Barbullush, Kukal and Hot. The law has three articles and has entered into force on 4 September 2003. It is published in the Official Gazette no. 71, 2003, p. 3211.

**Law no. 9124 dated 29 July 2003 “On some supplements to Law no. 8410, dated 30 September 1998, ‘On public radio and television**

**in the Republic of Albania' amended."** The abovementioned law adds five supplements to the law in force. After article 40 which speaks about the obligation to deposit the necessary documentation related to the right of broadcast, Articles 40/1 and 40/2 are added. Article 40/1, says among others that the licensed radio-television operators should submit to the National Council of Radio-television [KKRT] the documentation which proves that they have the right to broadcast programs on the basis of agreements, sale contracts, or on an exchange and donation basis. Article 40/2 does not allow the radio-television operators to broadcast programs with the logo of foreign radio and television operators, with the exception of those cases when the operators are licensed for broadcasting foreign programs. After Article 54, Article 54/1 is added, saying that in order to broadcast radio-television ads, the radio-television operators should have the right to broadcast them in Albania. The supplement after Article 136 has to do with the diffusion of radio-television programs through the terrestrial network. Thus the radio-television operators licensed by the KKRT have the right to rebroadcast them also through the satellite network. The radio-television operators licensed by the KKRT to broadcast their programs via satellite have the right to rebroadcast their programs also via the terrestrial network. The KKRT sets the relevant conditions for them in conformity with this law. The last supplement is done to Article 137/4, after point 6 and deals with the penalties for violations. Thus when the radio-television operators are fined with 200,000 to 1.000,000 leks for broadcasting foreign programs, which they have not produced themselves and for which they do not have agreements, sale contracts, contracts of exchange or donation with other radio-television entities by their authorized producers or distributors. The law has five articles and has entered into force on 4 September 2003. It is published in the Official Gazette no. 71, 2003, p. 3218.

**Law no. 9125, dated 29 July 2003 "On some supplements and**

**amendments to Law no. 7961 ‘Labor Code in the Republic of Albania’, amended in Law no. 8085, dated 12 March 1996.”** The abovementioned law makes 70 amendments to the Labor Code, 31 supplements and five repeals. However, in such a brief summary, it would be hard to point out all the details of the amendments, supplements and abrogations. Amendments have been made also to Chapter II regarding the scope of the implementation of the Code in space according to the persons, the content and the time. With respect to the priority of the norms of the law, it says that the rights and obligations regarding labor relations are regulated by the Constitution of the Republic of Albania, which has priority, and that the employees cannot give up the rights stemming from the compulsory provisions of this Code. Amendments are made also to the manner the labor contract is signed, the labor relations stemming thereof, the form of contract, etc. In the chapter on the obligations of the employees, the amendments made are mostly in favor of the employees. Thus the latter are not obliged to implement orders that change the labor contract or the general or specific orders and instructions that risk their life and health. The amendments made to the duration of the daily break are likewise in favor of the employees. Thus the duration of a normal work day is no longer than 8 hours. It is defined in a decision of the Council of Ministers in the collective or individual labor contract within the limits of the maximal work time, abrogating that part of the law, according to which the duration of a work day may be greater or shorter, only within the limits of the maximal labor week time. Amendments have been made also to the articles on the annual holidays, the special protection of the minors and women, especially, to those on pregnant women and young mothers, the birth leave and the work time. The work probation period, the procedure for dismissal, and the dismissal without reasonable grounds, the collective dismissal, and so on has been treated more fairly. The trade unions, their creation, the trade union freedoms and the articles that treat problems of the collective conflicts, the arbitration courts, the right to strikes, the

protection of the right to work and the right to go on strike have become more complete and clearer. It should be noted that articles of special importance have been added, like those that have to do with the legality of the strike such as the general conditions, the special conditions, the vital importance services, the minimal services, the solidarity strike, and the effects of the legitimate strike and the conclusion of the strike. The law has 79 articles and has entered into force on 4 September 2003. It is published in the Official Gazette, no. 72, 2003, p. 3225.

**Law no. 9126, dated 29 July 2003 “On the civil use of explosive substances in the Republic of Albania”.** The focus of this law is the definition of procedures, rules and responsibilities of the state administration for the manufacturing, storage, use, control, destruction, transfer and the trading of the explosive substances for civil use, the protection and security of life, people’s health, the animals, and the protection of the material values of the environment against the hazards that these substances may cause. The law should be implemented by all the physical and juridical persons who deal with the manufacturing of the explosives used by the Armed Forces and the Forces of Public Order, the use of which is regulated by a special law. The law addresses also issues that have to do with the main demands of security, particularly, the classification for civil use of explosive substances and their testing. It also deals with the administration of explosives for civil use, their registration, the general conditions of their administration, the supervision of transfer, and so on. The law has also an Annex, which speaks about conformity assessment. This Annex is composed of several Modules like Module “B” which describes that part of the procedure by means of which an accredited body verifies and certifies that a sample, representing the examined product, meets the relevant provisions of the law. Module “C” deals with its conformity with the law, Module “D” deals with the guarantees of the quality of the manufactured product, Module “E” deals with

the guarantees of the quality of the product, and so on. All the modules are part of this law. Under the law, the Council of Ministers, the Ministry of Defense, the Ministry of Public Order, the Ministry of Industry and Energy are responsible for issuing the relevant bylaws and relevant instructions, determining the articles for which bylaws and instructions should be issued. The law has 14 articles and has entered into force on 3 September 2003. It is published in the Official Gazette no. 72, 2003, p. 3235.

**Law no. 9127 dated 27 July 2003, “On some supplements to Law no, 8810, dated 17 May 2001, “on the definition of the form and structure of the privatization formula for the ‘Alb telecom’ joint stock company.”** Article 1 of law no. 8810, dated 17 May 2001 “On the definition of the form and structure of the privatization formula of the ‘Alb telecom’ joint stock company,” foresees that this company shall be privatized and that privatization shall take place through the transfer of ownership right of 100 percent of the shares of the state to a third party, according to the formula of privatization envisioned in the law. By means of Law no. 9127, dated 29 July 2003 (abovementioned), two paragraphs are added to this article according to which “Alb telecom” joint stock company is granted the license to offer its mobile cable public telephone services according to the GSM standards, through the newly created company according to the rules laid down in this law, which defines also the terms for granting the license. The other paragraph (that is added), defines that the Regulatory Entity of Telecommunications, pursuant to the conditions foreseen above, in Article 52 and the following articles in Law no. 8618, dated 14 June 2000 “On telecommunications in the Republic of Albania” may issue, change, or revoke the license granted to the new company, mentioned earlier. With respect to the formula and form of privatization of the shares of “Alb telecom” joint stock company, Article 2 of the law in force, in point 1 defines the division of the package of shares, whereby no less than 51 percent and no more than

76 percent of the shares of the capital shall be offered to the strategic investors, which are specialized companies in the field of telecommunications. After point 1 of Article 2, mentioned above, the new law (no. 9127, dated 29 July 2003) adds a paragraph according to which, the new company that will provide cable mobile telephone public service will be part of the package of the sale of “Alb telecom” joint stock company, of which the strategic partner will be offered no less than 51 percent, but no more than 76 percent of the shares of this company. The law has 3 articles and has entered into force on 8 October 2003. It is published in the Official Gazette no. 79, 2003, p. 3527.

**Law no. 9128, dated 29 July 2003 “On special financial treatment for retired air pilots”** The purpose of this law is to regulate the financial treatment of the pilots who have flown reactive and propeller planes, in the form of a supplement to their old age pension to which they are entitled from the compulsory social insurance at the moment of the emergence of the right to this benefit. The basis for calculating the specific financial treatment shall be the reference wage. By means of this wage, the law implies the basic wage per function, plus the remuneration for the rank, unified with the reference wage of the organic function of the active military that carries out the same task with the beneficiary, at the moment of being entitled to the right of specific financial treatment. The financial implications stemming from this law shall be met by the state budget, while the payment and the benefits shall be made by the Social Insurance Institute. Under this law, the responsible body for calculating the financial benefits stemming from it shall be the Council of Ministers which must issue the relevant bylaws. With respect to the amount of pension, the law says that the amount of the full retirement pension, plus the special financial benefit, under this law, may not be greater than 50 percent of the reference wage of the air pilot when he has been sent in reserve, discharged or retired. The conditions for benefiting

the special financial benefit, in addition to the pension, and the amount benefited, depend on his time of flying and the kind of planes used. This issue is dealt with in Article 4 of the law. The law has nine articles and has entered into force on 3 September 2003. It is published in the Official Gazette no. 72, 2003, p. 3255.

**Law no. 9129, dated 8 September 2003 “On the adherence of the Republic of Albania to the ‘Universal Convention on copyrights’ and its two supplementary protocols.”** The Universal Convention on the copyright was signed on 6 September 1952 in Geneva. Its purpose is to ensure protection of copyrights in all the countries for literary, scientific and artistic works. According to it, each contracting state shall be committed to undertaking all the necessary measures to ensure sufficient and effective protection of the copyrights and their holders for literary, scientific and artistic works, and for musical works, dramas, movies, paintings, gravures and sculptures. Under this Convention, the published works of foreign citizens of every contracting state and the works published for the first time in the territory of a state shall enjoy all the rights in the contracting states, the protection given by the relevant state to the works of foreign citizens published for the first time in its territory, as well as the special protection provided to them by this Convention. Each contracting state may ensure the implementation of the Convention for its citizens and to foreign citizens resident in its territory, through the provisions of its domestic laws. The duration of the protection of the work shall be regulated by means of the laws of the contracting state where protection is sought. The duration of the time of protection by this Convention may not be less than the age of the author, plus twenty years after his or her death. The Convention deals in detail with issues of formalities that must be respected before a publication is made, issues of licensing, especially the rights and obligations of the licensed person, when the license is granted or revoked, when it is valid only for publica-

tion within the territory of the contracting state where it is sought. The Convention was revised on 24 July 1971 in Paris. Part of it are also the Supplementary Statement regarding Article 17 (which says that the current convention does not in any way impair the provisions of the Berne Convention for the protection of the literary and artistic works) and the Resolution on Article 11 of it (which speaks about the Intergovernmental Committee and its attributes). Likewise, supplementary Protocol 1 (dealing with the protection of the works of the persons without legal nationality and refugees) are part of this Convention along with Supplementary Protocol 2 (dealing with the protection of the works published for the first time by the United Nations organization). The law has two articles and has entered into force on 21 October 2003. It is published in the Official Gazette no. 83, 2003, p. 3633. The Convention and its two supplementary protocols are attached to it.





Personat që janë të interesuar të  
abonohen në këtë Revistë, janë të lutur  
të kontaktojnë në adresën:

**Rruga “Sami Frashëri”, Nr.3/15**

**Pallatet e Aviacionit**

**☎: 04 240214**

**cps@albaniaonline.net**

**www.ascdp.org**

---

Botuesit e kësaj Reviste mirëpresin dhe e  
vlerësojnë si ndihmë çdo vërejtje apo sugjerim  
për përmirësimin e cilësisë së Revistës. Vërejtjet  
dhe sugjerimet tuaja mund t'i dërgoni në adresën  
e sipërpërmendur.

---

*Ju faleminderit!*

*Those who are interested to register are  
pleased to contact at:*

**Rruga “Sami Frashëri”, Nr.3/15**

**Pallatet e Aviacionit**

**☎: 04 240214**

**e-mail: cps@albaniaonline.net**

**www.ascdp.org**

---

The editors welcome any suggestion or comment  
to improve the quality of the Review. You can send  
your comments and suggestions to the above  
mentioned address.

---

*Thank You!*

---

Kopertina: R&T Advertising

Art grafik: Elvira Çiraku

---

Shtypur në shtypshkronjën “ALB Paper”

---

<b>Drejt看 i Revistės:</b>	Sokol BERBERI
<b>Kryeredaktore:</b>	Elira ZAKA
<b>Bordi editorial:</b>	Filip LAKO Perikli ZAHARIA Leon SHESTANI Sokol SADUSHI Sokol BERBERI
<b>Pėrkthyes:</b>	Engjėllushe SHQARRI
<b>Redaktor:</b>	Pandeli KOÇI
<b>©Copyright 2001:</b>	Qendra e Studimeve Parlamentare