

**RELACION  
PËR  
PROJEKTLIGJIN “PËR SISTEMIN E VLERËSIMIT TË VEPRIMTARISË  
SË GJYQATARËVE NË REPUBLIKËN E SHQIPËRISË”**

**I. QËLLIMI I PROJEKTAKTIT DHE OBJEKTIVAT QË SYNOHEN TË ARRIHEN**

Qëllimi i këtij projektligji është përmirësimi i veprimtarisë së gjyqësorit në tërësi, duke promovuar cilësinë dhe eficiencën në dhënien e drejtësisë nëpërmjet vlerësimit të aftësive profesionale dhe etike të veprimtarisë së gjyqtarit. Synimi i këtij ligji është të përmirësojë në mënyrë të vazhdueshme aftësitë dhe kapacitetin e gjyqtarëve, duke përcaktuar standarde të qëndrueshme për cilësinë dhe sasinë e veprimtarisë së gjyqtarëve. Objektivat e këtij ligji janë përcaktimi i parimeve, kriterëve dhe procedurava për vlerësimin profesional dhe etik të gjyqtarëve të gjykatave të shkallës së parë dhe të gjykatave të apelit. Vlerësimi profesional dhe etik do të shërbejë për të informuar Këshillin e Lartë të Drejtësisë në procesin e vendimmarrjes në lidhje me ngritjen në detyrë dhe transferimin e gjyqtarëve duke siguruar një proces zhvillimi të karrierës së tyre të bazuar në meritokraci dhe kriterë objektive. Ky vlerësim do të informojë KLD-në dhe Shkollën e Magjistraturës në lidhje me nevojat për trajnim dhe për të lehtësuar planifikimin për trajnim. Ky projektligj do të lehtësojë identifikimin e gjyqtarëve që mund të kenë aftësi të veçanta profesionale dhe do të kontribuojë në përmirësimin e strukturës organizative të gjykatave, të kushteve të punës të gjyqtarëve dhe të sistemit gjyqësor.

Ky projektligj nuk prek çështjet institucionale në lidhje me vlerësimin, por ndjek strukturën institucionale aktuale sipas të cilës Këshilli i Lartë i Drejtësisë është organi përgjegjës për vlerësimin. Aspekti institucional do të shqyrtohet në kuadër të reformës së sistemit të drejtësisë që është duke u hartuar nga Komisioni i Posaçëm Parlamentar “Për Reformën në Sistemin e Drejtësisë”. Organizimi, struktura dhe funksionimi i Këshillit të Lartë të Drejtësisë si dhe statusi dhe detyrat e Inspektoratit pranë Këshillit të Lartë të Drejtësisë, mund të rishikohen dhe përmirësohen në përputhje me standardet ndërkombëtare dhe praktikat më të mira gjatë reformës në drejtësi.

**II. VLERËSIMI I PROJEKTAKTIT NË RAPORT ME PROGRAMIN POLITIK TË KËSHILLIT TË MINISTRAVE, ME PROGRAMIN ANALITIK TË AKTEVE DHE DOKUMENTE TË TJERA POLITIKE**

Ky projektligj është pjesë e programit politik të Këshillit të Ministrave për vitin 2015.

### **III. ARGUMENTIMI I PROJEKTAKTIT LIDHUR ME PËRPARËSITË, PROBLEMATIKAT, EFEKTET E PRITSHME**

Sistemi aktual i vlerësimit bazohet në vendimin nr. 261/2, datë 14.04.2010, të Këshillit të Lartë të Drejtësisë, i cili parashikon se vlerësimi përgatitet në formë përshkruese dhe statistikore nga Inspektorati i Këshillit të Lartë të Drejtësisë dhe bëhet nga vetë Këshilli. Sistemi aktual i vlerësimit bazohet kryesisht në veprimtarinë që kryejnë inspektorët e KLD-së për të mbledhur të dhëna në lidhje me performancën e gjyqtarëve. Metoda aktuale e vlerësimit është e ndërlikuar dhe kërkon një punë të jashtëzakonshme nga inspektorët e KLD-së, ku nevojiten kërkime të gjata që prekin kohëzgjatjen e procesit. Për më tepër, aktualisht kriteret dhe procedura i ofrojnë relativisht Këshillit të Lartë të Drejtësisë një hapësirë të gjerë diskrecioni. Sipas progres raporteve të Komisionit Europian për Shqipërinë vlerësimi i gjyqtarëve përbën një kriter vendimtar për një proces të bazuar në meritë dhe transparent të transferimit dhe ngritjes në detyrë. Nevoja e rregullimit të sistemit të vlerësimit me ligj përbën garanci dhe parakusht për objektivitetin e procesit dhe i jep rëndësinë e duhur zbatimit të tij. Më 24 tetor 2014, Këshilli Konsultativ i Gjyqtarëve Evropian (CCJE) miratoi Opinionin Nr. 17 (2014) “Mbi Vlerësimin e Punës së Gjyqtarëve, cilësia e Drejtësisë dhe Respekti për pavarësinë e gjyqësorit”. Opinioni rekomandon ndër të tjera se *"baza dhe elementet kryesore për vlerësimin formal duhet të përcaktohen në mënyrë të plotë në legjislacionin parësor"*.

Në kuadër të projektit të BE-së dhe Këshillit të Evropës “Mbështetje e Eficiencës së Drejtësisë - SEJ” është kryer një analizë e plotë mbi sistemin e vlerësimit të gjyqtarëve e cila rezultoi në projekt-raportin mbi “Vlerësimin individual të gjyqtarëve në Shqipëri”. Përfundimet e këtij raporti janë mbajtur parasysh gjatë hartimit të këtij projektligji.

### **IV. VLERËSIMI I LIGJSHMËRISË, KUSHTETUTSHMËRISË DHE HARMONIZIMI ME LEGJISLACIONIN NË FUQI VENDAS E NDËRKOMBËTAR**

Projektligji i propozuar mbështetet në nenet 81 dhe 83 paragrafi 1 të Kushtetutës. Ai është në përputhje me parimin e shtetit të së drejtës dhe parimin e pavarësisë së gjyqësorit.

### **V. VLERËSIMI I SHKALLËS SË PËRAFRIMIT ME ACQUIS COMMUNAUTAIRE (PËR PROJEKTAKET NORMATIVE)**

Projektligji nuk synon përafrimin me legjislacionin e Bashkimit Evropian.

## VI. PËRMBLEDHJE SHPJEGUESE E PËRMBAJTJES SË PROJEKTAKTIT

Ky projektligj synon nxitjen e pjesëmarrjes aktive të gjyqtarit në procesin e vlerësimit të tij duke e bërë partner në këtë mekanizëm. Në ndryshim nga sistemi aktual sistemi i ri i vlerësimit përqendrohet në vetëvlerësimin e gjyqtarit i cili bëhet i detyrueshëm duke kombinuar në këtë mënyrë bashkë-ekzistencën ndërmjet vlerësimit dhe vetëvlerësimit duke siguruar që vlerësimi të jetë objektiv dhe transparent. Kriteret e vlerësimit janë të përcaktuara qartë dhe janë të matshme, bazuar në tregues të caktuar. Vetvlerësimi është i detyrueshëm dhe përbën pikënisjen e procedurës së vlerësimit. Tashmë qëllimi i vetvlerësimit është zgjeruar duke futur shumë elementë të rinj.

Projektligji "Për sistemin e vlerësimit të veprimtarisë së gjyqtarëve në Republikën e Shqipërisë" përmban katër krerë të strukturuar në 38 nene.

**Kreu I** përmban dispozita të përgjithshme dhe përbëhet nga 6 nene.

**Neni 1** parashikon objektin e projektligjit i cili përcakton parimet, kriteret dhe procedurat për vlerësimin profesional dhe etik të gjyqtarëve të gjykatave të shkallës së parë dhe të gjykatave të apelit.

Një ndër çështjet që u shtrua si objekt diskutimi gjatë procedurës së konsultimit ishte nëse vlerësimi duhet të shtrihet tek të gjithë gjyqtarët e të gjithë niveleve. Në këtë rast objekti i ligjit do të ndryshohej me qëllim përcaktimin e parimeve, kriterëve dhe procedurave të vlerësimit etiko-profesional të veprimtarisë së gjyqtarit, të gjykatës së shkallës së parë, gjykatave të apelit dhe Gjykatës së Lartë. Gjyqtarët e Gjykatës së Lartë do të vlerësohen nga kryetari i Gjykatës së Lartë duke përdorur për analogji kriteret dhe për aq sa është e mundur procedurat e përcaktuara nga ky projektligj.

Faktikisht, në Mendimin nr.751/2013 CDL-AD (2014) 007 (paragrafët 21 dhe 22), Komisioni i Venecias dhe Drejtoria e të Drejtave të Njeriut (DDN) e Drejtorisë së Përgjithshme të të Drejtave të Njeriut dhe Shtetit të së Drejtës të Këshillit të Evropës, konsideron se *‘vlerësimi synon sigurimin e standardeve të përshtatshme të funksionimit, duke përfshirë vetë-analizën e gjyqtarëve dhe rritur eficiencën e tij. Ai nevojitet gjithashtu për të identifikuar dhe marrë masa ndaj praktikave të gabuara dhe në këtë mënyrë edhe Gjykata e Lartë nuk duhet të përjashtohet nga një proces i tillë vlerësimi. Eventualisht do të ketë nevojë për statistika ose për një vlerësim sasior të performancës së përgjithshme të Gjykatës së Lartë. Komisioni i Venecias dhe DDN-ja rekomandojnë gjithashtu që Gjykata e Lartë duhet të përfshihet në një sistem vlerësimi. Përveç kësaj, kjo do të dërgonte një sinjal inkurajues dhe të dobishëm tek i gjithë gjyqësori nëse gjyqtarët e shkallës më të lartë bëhen gjithashtu pjesë e procesit të vlerësimit.’*

**Neni 2** përcakton qëllimin e projektligjit. Objektivi kryesor i vlerësimit është të synojë ruajtjen dhe përmirësimin e cilësisë së punës së gjyqtarëve dhe në këtë mënyrë të të gjithë sistemit gjyqësor. Për më tepër projektligji do të shërbejë për të informuar KLD-në në procesin e vendimmarrjes në kuadër të transferimit dhe ngritjes në detyrë. KKGJE-ja dhe OKB-ja deklarojnë se: *“emërimi dhe ngritja në detyrë e gjyqtarëve nuk duhet të bazohen vetëm në kohën në shërbim, por edhe në kritere objektive, veçanërisht aftësinë, integritetin dhe përvojën. Nëse ngritjet në detyrë bëhen në pajtim me këto kritere objektive, gjë që do të thotë se kur gjyqtarët bëjnë kërkesë për ngritje në detyrë, të paktën në atë moment, duhet të vlerësohen në një formë të caktuar”*. Për më tepër, vlerësimi duhet të ofrojë informacionin e nevojshëm për nevojat për trajnim dhe asistencë në planifikimin e trajnimit. Së fundmi, informacioni i mbledhur në procedurat e vlerësimit duhet të shërbejë jo vetëm për vlerësimin e gjyqtarëve individual, por edhe për të dhënë material që mund të ndihmojë në përmirësimin e strukturës organizative të gjykatave dhe kushteve të punës së gjyqtarëve. Qëllimi i këtij projektligji është gjithashtu identifikimi i gjyqtarëve që mund të kenë aftësi të veçanta për sistemin e drejtësisë si për shembull përgjegjës për marrëdhëniet me mediat, aftësi hartimi shumë të mira, trajnues etj.

**Neni 3** përmban përkufizimin e termave të tekstit të projektligjit.

**Neni 4** përcakton parimet mbi të cilat bazohet procesi i vlerësimit që duhet të zbatohen gjatë gjithë procesit të vlerësimit si pavarësia, meritokracia, efikasiteti, procesi i rregullt ligjor dhe konfidencialiteti.

**Neni 5** i referohet legjislacionit për papajtueshmërinë e ushtrimit të detyrës dhe për parandalimin e konfliktit të interesave. Neni 37 i ligjit nr.9367, datë 7.4.2005 “Për parandalimin e konfliktit të interesave në ushtrimin e funksioneve publike”, i ndryshuar, parashikon mekanizmin dhe mënyrat bazë të trajtimit dhe të zgjidhjes së konfliktit të interesave: *“për parandalimin sa më të hershëm dhe sa më efikas të çdo konflikti interesi, të çdo lloji qoftë ai, zyrtari, në ushtrimin e funksioneve të tij, paraprakisht, sipas rrethanës, nevojës, në mënyrë të shkallëzuar ose në proporcion me rëndësinë e situatës, mënjanon dhe zgjidh vetë çdo situatë të konfliktit të interesit, të çdo forme qoftë ajo, duke përdorur, sipas rastit dhe përshtatshmërinë, një apo disa nga mënyrat e caktuara, ndër të tjera duke u vetëpërkrahuar paraprakisht nga procesi konkret i vendimmarrjes, (...) ose ne rastet e organit kolegjial, duke mos marrë pjesë në diskutimin dhe votimin e çështjes në konflikt.”* Gjithashtu ky nen i referohet edhe papajtueshmërive sipas parashikimeve të Kodit të Procedurave Administrative.

**Neni 6** përcakton subjektet e këtij ligji. Ligji nuk do të zbatohet për gjyqtarët që janë rekrutuar në inspektoratin e Këshillit të Lartë të Drejtësisë, kur vlerësohet veprimtaria e tyre si inspektorë.

Aktualisht, neni 28 i ligjit nr.9877, datë 18.02.2008, “Për organizimin e pushtetit gjyqësor në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar, përbën bazën për gjyqtarët e rekrutuar në struktura të

tjera juridiko-profesionale. Me përfundimin e detyrës në institucionet e tjera, ata kanë të drejtën të kthehen në vendin e tyre të mëparshëm të punës. “Komandimi” i gjyqtarëve në institucionet e tjera është për tu vlerësuar sepse i lejon gjyqtarëve të zgjerojnë spektrin e tyre të përvojës dhe i lejon institucionet e tjera shtetërore për të përfituar nga përvoja e tyre si gjyqtar. Duke përcaktuar se këta gjyqtarë që janë rekrutuar në struktura të tjera juridiko-profesionale do të vlerësohen në përputhje me skemat e vlerësimit që zbatohen në institucionet ku kryejnë funksionet, sigurohet që gjyqtarët që janë rekrutuar në struktura të tjera juridiko-profesionale të mos diskriminohen në lidhje me transferimin dhe ngritjen në detyrë pas përfundimit të periudhës së komandimit të tyre.

**Kreu II** përcakton në nenet 7 deri 11 kriteret e vlerësimit në të cilat bazohet kryerja e vlerësimit profesional dhe etik të gjyqtarëve si: aftësia gjyqësore, aftësitë organizative, etika dhe angazhimi për vlerat gjyqësore dhe aftësinë njerëzore dhe angazhimin profesional. Mendimi nr.17 i KKGJE-së rekomandon që vlerësimi duhet të bazohet në kritere objektive. *“Këto kritere duhet të përbëjnë në parim treguesit cilësorë, por përveç kësaj, mund të përbëhen nga tregues sasiore. Në çdo rast, treguesit e përdorur duhet t’u mundësojnë atyre që bëjnë vlerësimin të marrin parasysh të gjitha aspektet që përbëjnë një performancë të mirë gjyqësore. Vlerësimi nuk duhet të bazohet vetëm në kritere sasiore.”* Bazuar në këtë rekomandim, kriteret e përcaktuara në këtë projektligj përcaktojnë kriteret cilësore dhe sasiore.

Sipas **nenit 8** kriteri “aftësi gjyqësore” vlerësohet në kuptimin e njohurive ligjore dhe arsytimit ligjor. Sipas Mendimit nr.17 të KKGJE-së, kjo shërben si bazë për të mundësuar një vlerësim të cilësisë së punës. Në fakt KKGJE-ja shprehet se është cilësia dhe jo thjesht sasia e vendimeve të gjyqtarit që duhet të jetë në thelbin e vlerësimit individual. Në mendimin nr. 11 (2008), KKEGJ-ja diskutoi rëndësinë e vendimeve me cilësi të lartë. Me qëllim vlerësimin e cilësisë së vendimit të një gjyqtari, vlerësuesit duhet të përqendrohen në metodologjinë që gjyqtari zbaton në punën e tij/saj në tërësi, dhe jo në vlerësimin e themelit të vendimeve të veçanta. Ky i fundit duhet të vendoset vetëm nga procesi i ankimit. Në pikën 4 të këtij neni, parashikohet qartë që vlerësuesit nuk duhet të zëvendësohen dhe të veprojnë si gjykata apeli. Vetëm një vlerësim i përgjithshëm i njohurive ligjore dhe zotësisë për të bërë arsyetime ligjore mund të jetë objekt i vlerësimit, për shembull, padituria e plotë për ligjin që tregon se gjyqtari nuk i ka njohuritë e duhura ligjore dhe procedurale ose një argumentim tërësisht jo-logjik ose një arsyetim tërësisht i pastrukturuar i vendimit që mund të reflektohet negativisht në vlerësim. Parashikimi i një game të gjerë burimesh vlerësimi si dhe garancitë procedurale në dispozicion të gjyqtarit janë mekanizma që shmangin subjektivitetin e procesit. Ministria e Drejtësisë do të nxjerrë një manual udhëzues për përcaktuar të parametrat orientuese mbi të cilat do të zhvillohet kjo pjesë e rëndësishme e vlerësimit.

Projektligji shmang përqindjet e prishjes së vendimeve. KKGJE-ja vazhdon ta konsiderojë problematike bazimin e rezultateve të vlerësimit në numrin ose përqindjen e vendimeve të

prishura në apel. Rekomandimet e Kievit dhe Raporti i ENCJ-së kanë të njëjtin këndvështrim lidhur me këtë pikë.

Sipas **nenit 9** vlerësohen aftësia e gjyqtarit për të përballuar ngarkesën e punës, për të kryer procedurat gjyqësore dhe aftësia për të administruar dosjet gjyqësore. Burimi kryesor i vlerësimit në këtë aspekt janë statistikave në lidhje me kapjen e afateve ligjore dhe standardet minimale kohore, rendimenti i përfundimit të çështjeve dhe kohën mesatare për marrjen e vendimit. Të gjitha të dhënat statistikore duhet të analizohen në kontekst, me qëllim që të përcaktohet nëse ato janë rezultat i rrethanave që nuk varen nga gjyqtari. Gjatë analizës së statistikave për përqindjen e çështjeve të zgjidhura dhe kohëzgjatjen e gjykimeve, të dhënat duhet të analizohen, ndërmjet të tjerash, veçanërisht në dritën e kompleksitetit të çështjeve, ngarkesës së punës së gjyqtarëve, rritjes së menjëhershme të ngarkesës së punës.

Aftësia për të kryer procedurat gjyqësore matet me treguesit për numrin mesatar të seancave gjyqësore për çdo çështje, për kryerjen e veprimeve procedurale të nevojshme për organizimin e procesit gjyqësor, për mënjanimin e seancave gjyqësore joproduktive, duke përfshirë edhe monitorimin e dërgimit pa vonesë të akteve të nevojshme të njoftimit. Burime të tjera të vlerësimit veçanërisht në lidhje me aftësitë organizative janë aftësia për të mbajtur me rregullsi aktet në dosjen gjyqësore si dhe krijimin e tyre pa mungesa.

**Neni 10** ofron një bazë për marrjen parasysh të etikës dhe përkushtimit ndaj vlerave gjyqësore, si pavarësia dhe paanësia në vlerësim. Ky kriter bazohet në Mendimin nr.17 të KKGJE-së, paragrafi 35, që deklaron se *“vlerësuesit duhet të konsiderojnë të gjitha aspektet që përbëjnë një performancë të mirë gjyqësore, veçanërisht (...) përkushtimin (...) dhe integritetin. Megjithëse kjo mundëson konsiderimin e shkeljeve të rregullave/standardeve etike dhe profesionale në procesin e vlerësimit, ky kriter në asnjë rast nuk duhet të përdoret nga vlerësuesit për ta përdorur procesin e vlerësimit për disiplinimin e gjyqtarëve”*. Një diferencim i qartë ndërmjet vlerësimit dhe masave e proceseve disiplinore është i nevojshëm. Rezultatet e ankesave të paraqitura mund të përbëjnë një tregues në këtë aspekt. Megjithatë, do të merret parasysh që vetëm numri i ankesave të paraqitura nuk tregon shumë në lidhje me etikën profesionale të një gjyqtari. Gjyqtarët nuk duhet të ndëshkohen thjesht për faktin që janë paraqitur ankesa, dhe as të shpërblehen për mungesën e ankesave, pasi kjo është tërësisht jashtë sferës së ndikimit të gjyqtarëve. Ajo që ka rëndësi janë rezultatet e ankesave dhe verifikimit nga inspektimi gjyqësor, si dhe përfundimet e organeve të inspektimit. Po ashtu, thjesht mungesa e procedurave disiplinore ndaj një gjyqtari të vlerësuar nuk duhet të konsiderohet si tregues, por vetëm nëse një vendim përfundimtar përcakton kryerjen e një shkeljeje disiplinore. Për vlerësimin janë të rëndësishëm vendimet e dhëna brenda afatit të vlerësimit, pavarësisht nëse shkelja disiplinore ka ndodhur në periudhën e vlerësimit apo më parë.

Në Shqipëri ka një tendencë për të ushtruar presion mbi gjyqtarët dhe për pasojë disa gjyqtarë, të cilët ndjehen më të ekspozuar kundrejt këtij presioni, priren të tejkalojnë kërkesat për vetëpërrjashtim. Kështu, projektligji parashikon një tregues të matshëm mbi numrin e kërkesave të gjyqtarit për të hequr dorë nga gjykimi në raport me numrin e kërkesave të miratuara. Numri i rindarjes së çështjeve të gjyqtarëve për shkaqe konflikti interesi me kërkesë të palës, në rastet kur gjyqtari nuk e ka konsideruar atë si një rast për vetë-përrjashtim, mund të përbëjë një tregues për vlerën gjyqësore të paanësisë (neni 10 i projektligjit). Në nenin 20 të Kodit të Procedurës Penale parashikohet se kërkesa e përjashtimit konsiderohet se nuk është bërë, kur gjyqtari edhe pas bërjes së saj, deklaron se heq dorë dhe ajo është pranuar. Ndërkohë që në Kodin e Procedurës civile nuk gjejmë ndonjë parashikim të ngjashëm.

Sipas parimeve të Bangalores, paanshmëria nënkupton gjithashtu qasjen e gjyqtarit ndaj grupeve të ndryshme. Kjo aftësi matet me tregues mbi përdorimin e fjalorit diskriminues dhe burime të tjera.

**Neni 11** vendos kriteret për aftësitë njerëzore dhe angazhimin profesional. Ndërsa angazhimi profesional matet lehtësisht nga tregues objektivë, si ndjekja nga gjyqtarët e trajnimeve, angazhimi në këshillimet brenda gjykatës ose në aktivitetet akademike, aftësitë njerëzore, të shprehura si aftësi komunikimi dhe bashkëpunimi janë më të vështira për t'u matur. Në Mendimin nr. 751/2013 Komisioni i Venecias dhe DDNJ-ja, paragrafi 46, 'aftësitë komunikuese' dhe 'aftësitë e komunikimit me kolegët' konsiderohen si kriteret të përshtatshme cilësore. Burimet e vlerësimit në këtë aspekt mund të jetë komunikimin e qartë dhe transparent me palët gjyqësore, publikun dhe të tretët, bashkëveprimin me kolegët apo administratën gjyqësore, si dhe mbi shkëmbimin e njohurive apo të përvojës profesionale me ta. Megjithatë, në procesin e konsultimit diskutimi nëse aftësitë e komunikimit dhe bashkëpunimit duhet të jenë kriteret në vlerësim apo jo, do të jetë i çmuar për përfshirjen apo jo të këtij kriteri. Nëse kjo mbahet, vlerësuesit duhet të trajtojnë raportet personale dhe të punës ndërmjet kolegëve me kujdes të madh. Këto janë rastet kur kolegët nuk shkojnë me njëri-tjetrin, por të dy janë gjyqtarë shumë të mirë dhe me një menaxhim të përshtatshëm, nevoja e ndërveprimit ndërmjet tyre mund të minimizohet.

**Neni 12** përcakton burimet e vlerësimit. Një ndër ristet e këtij projektligji është përcaktimi i një balance ndërmjet vendimeve që përzgjedh gjyqtari të cilat janë 8 në total për tre vitet e vlerësimit dhe 22 dosje gjyqësore që përzgjidhen me short për të bërë vlerësimin e përgjithshëm dhe për të verifikuar zvarritjet e çështjeve (6 çështje në total).

**Neni 13** parashikon pesë nivelet e vlerësimit dhe jep një vlerësim për secilën shkallë. Paragrafi 1 bën përkufizim të niveleve të vlerësimit, ndërsa paragrafet e tjera parashikojnë rregulla mbi zbatimin e niveleve të vlerësimit.

Në ndarjen në nivele është parashikuar niveli “Shkëlqyeshëm”, pasi rezultatet e shkëlqyera duhet të shpërblehen.

Rregullat e përcaktimit të shkallës përgjithësuese të përcaktuar në paragrafet 3 deri 4 tregojnë që projektligji synon t’i japë më shumë peshë kritereve ‘aftësi gjyqësore’ dhe ‘etika dhe përkushtimi ndaj vlerave gjyqësore’. Në fakt vlerësimi i përgjithshëm mund të mos rezultojë në ‘Shumë Mirë’, nëse vlerësimi në këto dy kritere nuk është ‘Shumë Mirë’ dhe është ‘I pamjaftueshëm’, nëse puna e gjyqtarit vlerësohet ‘i pamjaftueshëm’ në lidhje me kriteret e ‘aftësitë gjyqësore’ dhe “etika dhe përkushtimi ndaj vlerave gjyqësore” dhe jo më shumë se ‘mirë’ në lidhje me dy të tjerat. Në çdo rast vlerësimi “I pamjaftueshëm” nuk do të jepet nëse kryetari i gjykatës e ka vlerësuar gjyqtarin me “Shumë Mirë”.

Në lidhje me shkallët e vlerësimit të përgjithshëm ‘mirë’ deri ‘i pamjaftueshëm’, vendoset një rregull i përgjithshëm që në rastin e dy shkallëve të barabarta kundrejt dy shkallëve të tjera të barabarta të nivelit më të ulët, shkallët e larta janë vendimtare.

**Seksioni II** parashikon vlerësimin e veprimtarisë së kryetarit të gjykatës që është një vlerësim i veçantë për vetë specifikat që përfaqëson detyra e kryetarit të gjykatës. Vlerësimi i kryetarit kryhet për një periudhë 4 vjeçare të ushtrimit të detyrës së tij. Në këtë kontekst garantohet dhe një përdorim më eficient i burimeve. Parashikimi i kësaj periudhe është bazuar në rekomandimet e Komisionit të Venecias në Opinionin nr. 751/2013, Këshillit Konsultativ të Gjyqtarëve Evropian, OSBE dhe EURALIUS, të cilët konsiderojnë se nuk duhet të ketë një vlerësim shumë të shpeshtë pasi krijon idenë e një kontrolli të vazhdueshëm. Kjo periudhë përfshihet brenda mandatit dhe vlerësimi duhet të bëhet jo më vonë se 3 muaj nga përfundimi i këtij mandati.

**Neni 14** parashikon grupin e kritereve mbi bazën e të cilëve bëhet vlerësimi. Përveç nënshtrimit të kritereve të parashikuara në cilësinë si gjyqtar në mënyrë të veçantë vlerësohet edhe puna e tij si kryetar i gjykatës nëpërmjet aftësive drejtuese, organizuese dhe komunikuese.

**Neni 15** parashikon burimet e vlerësimit për kryetarin e gjykatës. Kjo gamë e gjerë burimesh është në pajtim me rekomandimet e KKGJE-së në Mendimin nr.17, që thekson se “burimet e provave mbi të cilat bazohen vlerësimet duhet të jenë të plota dhe të besueshme.”

**Neni 17** parashikon burimet e vlerësimit për veprimtarinë e kryetarit të gjykatës.

**Neni 18** parashikon nivelet e vlerësimit për kryetarin e gjykatës, që ndryshe nga nivelet e parashikuara në nenin 13, përbëhet nga 3 nivele. Vlerësimi i veprimtarisë së kryetarit të gjykatës nuk shërben për efekt të ngritjes në detyrë të tij. Fusha e veprimtarisë në cilësinë e kryetarit të gjykatës lidhet me rolin e tij drejtues në organizimin dhe menaxhimin e veprimtarisë së gjykatës dhe aftësinë për të vendosur një linjë kounimimi të qartë dhe efektive. Vlerësimi i përgjithshëm



“Shumë mirë” jepet nëse veprimtaria e kryetarit është “Shumë Mirë” në të dyja kriteret, ndërsa vlerësimi i përgjithshëm “I pamjaftueshëm” jepet nëse veprimtaria drejtuese e kryetarit të gjykatës vlerësohet “I pamjaftueshëm” në të paktën një prej kriterëve.

**Kreu III** parashikon rregullat për procedurën e vlerësimit.

**Seksioni I** përcakton dispozita të përgjithshme për periudhën e vlerësimit sipas të cilit çdo gjyqtar dhe kryetari i gjykatës vlerësohet së paku një herë në dy vjet.

**Seksioni II** parashikon fillimin e vlerësimit, afatet për njoftimin, vetëvlerësimin, mendimin nga kryetari i gjykatës si dhe dërgimin e akteve të vlerësimit nga kryetari i gjykatës.

**Seksioni III** parashikon procesin e vlerësimit.

**Neni 26** parashikon rregullat për përzgjedhjen e çështjeve për vlerësim. Gjyqtarit i ofrohen të gjitha garancitë dhe të drejtat për të kundërshtuar projektvlerësimin, e drejta e aksesit në dosje, e drejta e dëgjimit, sipas parashikimeve të nenit 29.

**Neni 28** parashikon projekt-vlerësimin i cili kryhet nga inspektori përgjegjës. Të gjitha të dhënat statistikore analizohen në kontekstin e duhur për të shmangur konkluzionet e bazuara në situatat që nuk lidhen me përgjegjësitë e gjyqtarit. Paragrafi 4 garanton pavarësinë e gjyqtarit nga ndërhyrja e inspektorit.

**Neni 32** parashikon vlerësimin me kërkesë që është procedura e vlerësimit të përshpejtuar e cila kryhet kur kërkohet transferimi i gjyqtarit apo në rastet e ngritjes në detyrë kur vlerësimi i fundit është realizuar për një periudhë përpara më shumë se 1 viti. Ky rregullim ofron garanci që ngritja në detyrë ose transferimi i gjyqtarëve të jetë i bazuar në meritokraci dhe profesionalizëm si dhe në rezultate të matshme të përcaktuara në sajë të kriterëve objektive të vendosura nga ky ligj.

**Seksioni IV** parashikon rregulla për raportimin dhe transparencën.

**Neni 33** parashikon detyrimin për Këshillin e Lartë i Drejtësisë për publikimin e një raporti përmbledhës vjetor, që përmban një vështrim të përgjithshëm mbi vlerësimet e kryera në vitin e mëparshëm kalendarik.

**Neni 34** parashikon se Këshilli i Lartë i Drejtësisë në çdo tre vjet përpilon një raport, i cili përmban një përshkrim të përgjithshëm të vlerësimeve të kryera gjatë periudhës së raportimit, një analizë të rezultateve të vlerësimit me synim identifikimin e pikave të forta dhe të dobëta të trupës së gjyqtarëve dhe sistemit të drejtësisë, masave që duhet të merren me synim tejkalimin e dobësive dhe një analizë të efektivitetit të masave të miratuara në periudhën e mëparshme të raportimit. Vlerësimi e veçanërisht vetëvlerësimi, i japin gjyqtarit mundësinë për të tërhequr

vëmendjen edhe për mangësitë strukturore dhe organizative të sistemit. Informacioni i mbledhur në procedurat e vlerësimit mund të ndihmojë në përmirësimin e strukturës organizative të gjykatave dhe kushteve të punës së gjyqtarëve. Këto aspekte duhet të trajtohen në nivel mbarëkombëtar dhe shërbejnë në informimin e politikbërjes në sektorin e drejtësisë. Ky raport periodik publikohet dhe duhet ta bëjë këtë proces transparent dhe në këtë mënyrë të fuqizojë përgjegjësinë e të gjithë aktorëve dhe besimin e qytetarëve në sistemin e drejtësisë.

**Kreu IV** përmban dispozita kalimtare dhe të fundit.

**Neni 35** parashikon dispozita kalimtare. Paragrafi 1 parashikon se vlerësimet që janë në proces e sipër në lidhje me periudhën e vlerësimit 2007 – 2009 kryhen në bazë të Vendimit nr. 261/2 të datës 14/04/2010 të KLD-së. Kjo garanton që të gjithë gjyqtarët vlerësohen në bazë të të njëjtave kritere dhe procedurat e papërfunduara mund të përfundohen në mënyrë të rregullt.

Paragrafi 2 parashikon se me qëllim lejimin e vlerësimeve të veprimtarisë profesionale dhe etike në kohën e duhur në të ardhmen, periudha e parë e vlerësimit e zbatuar pas përfundimit të vlerësimeve në lidhje me periudhën 2007 – 2009 përjashtimisht merr efekt prapaveprues dhe mbulon një periudhë pesë-vjeçare, që fillon më 2010 deri më 2014. Ky raund vlerësimesh përfundohet brenda vitit 2016.

Në vitin 2017, do të fillojë vlerësimi profesional për periudhën 2015 – 2016.

Paragrafi 4 parashikon se të dhënat statistikore përpunohen nga gjykata, ku gjyqtari që vlerësohet ushtron detyrën dhe përcillen nga kryetari i gjykatës, deri në kohën kur inspektori të sigurojë drejtpërdrejt të dhëna statistikore të sakta dhe të sigurta në sistemin elektronik të menaxhimit të çështjeve në gjykata. Kjo bëhet për shkak se teknologjitë e informacionit që tashmë përdoren në gjykata, por nuk janë akoma të unifikuara, saktësia e të dhënave në sistemin elektronik nuk është e garantuar dhe kështu të dhënat statistikore pjesërisht mblidhen në formatin me letër dhe analizohen manualisht. Për sa kohë sistemi elektronik i menaxhimit të çështjeve nuk ofron të dhëna të aksesueshme dhe të sakta, të dhënat statistikore do të paraqiten nga kryetari i gjykatës.

Aktualisht numri i seancave për çështje nuk regjistrohet si duhet në sistemin e menaxhimit të çështjeve. Kështu në pikën 5, parashikohet treguesi i seancave mesatare për çështje është i zbatueshëm vetëm në lidhje me periudhat e vlerësimit nga viti 2016 e në vazhdim. Nga ky moment ky tregues matet vetëm në lidhje me çështjet e përzgjedhura me short që për vlerësim dhe zvarritje. Në periudhën pasuese të vlerësimit, gjyqtari duhet të përshkruajë edhe hapat e ndërmarrë qysh nga vlerësimi i parë për të përmbushur objektivat e vendosura në vlerësimin e mëparshëm dhe në masën që këto objektiva përmbushen duke dhënë shpjegime. Meqenëse ky

është një aspekt që do të prezantohet si risi nga ky projektligj, ai do të zbatohet vetëm në vlerësimet duke filluar nga viti 2015.

**Neni 36** ngarkon Këshillin e Lartë të Drejtësisë për nxjerrjen e akteve normative brenda 3 muajve nga hyrja në fuqi të këtij ligji.

**Neni 37** parashikon dispozita për shfuqizime dhe ndryshime. Shkronja “a” e pikës 1 të këtij neni, parashikon se në ligjin nr. 8811, datë 17.05.2001 “Për organizimin dhe funksionimin e Këshillit të Lartë të Drejtësisë”, i ndryshuar ku gjendet respektivisht togfjalëshi "vlerësim moral dhe profesional" zëvendësohen me togfjalëshin "vlerësim profesional dhe etik".

Meqenëse ky projektligj vendos kriteret e vlerësimit, duhet të shfuqizohet edhe parashikimi në nenin 2, shkronja “dh” e ligjit të KLD-së.

Meqenëse ky projektligj përmban dispozita për periudhën e vlerësimit dhe shkallët e vlerësimit, neni 13 i ligjit “Për organizimin e pushtetit gjyqësor në Republikën e Shqipërisë” duhet të hiqet.

Lista e renditjes sipas kërkesave të nenit 14 të ligjit “Për organizimin e pushtetit gjyqësor në Republikën e Shqipërisë” nuk është në pajtim me standardet ndërkombëtare. Kështu KKGJE-ja rekomandon në Mendimin nr.17 që *“shprehja e rezultatit të vlerësimit me shifra, përqindje ose duke renditur gjyqtarët pa informacion të mëtjetshëm duhet të mënjanohet pasi kjo mund të krijonte një përshtypje të gabuar të objektivitetit dhe sigurisë”*. KKEGJ-ja është kundër çdo renditjeje të përhershme të gjyqtarëve. Megjithatë, një sistem renditjeje është i pranueshëm për qëllime të caktuara, si ngritja në detyrë.” Edhe Komisioni i Venecias dhe DDNJ-ja në Mendimin nr.751/2013, paragrafi 88, thekson që *‘nuk është e nevojshme dhe nuk ka justifikim për vendosjen e një renditjeje të përhershme të të gjithë gjyqtarëve. Kjo mund të çojë në garë të parregullt ndërmjet gjyqtarëve, që mund të kompromentojë vendimet e gjyqtarëve. Mund të jetë e mjaftueshme të renditen ata gjyqtarë që kanë bërë kërkesë për një ngritje në detyrë’*.

Përsa më lart edhe neni 14 i ligjit “Për organizimin e pushtetit gjyqësor në Republikën e Shqipërisë” duhet të hiqet.

## **VII. INSTITUCIONET DHE ORGANET QË NGARKOHEN PËR ZBATIMIN E AKTIT**

Ngarkohen për zbatimin e këtij projektligji Këshilli i Lartë i Drejtësisë.

## VIII. MINISTRITË, INSTITUCIONET DHE SUBJEKTET E TJERA QË KANË KONTRIBUAR NË HARTIMIN E PROJEKTAKTIT

Gjatë fazës përgatitore të këtij projektakti, Ministria e Drejtësisë ka bashkëpunuar ngushtësisht me aktorët e përfshirë në procesin e vlerësimit, përvoja e të cilëve ka qenë një vlerë e shtuar gjatë hartimit. Për këtë qëllim u ngrit një grup i përbashkët pune me përfaqësues nga Ministria e Drejtësisë, Këshilli i Lartë i Drejtësisë, Unioni i Gjyqtarëve, kryetarë gjyqate, gjyqtarë si dhe përfaqësues të misionit të BE “Konsolidimi i sistemit të drejtësisë në Shqipëri (EURALIUS IV). Projektligji iu nënshtrua fazës së konsultimit me të gjithë aktorët e sistemit të drejtësisë, grupet e interesit, si dhe me ekspertë vendas dhe të huaj.

- Ministria e Marëdhënieve me Parlamentin me shkresën me nr. prot. 985 datë 27.2.2015 ka paraqitur disa sugjerime, një pjesë e të cilave janë reflektuar pjesërisht në tekstin e projektligjit. Konkretisht, nuk janë reflektuar sugjerimet për:

1. Përfshirjen e anëtarëve të Gjykatës së Lartë në objektin e këtij projektligji. Ky sugjerim nuk është marrë parasysh, pavarësisht se është një rekomandim shumë i mirë, por i parakohshëm dhe do të jetë një çështje që do të vlerësohet gjatë punës së reformës në sistemin e drejtësisë, duke qenë se është një çështje që prek aspekte institucionale dhe implikon ndryshime të karakterit kushtetues.

2. Përsa i përket nenit 2, sugjerohet parashikimi i shkronjës “e” ku të identifikohen nevojat për trajnim vazhdues të gjyqtarëve. Ky sugjerim nuk është marrë në konsideratë, pasi gjen pasqyrim në shkronjën “ç” të projektligjit.

3. Lidhur me shkronjën “c” të nenit 4 të projektligjit përsa i përket zëvendësimit të shprehjes së “parimit të procesit të rregullt ligjor” me përkufizimin e parashikuar në Kodin e Procedurave Administrative, sqarojmë se ky sugjerim nuk është marrë parasysh pasi parimi i procesit të rregullt ligjor është parim universal dhe gjen zbatim në të gjitha proceset gjyqësore. Në kuptimin e projektligjit ky parim nuk i referohet vetëm procesit të rregullt gjyqësor, por procesit të rregullt ligjor.

4. Sugjerimi për rishikimin e shkronjës “c” të paragrafit 4 të nenit 13 të projektligjit, nuk është marrë parasysh pasi gjyqtari nuk duhet vlerësuar “Shumë Mirë” nëse janë ngritur shqetësime lidhur me paanësinë dhe integritetin e tij. Nëse kundrejt një gjyqtari janë verifikuar dhe evidentuar ankesa për shkelje eventuale disiplinore lidhur me integritetin dhe paanshmërinë, atëherë një gjë e tillë duhet të reflektohet në vlerësimin e gjyqtarit.

- Gjykata e Lartë, me shkresën nr. 86/1 prot., datë 11.3.2015, ka paraqitur disa sugjerime, një pjesë e të cilave janë reflektuar në tekstin e projektligjit.

- Ministria e Punëve të Brendshme, me shkresën nr. 1232/2 prot., datë 19.3.2015 është shprehur dakord.

- Ministria e Integritetit Evropian, me shkresën me nr. prot. 297/1 prot., datë 23.02.2015, është shprehur dakord.

- Ministri i Shtetit për Çështjet Vendore, me shkresën nr. 1289 prot., datë 16.3.2015, është shprehur dakord.
- Prokuroria e Përgjithshme, me shkresën nr. 618/1 prot., datë 13.3.2015 është shprehur dakord.
- Zyra e Administrimit të Buxhetit Gjyqësor me shkresën nr. 84/1 prot., datë 23.2.2015 është shprehur dakord.

## **IX. RAPORTI I VLERËSIMIT TË TË ARDHURAVE DHE SHPENZIMEVE BUXHETORE**

Miratimi i këtij projektligji nuk sjell efekte financiare negative për buxhetin e shtetit.

**MINISTRI**

**NASIP NAÇO**