

**MERITOKRACIA NË FOKUS PËR NJË
GJYQËSOR TË DREJTË, TRANSPARENT DHE TË
PAVARUR
RAPORT MONITORIMI I KËSHLLIT TË LARTË
GJYQËSOR**

2025

Disclaimer

Përgatiti raportin: Ina Xhepa, MSc. MA.

Përgatiti metodologjinë e monitorimit: Dr. Heliona Bellani

Ky botim është prodhuar me mbështetjen financiare të Bashkimit Evropian. Përmbajtja e këtij botimi është vetëm përgjegjësi e Qendrës CEDI dhe nuk reflekton domosdoshmërisht qendrimet e Bashkimit Evropian.

©

Të gjitha të drejtat e rezervuara. Asnjë pjesë e këtij botimi, mbrojtur nga ligji nr. 35/2016 “Për të drejtat e autorit dhe të drejta të tjera të lidhura me to”, nuk mund të riprodhohet, ruhet, transmetohet a përdoret me asnjë formë e mjet grafik, elektronik apo mekanik, përfshirë por jo kufizuar fotokopje, skanime, digjitalizim, rrjet ueb apo sisteme të tjera pa lejen me shkrim të botuesve.

Parathënie

Të nderuar lexues,

Raporti që po ju paraqesim është përgatitur në kuadër të projektit “Meriokracia në fokus për një gjyqësor të drejtë, transparent dhe të pavarur”, i cili zbatohet nga Qendra për Zhvillim dhe Integrim Evropian (CEDI) me mbështetje financiare të Bashkimit Evropian, në kuadër të skemës së nën-granteve të projektit “Gjyqësori në fokus” zbatuar nga Instituti për Studime Publike dhe Ligjore (IPLS) në bashkëpunim me Fondacionin Shoqëria e Hapur për Shqipërinë (OSFA) dhe Qendrën për Shërbime Ligjore (CLE).

Misioni i Qendrës CEDI është të kontribuojë në konsolidimin e shtetit të së drejtës, duke pasur një fokus të veçantë në reformat e lidhura me sistemin gjyqësor. Në këtë kuadër, Qendra ka shprehur prej themelimit angazhim në monitorimin e institucioneve të qeverisjes së sistemit gjyqësor, të cilat u themeluan në zbatim të amendamenteve kushtetuese të miratuara në Korrik 2016, e më tej të ligjit të posaçëm nr. 115/2016 “Për qeverisjen e sistemit gjyqësor”.

Raporti monitorues që kemi përgatitur lidhet me një ndër funksionet e Këshillit të Lartë Gjyqësor si institucioni kushtetues përgjegjës për të siguruar pavarësinë, përgjegjshmërinë dhe mbarëvajtjen e pushtetit gjyqësor në vend. Më konkretisht, Qendra CEDI ka monitoruar procesin e promovimit të gjyqtarëve nga Këshilli i Lartë Gjyqësor, në Gjykatat e Apelit të të tre juridiksioneve gjyqësore. Qëllimi final i këtij monitorimi sistematik dhe të pavarur ka qënë vlerësimi i zbatueshmërisë së parimit të meritokracisë nga KLGJ përgjatë 9 mujorit të parë të vitit 2025.

Ky raport synon të kontribuojë në përmirësimin e mëtejshëm të performancës cilësore të KLGJ-së, duke theksuar sfidat eventuale me të cilat përballlet ky institucion dhe rekomandimet përkatëse. Dëshirojmë të shprehim konsideratat tona më të larta për Bashkimin Evropian dhe organizatat partnere IPLS, OSFA dhe CLE për mbështetjen e kësaj nisme, e cila fokusohet në një ndër aspektet më të rëndësishme të pavarësisë dhe mirë funksionimit të sistemit të drejtësisë.

Qendra CEDI

Përmbajtja

Metodologjia e Projektit: Meritokracia në Fokus për një Gjyqësor të Drejtë, Transparent dhe të Pavarur	5
KREU I. Këshilli i Lartë Gjyqësor: kuadri ligjor dhe funksionet.....	19
1.1 Organizimi dhe funksionet e KLGJ.....	19
1.2 Vlerësimi i gjyqtarëve me qëllim promovimin në karrierë – hapat dhe procedurat	23
KREU II. Monitorimi i procesit të promovimit të gjyqtarëve në nivel apelit për të tre juridiksionet	27
2.1 Të dhëna të përgjithshme mbi pozicionet e lira dhe numrin e kandidatëve	27
2.2 Monitorimi i kriterëve formale për t`u promovuar në detyrë në juridiksion apeli	31
2.3 Vlerësimet etiko profesionale dhe pastërtia e figurës.....	34
2.4 Emërimet në gjykatat e apelit.....	34
2.5 Gjetjet kryesore të monitorimit	35
KREU III. REKOMANDIME	37
SHTOJCA.....	39

Metodologjia e Projektit: Meritokracia në Fokus për një Gjyqësor të Drejtë, Transparent dhe të Pavarur

Metodologjia e përdorur me qëllim monitorimin e Këshillit të Lartë Gjyqësor është hartuar në thelb nga Instituti për Studime Ligjore në kuadër të projektit “Gjyqësori në Fokus”, bashkëfinancuar nga Bashkimi European. Në këtë seksion kemi prezantuar një përshtatje të asaj metodologjie për qëllime të monitorimit që Qendra CEDI ha përgatitur.

Qëllimi i metodologjisë

Metodologjia synon të mundësojë monitorimin sistematik, të jashtëm dhe të pavarur të mënyrës se si Këshilli i Lartë Gjyqësor (KLGj) zbaton parimin e meritokracisë në promovimin e gjyqtarëve në Gjykatat e Apelit të tre juridiksioneve (Tiranë, Shkodër, Korçë). Ajo synon të sigurojë një analizë objektive, bazuar në të dhëna, për të informuar publikun dhe politikëbërësit mbi respektimin e kriterëve ligjore dhe procedurale në vendimmarrjet e KLGj-së.

1. Objekti i Monitorimit

Monitorimi do të fokusohet në tre elementë themelorë të procesit të ngritjes në detyrë të gjyqtarëve:

- a. Kushtet ligjore të ngritjes në detyrë (eligibiliteti)
- b. Procedurat e ndjekura nga KLGj
- c. Kriteret për renditjen e kandidatëve

2. Mbledhja e të Dhënave

Monitorimi do të realizohet përmes metodave të mëposhtme, të përshtatura nga guida “Gjyqësori në Fokus”:

- a. Desk Research
- b. Kërkesa për informacion zyrtar
- c. Konsultimi i Regjistrave zyrtarë
- d. Vëzhgim cilësor i praktikës së KLGj-së

3. Përpunimi i të Dhënave dhe Hartimi i Raportit

Të dhënat do të përpunohen duke ndërtuar tabela për secilin faktor të monitorimit sipas skemës: PO/JO për respektimin e secilit kusht/kriter. Krahësim ndërmjet rasteve të ndryshme të promovimit dhe përzgjedhjes së kandidatëve për të identifikuar tendenca. Raporti final do të përmbajë analizë të gjetjeve, tabela statistikore, grafikë për ilustrim të qartë, dhe një listë me rekomandime politike dhe administrative.

4. Standardizimi dhe Replikimi i Metodologjisë

Metodologjia është ndërtuar në mënyrë që të mund të replikojë:

- Në juridiksione të tjera;
- Për nivele të tjera të sistemit gjyqësor;
- Nga aktorë të ndryshëm të shoqërisë civile, duke ndihmuar krijimin e një praktike të standardizuar të monitorimit.

Si mbledhen dhe përpunohen të dhënat?

1. Grumbullimi i të dhënave përmes kërkimeve të dokumentacionit publik dhe kërkesave për informacion

Burimet primare për të dhëna mbi procedurat e ngritjes në detyrë të gjyqtarëve:

- Vendimet e Këshillit të Lartë Gjyqësor (KLGj) mbi ngritjet në detyrë për gjyqtarët e Apelit prej vitin 2024;
- Procesverbalet e mbledhjeve të KLGj ku është diskutuar/promovuar një gjyqtar;
- Raportet e vlerësimit profesional të gjyqtarëve;
- Dokumentet mbështetëse të kandidimit të gjyqtarëve (CV, dosje personale, trajnime, certifikata vlerësimi).

Kërkesa për informacion zyrtar, kur dokumentet nuk janë të publikuara:

- Kërkesa me shkrim pranë KLGj dhe institucioneve të lidhura sipas Ligjit për të Drejtën e Informimit.

2. Klasifikimi dhe kategorizimi i të dhënave për secilin gjyqtar

Të dhënat klasifikohen për secilin rast ngritjeje në detyrë në bazë të këtyre kategorive:

Elementi i Vlerësimit	Dokumenti Mbështetës	Përshkrimi i Kriterit
Përmbushja e kriterëve ligjore	Ligji nr. 96/2016; dosja e kandidatit	A plotëson kriteret ligjore për ngritje?
Rendi i përzgjedhjes / pikët	Raporti i renditjes; tabela e pikëve	Është përzgjedhur sipas renditjes meritore?
Justifikimi i vendimit nga KLGj	Vendimi i arsyetuar i KLGj	A është vendimi i argumentuar sipas ligjit?
Përfshirja e vlerësimeve nga KLD / ILD	Raporti i performancës / disiplinës	A janë marrë parasysh vlerësime të mëparshme?

3. Përdorimi i skemës PO/JO për të standardizuar analizën

Për çdo element analize përdoret një **skemë binare PO/JO**, e cila tregon nëse është respektuar apo jo kriteri përkatës:

Gjyqtari	Kriter ligjor	Rendi i renditjes	Vendimi i argumentuar	Vlerësim disiplinor	Përfundim: Meritokrasi (PO/JO)
Gjyqtari A	PO	JO	PO	PO	JO
Gjyqtari B	PO	PO	PO	PO	PO

4. Përpunimi i rezultateve dhe analiza përfundimtare

- **Analiza përmbledhëse:** Sa % e vendimeve kanë respektuar të gjitha kriteret?
- **Rastet problematike:** Të dhënat do të shërbejnë për të nxjerrë në pah devijimet nga procedurat meritokratike.
- **Grafikët vizualë:** Mund të përgatiten grafikë që paraqesin numrin e rasteve “PO/JO” sipas kategorive.
- **Rekomandime:** Bazuar në analizë, jepen rekomandime për përmirësimin e standardeve të transparencës dhe meritokracisë në KLGj.

Tabela e Monitorimit për Promovimin e Gjyqtarëve nga KLGj

Kjo tabelë është për t'u përdorur nga ekipi i monitorimit për të evidentuar në mënyrë të standardizuar nëse janë respektuar kriteret e meritokracisë gjatë procesit të ngritjes në detyrë të gjyqtarëve në Gjykatat e Apelit. Për çdo kriter shënohet PO (nëse është respektuar) ose JO (nëse nuk është respektuar). Komentet shërbejnë për sqarime shtesë.

Nr.	Emri i Gjyqtarit	Kriteret Ligjore të Përbushura (PO/JO)	Rendi Meritokratik i Respektuar (PO/JO)	Vendimi i Arsytuar nga KLGj (PO/JO)	Vlerësimet Disiplinore të Konsideruara (PO/JO)	Koment/Referencë
1						
2						

Zbërthim i vendimarrjes së Këshilli i Lartë Gjyqësor (KLGj) për zbatimin e parimit të meritokracisë në promovimin e gjyqtarëve në Gjykatat e Apelit të tre juridiksioneve

- a) Së pari do të analizohet kuadri ligjor përkatës dhe do të evidentohen kriteret specifike që parashikohen në ligj për të promovuar gjyqtarët në Gjykatat e Apelit. Këto kriteret do të shihen

në aspektin se cilat janë parametrat ligjorë të vendosur për t'u promovuar, së dyti, çfarë procedura ndiqen nga KLGJ për të vlerësuar gjyqtarët me qëllim promovimin e tyre, së treti sa transparente ka qënë KLGJ gjatë procesit të zbatimit të parimit të meritokracisë dhe vlerësimit në mënyrë të barabartë të gjyqtarëve lidhur me kriteret e caktuara për t'u promovuar.

b) Periudha që do të merret në shqyrtim është prej 2024 deri tani.

NGRITJA NË DETYRË NË POZICIONE NË GJYKATËN E APELIT TË JURIDIKSIONIT TË PËRGJITHSHËM (Situata 1)

1.1 Përkufizimi

Për qëllimet e kësaj Metodologjie, ngritja në detyrë në pozicione në gjykatën e apelit të juridiksionit të përgjithshëm është: (i) kalimi i një gjyqtari të apelit (administrativ ose të posaçëm) në një pozicion në gjykatën e apelit të juridiksionit të përgjithshëm përmes procedurës së lëvizjes paralele; (ii) kalimi i një gjyqtari të komanduar në një pozicion në gjykatën e apelit të juridiksionit të përgjithshëm përmes procedurës së lëvizjes paralele; (iii) kalimi i një gjyqtari që është regjistruar në skemën e delegimit në një pozicion në gjykatën e apelit të juridiksionit të përgjithshëm përmes procedurës së lëvizjes paralele; (iv) kalimi i një gjyqtari të shkallës së parë në një pozicion në gjykatën e apelit të juridiksionit të përgjithshëm përmes procedurës së ngritjes në detyrë (promovimit).

1.2. Kuadri Ligjor për Promovimin e Gjyqtarëve në Shqipëri

- Ligji Nr. 115/2016 “Për organet e qeverisjes së sistemit të drejtësisë”¹

Bazuar në nenin 6, pika 2, gërma “a” të ligjit Nr. 115/2016 “Për organet e qeverisjes së sistemit të drejtësisë”, i ndryshuar, Këshilli i Lartë Gjyqësor në mbledhjen plenare emëron, vlerëson, ngre në detyrë dhe transferon gjyqtarët e të gjitha niveleve.

Sipas nenit 86 të ligjit Nr. 115/2016, i ndryshuar, në zbatim të ligjit “Për statusin e gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë”, Këshilli i Lartë Gjyqësor është përgjegjës për administrimin e gjithë karrierës së gjyqtarëve (përveç atyre të Gjykatës Kushtetuese), përfshirë

¹ Ligji nr. 115/2016 “Për organet e qeverisjes së sistemit të drejtësisë”, i ndryshuar

emërimin, caktimin, transferimin, ngritjen në detyrë, komandimin, riemërimin, vlerësimin etik dhe profesional, masat disiplinore, pezullimin dhe çdo kompetencë tjetër të përcaktuar me ligj.

Sipas nenit 90, pika 1, gërma “b” të ligjit Nr. 115/2016, i ndryshuar, Këshilli i Lartë Gjyqësor është përgjegjës për ndjekjen e çështjeve të burimeve njerëzore në gjykata. Në veçanti Këshilli publikon dhe shpall konkurrim të hapur për vendet e lira në shërbimin civil gjyqësor, si dhe fillimin e procedurave për ngritjen në detyrë dhe lëvizjen paralele.

- Ligji Nr. 96/2016 “Për statusin e gjyqtarëve dhe prokurorëve”

Ngritja në detyrë e gjyqtarëve parashikohet në Kreun V të ligjit Nr. 96/2016 “Për Statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar.

Sipas nenit 47 të ligjit Nr. 96/2016, i ndryshuar, “Ngritja në detyrë” është kalimi nga:

- a) një pozicion në sistemin gjyqësor ose të prokurorisë, në një pozicion tjetër të një niveli më të lartë;
- b) një pozicion i juridiksionit të përgjithshëm civil, penal ose administrativ në një pozicion në një prej gjykatave të posaçme për gjykimin e veprave penale të korrupsionit dhe krimit të organizuar ose në Prokurorinë e Posaçme;
- c) një pozicion si magjistrat, në pozicionin e kryetarit të një gjykate ose prokurorie;
- ç) një pozicion i komanduar ose pozicion në skemën e delegimit, në një pozicion të një niveli më të lartë sesa pozicioni i mbajtur para komandimit.

Kriteret minimale të përvojës për pozicionet në strukturat e posaçme

a) Për gjyqtar në Gjykatën e Posaçme të Shkallës së Parë:

- ✓ Të ketë të paktën 7 vite përvojë si gjyqtar;
- ✓ Nga të cilat të paktën 5 vite përvojë në drejtësinë penale ose si inspektor në ILD (përfshi edhe përvojën si magjistrat i komanduar).

b) Për gjyqtar në Gjykatën e Posaçme të Apelit:

- ✓ Të ketë të paktën 10 vite përvojë si gjyqtar;
- ✓ Nga të cilat të paktën 5 vite përvojë në fushën penale ose si inspektor në ILD (përfshi edhe përvojën si magjistrat i komanduar).

Kërkesa shtesë për të gjitha rastet e ngritjes në pozicionet e mësipërme

Magjistrati duhet të përmbushë kushtet dhe kriteret e sigurisë të parashikuara në ligjin për institucionet kundër korrupsionit dhe krimit të organizuar.

Ngritja në detyrë në gjykatat e shkallës së dytë

Magjistrati mund të ngrihet në një pozicion në shkallën e dytë (Gjykatë/Prokurori Apeli), nëse:

- ✓ Ka ushtruar funksionin të paktën 7 vite në shkallën e parë, dhe
- ✓ Nga të cilat të paktën 5 vite në fushën përkatëse të së drejtës, duke përfshirë përvojën si magjistrat i komanduar.

Ngritja në detyrë në Gjykatën e Lartë ose Prokurorinë e Përgjithshme

Magjistrati mund të ngrihet në këto pozicione nëse:

- ✓ Ka të paktën 13 vite përvojë në nivele më të ulëta, dhe
- ✓ Nga të cilat të paktën 5 vite në fushën përkatëse të së drejtës, përfshi edhe përvojën si magjistrat i komanduar.

Ngritja në pozicionin e kryetarit të gjykatës/prokurorisë së shkallës së parë ose të dytë

Kërkohen këto kritere:

- ✓ Të paktën 7 vite përvojë si magjistrat, nga të cilat të paktën 4 vite në të njëjtën shkallë, përfshi edhe komandimin;
- ✓ Aftësi organizative dhe drejtuese, të dëshmuara nga:
- ✓ Përvoja si zëvendëskryetar, kryetar seksioni apo përfaqësues për çështjet e shtypit;
- ✓ Përvojë në pozicione drejtimi në administratën publike ose drejtësi, ose si anëtar i Këshillit (përfunduar të paktën 3 vite më parë);
- ✓ Njohuri për struktura dhe modele drejtimi, përfshi përvojën si deleguar apo si inspektor në ILD;
- ✓ Nuk duhet të ketë qenë anëtar i Këshillit në 3 vitet e fundit.

1.3 Kushtet ligjore të zbërthyera në metodologji

1: Kushtet ligjore për ngritje në detyrë

Në këtë seksion, Metodologjia do të shpjegojë së pari, se cilat janë kushtet që duhet të përmbushin gjyqtarët, në mënyrë që të kenë të drejtë të konkurrojnë për pozicione në gjykatën e apelit të juridiksionit të përgjithshëm. Së dyti, Metodologjia do të shpjegojë se si duhet monitoruar respektimi i kushteve ligjore për ngritjen në detyrë të gjyqtarëve në këto pozicione.

Kjo Metodologji, bazuar në parashikimet e Ligjit për Statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve, mban në konsideratë se ngritja në detyrë e gjyqtarëve në pozicione në gjykatën e juridiksionit të përgjithshëm të apelit zhvillohet sipas 4 (katër) skenarëve dhe përkundrejt kushteve të mëposhtëm:

- **Skenari 1:** Gjyqtari që ushtron funksionin në një tjetër gjykatë apeli, që (a) ka të paktën 1 vit përvojë në fushën përkatëse gjatë 5 viteve të fundit, (b) nuk ka masë disiplinore në fuqi, (c) nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit, (ç) kalon me sukses verifikimin e plotë të figurës dhe pasurisë dhe (d) nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale, caktohet në një pozicion në gjykatën e juridiksionit të përgjithshëm të apelit;

- **Skenari 2:** Gjyqtari që ushtron funksionin si i komanduar dhe që ka punuar më parë në një gjykatë apeli, që (a) ka të paktën 1 vit përvojë në fushën përkatëse gjatë 5 viteve të fundit, (b) nuk ka masë disiplinore në fuqi, (c) nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit, (ç) kalon me sukses verifikimin e plotë të figurës dhe pasurisë dhe (d) nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale caktohet në një pozicion në gjykatën e juridiksionit të përgjithshëm të apelit;

- **Skenari 3:** Gjyqtari që ushtron funksionin në skemën e delegimit prej të paktën 4 vjetësh, që (a) ka punuar të paktën 1 vit në një pozicion në nivel apeli, (b) nuk ka masë disiplinore në fuqi, (c) nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit, (ç) kalon me sukses verifikimin e plotë të figurës dhe pasurisë dhe (d) nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale caktohet në një pozicion në gjykatën e juridiksionit të përgjithshëm të apelit;

- **Skenari 4:** Gjyqtari që ushtron funksionin në një gjykatë të shkallës së parë (civile, penale, administrative ose të posaçme), që (a) është vlerësuar “shumë mirë” në dy vlerësimet e fundit të performancës, (b) ka ushtruar funksionin jo më pak se 7 vjet në shkallën e parë (nga të cilat të paktën 5 vjet në fushën e së drejtës përkatëse), (c) nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit, (ç) kalon me sukses verifikimin e plotë të figurës dhe pasurisë dhe (d) nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale, caktohet në një pozicion në gjykatën e juridiksionit të përgjithshëm të apelit. Ky skenar përfshin edhe gjyqtarin që ushtron funksionin si i komanduar, por që ka punuar më parë në një gjykatë të shkallës së parë. Kushtet e mësipërme (nga a në d), janë të vlefshme edhe në këtë rast.

1.4. Objekti i monitorimit mbi kushtet ligjore

Në këtë seksion Metodologjia do të shpjegojë se çfarë konkretisht duhet monitoruar për të kuptuar nëse kandidatët që konkurrojnë për pozicione karriere në gjykatën e juridiksionit të përgjithshëm

të apelit i plotësojnë apo jo kushtet e kërkuara nga ligji. Ky shpjegim jepet veçmas për secilin nga 4 skenarët e ngritjes në detyrë në pozicione në këto gjykata.

Skenari 1: Për plotësimin e vendeve vakante në gjykatën e juridiksionit të përgjithshëm të apelit përmes procedurës së lëvizjes paralele të gjyqtarëve që ushtrojnë funksionet në një tjetër gjykatë apeli, Ligji kërkon që kandidatët të plotësojnë 6 (gjashtë) kushtet që tregohen në tabelën e mëposhtme:

TABELA 1

Kandidati është gjyqtar në një gjykatë apeli.	Kandidati ka të paktën 1 vit përvojë në fushën përkatëse të së drejtës gjatë 5 viteve të fundit	Kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi	Kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGj së në 3 vitet e fundit.	Kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë	Kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale
PO/JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO	PO / JO

KUJDES: Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin (ose jo) të këtyre 6 (gjashtë) kushteve ligjore.

Skenari 2: Për plotësimin e vendeve vakante në gjykatën e juridiksionit të përgjithshëm të apelit përmes procedurës së lëvizjes paralele të gjyqtarëve që ushtrojnë funksionet si të komanduar, Ligji kërkon që kandidatët të plotësojnë 7 (shtatë) kushtet që tregohen në tabelën e mëposhtme.

TABELA 2

Kandidati është i komanduar në një pozicion të çfarëdoshëm	Kandidati, përpara komandimit , ka punuar në një gjykatë apeli	Kandidati ka të paktën 1 vit përvojë në fushën përkatëse të së drejtës gjatë 5 viteve të fundit	Kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi	Kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit	Kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë	Kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale
PO/JO	PO/JO	PO/JO	PO/JO	PO/JO	PO/JO	PO/JO

KUJDES: Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin (ose jo) të këtyre 7 (shtatë) kushteve ligjore.

Skenari 3: Për plotësimin e vendeve vakante në gjykatën e juridiksionit të përgjithshëm të apelit përmes procedurës së lëvizjes paralele të gjyqtarëve që ushtrojnë funksionet në skemën e delegimit, Ligji kërkon që kandidatët të plotësojnë 7 (shtatë) kushtet që tregohen në tabelën e mëposhtme:

TABELA 3

Kandidati është në skemën e delegimit	Kandidati ka qenë në skemën e delegimit prej së paku 4 vjetësh	Kandidati, gjatë 4 viteve në skemën e delegimit, ka punuar të paktën 1 vit në një pozicion në nivel apeli	Kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi	Kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit	Kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë	Kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale
PO/JO	PO/JO	PO/JO	PO/JO	PO/JO	PO/JO	PO/JO

KUJDES: Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin (ose jo) të këtyre 7 (shtatë) kushteve ligjore.

Skenari 4: Për plotësimin e vendeve vakante në gjykatën e juridiksionit të përgjithshëm të apelit përmes procedurës së ngritjes në detyrë të gjyqtarëve që ushtrojnë funksionet në gjykatat civile, penale, administrative ose të posaçme të shkallës së parë, Ligji kërkon që kandidatët të plotësojnë 8 (tetë) kushtet që tregohen në tabelën e mëposhtme:

TABELA 4

Kandidati është gjyqtar në një gjykatë të shkallës së parë/kandidati është gjyqtar i komanduar dhe para	Kandidati ka ushtruar funksionin në shkallën e parë të paktën 7 vjet.	Kandidati ka të paktën 5 vjet përvojë në fushën përkatëse të së drejtës.	Kandidati është vlerësuar “shumë mirë” në 2 vlerësimet e fundit të performancës	Kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi	Kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGj-së në 3 vitet e fundit	Kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë	Kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale
---	---	--	---	---	--	---	---

komandi mit ka mbajtur një pozicion në shkallën e parë							
PO/JO	PO/JO	PO/JO	PO/JO	PO/JO	PO/JO	PO/JO	PO/JO

KUJDES: Monitoruesi duhet të sigurohet për respektimin (ose jo) të këtyre 8 (tetë) kushteve ligjore.

TË DHËNA SHITESË:

Përveç monitorimit të kushteve të treguara nga 4 tabelat për 4 skenarët e mësipërm, objekti i monitorimit për respektimin (ose jo) e kushteve ligjore për ngritje në detyrë në pozicione në gjykatën e juridiksionit të përgjithshëm të apelit do të përfshijë edhe aspektet e mëposhtme:

- Periudha e monitorimit (p.sh. 1 janar deri 30 mars 2025);
- Numri i vendeve të lira në fillim dhe në fund të periudhës së monitorimit;
- Pozicionet konkrete të lira në fillim dhe në fund të periudhës së monitorimit;
- Numri i gjyqtarëve të ngritur në detyrë (sipas 4 skenarëve të treguar më lart) në raport me numrin e gjyqtarëve që kanë kandiduar për pozicionet e lira;
- Numri i gjyqtarëve të ngritur në detyrë (sipas 4 skenarëve të treguar më lart) në raport me numrin e pozicioneve të lira;
- Numri i kandidatëve për çdo pozicion;
- Numri i kandidatëve që nuk plotësojnë kushtet për ngritje në detyrë;
- Numri i ankimeve kundër vendimeve të KLGj-së për mospranimin e kandidaturave (në rastet kur KLGj-ja gjykon se kandidatët nuk i plotësojnë kushtet);
- Rezultatet e ankimeve kundër vendimeve të KLGj-së për mospranimin e kandidaturave.

Të dhënat shtesë hidhen në tabelën e mëposhtme:

TABELA 5

Periudha e monitorimit	Psh. 1 janar deri 30 mars 2025
Numri i vendeve të lira në fillim dhe në fund të periudhës së monitorimit	P.sh. 23 / 9
Pozicionet konkrete të lira në fillim dhe në fund të periudhës së monitorimit;	P.sh. 3 pozicione në apelin e juridiksionit të përgjithshëm – 1 pozicion në apelin e juridiksionit të përgjithshëm
Numri i gjyqtarëve të ngritur në detyrë (sipas 4 skenarëve të treguar më lart) në raport me numrin e gjyqtarëve që kanë kandiduar për pozicionet e lira;	P.sh. 10 – 50

Numri i gjyqtarëve të ngritur në detyrë (sipas 4 skenarëve të treguar më lart) në raport me numrin e pozicioneve të lira;	P.sh. 10 – 10 ose 10 - 8
Numri i kandidatëve për çdo pozicion;	P.sh. • 10 për pozicionin në apelin e juridiksionit të përgjithshëm në fushën e të drejtës civile; • 5 për pozicionin në apelin e juridiksionit të përgjithshëm në fushën e të drejtës penale
Numri i kandidatëve që nuk plotësojnë kushtet për ngritje në detyrë;	P.sh. 13
Numri i ankimeve kundër vendimeve të KLGj-së për mospranimin e kandidaturave (në rastet kur KLGj-ja gjykon se kandidatët nuk i plotësojnë kushtet);	P.sh. 3
Rezultatet e ankimeve kundër vendimeve të KLGj-së për mospranimin e kandidaturave	P.sh. 2 vendime rrëzimi, 1 vendim pranimi

1.5. Metoda e mbledhjes së të dhënave për monitorimin e kushteve ligjore

Në vijim paraqitet metoda konkrete që do të përdoret nga monitoruesi për të kërkuar dhe marrë informacionin e nevojshëm për të vlerësuar nëse kushtet e kërkuara nga ligji për ngritjen në detyrë të gjyqtarëve në pozicione në gjykatat civile ose penale të apelit janë respektuar apo jo nga KLGj-ja. Në vijim, lënda është organizuar në përputhje me katër skenarët e promovimit të parashikuar nga ligji për këtë tip promovimi.

Skenari 1 – Gjyqtari i apelit (administrativ ose i posaçëm) caktohet në gjykatën e apelit të juridiksionit të përgjithshëm.

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për Situatën 1, Kushti 1 (kandidati është gjyqtar në një gjykatë apeli) – KONSULTIM I FAQES ZYRTARE TË KLGJ/ REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për Situatën 1, Kushti 2 (kandidati ka të paktën 1 vit përvojë në fushën përkatëse të së drejtës gjatë 5 viteve të fundit) – KERKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ / REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për Situatën 1, Kushti 3 (kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi) – KERKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ / REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për Situatën 1, Kushti 4 (kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGJ në 3 vitet e fundit) – KONSULTIM I FAQES ZYRTARE TË KLGJ / REGJISTRI I GJYQTARËVE;

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për Situatën 1, Kushti 5 (kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR ILDKPKI DHE KLGJ;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për Situatën 1, Kushti 6 (kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ / REGJISTRI I GJYQTARËVE / FORMULARI I VETËDEKLARIMIT TË KANDIDATIT.

Skenari 2 – Gjyqtari i komanduar caktohet në një pozicion në gjykatën e apelit të juridiksionit të përgjithshëm

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për Situatën 2, Kushti 1 (kandidati është gjyqtar i komanduar) – KONSULTIM I FAQES ZYRTARE TË KLGJ/ REGJISTRI I GJYQTARËVE;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për Situatën 2, Kushti 2 (kandidati ka punuar më parë në një gjykatë apeli) – KONSULTIM I FAQES ZYRTARE TË KLGJ/ REGJISTRI I GJYQTARËVE DHE KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për Situatën 2, Kushti 3 (kandidati ka të paktën 1 vit përvojë në fushën përkatëse të së drejtës gjatë 5 viteve të fundit) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ.
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për Situatën 2, Kushti 4 (kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për Situatën 2, Kushti 5 (kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGJ-së në 3 vitet e fundit) – KONSULTIM I FAQES SË INTERNETIT dhe KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ.
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për Situatën 2, Kushti 6 (kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR ILDKPKI DHE KLGJ;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për Situatën 2, Kushti 7 (kandidati nuk është në 20 situatën e papajtueshmërisë ambientale) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ / REGJISTRI I GJYQTARËVE / FORMULARI I VETËDEKLARIMIT TË KANDIDATIT.

Skenari 3 – Gjyqtari në skemën e delegimit caktohet në një pozicion në gjykatën e apelit të juridiksionit të përgjithshëm

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për Situatën 3, Kushti 1 (kandidati është gjyqtar në skemën e delegimit) – KONSULTIM I FAQES SË INTERNETIT dhe KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për Situatën 3, Kushti 2 (kandidati ka qenë në skemën e delegimit prej së paku 4 vjetësh) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ;

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për Situatën 3, Kushti 3 (kandidati ka punuar të paktën 1 vit në një pozicion në nivel apeli) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për Situatën 3, Kushti 4 (kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për Situatën 3, Kushti 5 (kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGJ-së në 3 vitet e fundit) – KONSULTIM I FAQES SË INTERNETIT dhe KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për Situatën 3, Kushti 6 (kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR ILDKPKI DHE KLGJ;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për Situatën 3, Kushti 7 (kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ / REGJISTRI I GJYQTARËVE / FORMULARI I VETËDEKLARIMIT TË KANDIDATIT.

Skenari 4 – Gjyqtari i shkallës së parë caktohet në një pozicion në gjykatën e apelit të juridiksionit të përgjithshëm

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për Situatën 4, Kushti 1 (kandidati është gjyqtar në shkallën e parë/kandidati është gjyqtar i komanduar dhe para komandimit ka mbajtur një pozicion në shkallën e parë/kandidati është në skemën e delegimit, por nuk ka punuar të paktën një vit në një pozicion apeli) – KONSULTIM I FAQES SË INTERNETIT dhe KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për Situatën 4, Kushti 2 (kandidati ka ushtruar funksionin në shkallë të parë për të paktën 7 vjet) – KONSULTIM I FAQES SË INTERNETIT dhe KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për Situatën 4, Kushti 3 (kandidati ka të 19. Siç është vënë në dukje më sipër, në këtë skenar, me gjyqtarin e shkallës së parë, barazohet edhe gjyqtari i komanduar që para komandimit ka mbajtur një pozicion në shkallën e parë. 21 paktën 5 vjet përvojë në fushën përkatëse të së drejtës) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për Situatën 4, Kushti 4 (kandidati është vlerësuar “shumë mirë” në 2 vlerësimet e fundit të performancës) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për Situatën 4, Kushti 5 (kandidati nuk ka masë disiplinore në fuqi) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për Situatën 4, Kushti 6 (kandidati nuk ka qenë anëtar i KLGJ në 3 vitet e fundit) – KONSULTIM I FAQES SË INTERNETIT dhe KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ;

- Metoda e mbledhjes së të dhënave për Situatën 4, Kushti 7 (kandidati kalon me sukses verifikimin e figurës dhe të pasurisë) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR ILDKPKI DHE KLGJ;
- Metoda e mbledhjes së të dhënave për Situatën 4, Kushti 8 (kandidati nuk është në situatën e papajtueshmërisë ambientale) – KËRKESË ZYRTARE PËR INFORMACION DREJTUAR KLGJ / REGJISTRI I GJYQTARËVE / FORMULARI I VETËDEKLARIMIT TË KANDIDATIT.

Metoda e mbledhjes së të dhënave shitesë

Metodat e përdorura nga monitoruesi për mbledhjen e të dhënave shitesë (shih Tabelën 5 më lart) do të përfshijnë:

- Konsultim i faqes zyrtare të KLGj-së;
- Informacion zyrtar nga KLGj-ja;
- Informacion zyrtar nga gjykata që shqyrton mosmarrëveshjet;
- Intervista eventuale me gjyqtarët që kandidojnë.

KREU I. Këshilli i Lartë Gjyqësor: kuadri ligjor dhe funksionet

1.1 Organizimi dhe funksionet e KLGJ

Në zbatim të ndryshimeve të kuadrit ligjor si pasojë e reformës në sistemin e drejtësisë, Këshilli i Lartë Gjyqësor është organi që siguron përgjegjshmërinë dhe funksionimin e duhur të pushtetit gjyqësor në Republikën e Shqipërisë.² Problematikat e hasura në lidhje me qeverisjen e gjyqësorit dhe nevoja për reformim është argumentuar në Dokumentin Analitik të hartuar nga Grupi i Ekspertëve të Nivelit të Lartë gjatë punës së Komisionit të Posaçëm Parlamentar për Reformën në Drejtësi, ku ndër të tjera u nënvizuan roli i kufizuar i Këshillit të Lartë të Drejtësisë (KLD) në mirëqeverisjen e gjyqësorit, kapacitetet e tij të kufizuara për hartimin e politikave dhe strategjive, si edhe roli i kufizuar i vetë KLD-së në lidhje me mirëqeverisjen.³

Rregullat për mënyrën e organizimit dhe funksionimit të Këshillit të Lartë Gjyqësor janë parashikuara në ligjin nr. 115/2016 “Për organet e qeverisjes së sistemit të drejtësisë”⁴. Ky ligj, pjesë e paketës së reformës, rregullon organizimin dhe funksionimin e të gjithë organeve të reja të qeverisjes së sistemit të drejtësisë, ose institucioneve ekzistuese të cilëve i është ndryshuar ose zgjeruar fusha e kompetencave.

Qëllimi i ligjit është mirëqeverisja e sistemit të drejtësisë në funksion të pavarësisë, përgjegjshmërisë, efikasitetit dhe transparencës së tij. Këto organe zëvendësojnë pjesërisht organet ekzistuese. Kështu, përpos KLGJ-së, ligji përcakton kuadrin rregullator edhe për Këshillin e Lartë të Prokurorisë, Inspektoratin e Lartë të Drejtësisë, Këshillin e Emërimeve në Drejtësi dhe Shkollën e Magjistraturës.

Kompetencat kryesore të Këshillit janë:

² Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë në versionin e ligjit të ndryshuar 76/2016 datë 22.7.2016, neni 147.

³ Komisioni i Posaçëm Parlamentar për Reformën në Sistemin e Drejtësisë. *Dokumenti Analitik – Analizë e Sistemit të Drejtësisë në Shqipëri*. Tiranë: Kuvendi i Republikës së Shqipërisë, Qershor 2015, f. 92-93 https://www.reformanedrejttesi.al/sites/default/files/dokumenti_shqip.pdf

⁴ Ligji nr. 115/2016 “Për organet e qeverisjes së sistemit të drejtësisë”, i ndryshuar.

- ✓ *Hartimit i planeve strategjike* për zhvillimin dhe ecurinë e gjyqësorit, të cilat duhet të jenë në linjë me strategjitë e sektorit të drejtësisë, ndjekur më pas dhe nga një plan veprimi.
- ✓ *Raporton çdo vit para Kuvendit* mbi situatën e sistemit gjyqësor. Në raportim përfshihet veprimtaria e Këshillit dhe Komisioneve të tij. Raportimi mund të kryhet edhe në raste të tjera kur Këshilli e vlerëson të nevojshme ose kur kjo kërkesë është paraqitur nga ana e Kuvendit.
- ✓ *Miraton standardet e etikës gjyqësore* dhe më pas monitoron respektimin e tyre nga ana e gjyqtarëve.
- ✓ Në bashkëpunim me Ministrinë e Drejtësisë, Këshilli *përcakton kompetencat territoriale të gjykatave dhe madhësisë e tyre* në bazë të ligjit për organizimin e pushtetit gjyqësor.
- ✓ Bashkëpunon me Shkollën e Magjistraturës për *rekrutimin, emërimin dhe propozimin* e kandidatëve për gjyqtarë të Gjykatës së Lartë. Këshilli i propozon Presidentit të Republikës kandidatët për gjyqtarë të Gjykatës së Lartë, në përputhje me Kushtetutën dhe ligjin “Për statusin e gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë”.
- ✓ Bashkëpunon me Shkollën e Magjistraturës për *rekrutimin e kandidatëve* për gjyqtarë. Ky organ *përcakton numrin e përgjithshëm të gjyqtarëve dhe numrin e gjyqtarëve për çdo gjykatë*.
- ✓ *Emëron, transferon, ngre në detyrë, komandon dhe riemëron, vlerëson veprimtarinë etike dhe profesionale, vendos masat disiplinore dhe pezullon* gjyqtarët e shkallës së parë dhe të dytë.
- ✓ Bën *deklarata publike në mbrojtje të gjyqtarëve* të veçantë kur e gjykon të nevojshme, për shkak se rrezikohen të shkelen të drejtat e tyre për shkak të kryerjes së detyrës ose si rezultat i veprimeve ose qëndrimeve të çdo subjekti publik ose privat, në kryerjen e funksioneve të tyre ligjore.
- ✓ Bashkëpunon me Shkollën e Magjistraturës në lidhje me *trajnimin vazhdues të gjyqtarëve*, përfshi këshillim rreth programit, vendos rreth kërkesave të gjyqtarëve dhe kryen monitorimin dhe raportimin lidhur me efektivitetin e trajnimeve.
- ✓ *Administron gjykatat* duke hartuar dhe ndjekur zbatimin e politikave për administrimin gjyqësor, monitorimin dhe menaxhimin e ngarkesës së gjyqtarëve dhe gjykatave, kohëzgjatjen e çështjeve dhe aspekte të tjera, me qëllim përmirësimin e produktivitetit të gjykatave.
- ✓ *Administron burimet njerëzore* në gjykata, duke hedhur të dhënat dhe përditësuar Regjistrin Qendror të Personelit, shpallur konkurrimin për vendet vakante në shërbimin civil gjyqësor, si dhe fillimin e procedurave për ngritjen në detyrë dhe lëvizjen paralele.

- ✓ *Mban marrëdhëniet e gjyqësorit me publikun dhe garanton aksesin e qytetarëve në shërbimet e gjykatave, përmes portalit elektronik në internet. Miraton dhe përditëson, pas konsultimit me këshillat e gjykatave, udhëzuesit standard të shtypit. Për këtë caktohet një anëtar për kryerjen e detyrave për marrëdhëniet me publikun. Edhe për çdo juridiksion apeli caktohet të paktën një gjyqtar për mediat.*
- ✓ *Zhvillon dhe administron sistemin e teknologjisë së informacionit që përdoret nga gjykata për regjistrimin dhe trajtimin e çështjeve gjyqësore përfshi edhe statistikën për veprimtarinë e gjyqësorit.*
- ✓ *Jep opinione, rekomandime ose bën propozime lidhur me ndryshimet në legjislacionin që mund të ndikojë në punën e gjyqësorit.*
- ✓ *Harton dhe zbaton buxhetin e gjyqësorit, i cili financohet nga Buxheti i Shtetit dhe burime të tjera të ligjshme. Këshilli është përgjegjës për mbikëqyrjen e shpenzimeve, shpërndarjen e fondeve dhe mbajtjen e llogarive të sakta, sipas parashikimeve të legjislacionit në fuqi për sistemin buxhetor.*

Katër janë Komisionet e përhershme të Këshillit:

- 1) Komisioni i Planifikimit Strategjik, i Administrimit dhe Buxhetit;
- 2) Komisioni Disiplinor;
- 3) Komisioni i Vlerësimit të Veprimtarisë Etike dhe Profesionale;
- 4) Komisioni i Zhvillimit të Karrierës.

Këshilli i Lartë Gjyqësor, në zbatim të ligjit nr. 96/2016, “Për statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve në Republikën e Shqipërisë”⁵, është organi që merret me çështje që lidhen me gjyqtarët, të emëruarit, të diplomuarit dhe kandidatët për magjistratë, që ndjekin Shkollën e Magjistraturës në profilin gjyqtarë.

Ndër funksionet më kryesore, që kryen Këshilli në bazë të këtij ligji janë:

- ✓ Publikimi i standardeve të etikës dhe rregullave të sjelljes dhe emërimi i këshilltarit të etikës;

⁵ Ligji nr. 96/2016, “Për statusin e Gjyqtarëve dhe Prokurorëve në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar.

- ✓ Analizimi i nevojave për trajnime, zhvillimin e kurrikulave dhe programeve trajnuese dhe miratimi i rregullave më të hollësishme për përshtatshmërinë dhe përmbajtjen e programeve të formimit vazhdues;
- ✓ Bashkëpunimi me magjistratët me qëllim përmirësimin e programeve të trajnimit vazhdues;
- ✓ Merr masa për të shmangur papajtueshmërinë ambientale, që krijohet për shkak të lidhjeve të ngushta familjare mes magjistratëve, ose persona të tjerë në lidhje të ngushtë nga gjaku ose me ligj;
- ✓ Miraton veprimtaritë e kryera jashtë funksionit nga magjistratët;
- ✓ Miraton lejen e papaguar të magjistratëve pasi ka marrë mendimin e kryetarit të gjykatës;
- ✓ Mund të vendosë ulje të ngarkesës së çështjeve të magjistratit, pas marrjes së mendimit të kryetarit dhe plotësimit të një sërë kushteve;
- ✓ Përcakton dhe publikon numrin maksimal të kandidatëve magjistratë që pranohen në formimin fillestar për vitin e ri akademik;
- ✓ Vendos mbi pranueshmërinë e kandidatëve, bazuar në rezultatet e verifikimit të pasurisë dhe figurës së tyre;
- ✓ Bën emërimin e magjistratëve që janë në listën e të diplomuarve, që përmbushin kriteret e emërimit;
- ✓ Shpall procedurën e lëvizjes paralele dhe i bëjnë thirrje për të kandiduar magjistratëve, që plotësojnë kriteret;
- ✓ Cakton magjistratin në skemën e delegimit në bazë të nevojave të një gjykate;
- ✓ Shpall procedurën e ngritjes në detyrë për gjyqtarë në Gjykatën e Lartë dhe bën thirrje për kandidimin.
- ✓ Verifikon, shqyrton dhe bën renditjen e kandidatëve që përmbushin kriteret;
- ✓ Propozon me shkrim në mënyrë të arsyetuar emërimin e kandidatëve që plotësojnë kriteret dhe duke bërë renditjen e tyre;
- ✓ Publikon thirrjen për konkurrimin e kandidatëve jo gjyqtarë në GJL;
- ✓ Vlerëson kandidatët dhe thërret më të mirët në një seancë dëgjimore, duke bërë renditjen e tyre më pas;
- ✓ Shpall kërkesat për kandidatura, verifikon kandidatët, komandon në pozicionet e ndihmës-magjistratit dhe bën përfundimin e kohëzgjatjes së komandimit;
- ✓ Trajton rastet e mandateve të kufizuara, që lidhen me pozicionet e përkohshme;

- ✓ Vendos mbi mbarimin e statusit të magjistratit;
- ✓ Përcakton procedurat dhe vlerëson magjistratët;
- ✓ Harton raportin e vlerësimit për veprimtarinë e magjistratëve që kanë kryer në vitin paraardhës;
- ✓ Merr masa disiplinore dhe zhvillon procedim disiplinor të magjistratëve, si edhe kujdeset për zbatimin e tyre.

Për qëllime të këtij materiali ne do të ndalemi të analizojmë kuadrin nën ligjor mbi kompetencat e KLGJ-së për vlerësimin dhe ngritjen në detyrë të magjistratëve gjyqtarë.

1.2 Vlerësimi i gjyqtarëve me qëllim promovimin në karrierë – hapat dhe procedurat

Në zbatim të ligjit nr. 96/2016 “Për statusin e gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë”, KLGJ miratoi vendimin nr. 70/2020, i cili përcakton rregullat, kriteret dhe procedurat për vlerësimin e gjyqtarëve me qëllim ngritjen e tyre në detyrë. Në mënyrë të detajuar parashikohet fillimin dhe zhvillimin e procedurës, duke parashikuar në mënyrë të detajuar hapat dhe afatet përkatëse⁶.

Këto kritere gjejnë zbatim për të gjitha nivelet e ngritjes në detyrë, përfshirë këtu vakancat e Gjykatës së Lartë, gjykatat e posaçme kundër korrupsionit dhe krimit të organizuar, Gjykatën Administrative të Apelit dhe Gjykatën e Apelit të Juridiksionit të Përgjithshëm. Përgjashtim nga ky rregullim bëhet për pozicionet e kryetarit të gjykatave dhe kryetarit të Gjykatës së Lartë, për të cilat ekziston rregullim i posaçëm.

Parimi bazë mbi të cilin mbështetet Vendimi nr. 70/2020 në promovimin e gjyqtarëve është meritokracia, duke synuar të përgjidhen kandidatët më të kualifikuar dhe me integritetin më të lartë etik e profesional.

Një parim tjetër tepër i rëndësishëm sa i takon zhvillimit të këtij procesi konform Kushtetutës dhe ligjit është dhe respektimi i procesit të rregullt ligjor për të gjithë kandidatët, ku këta të fundit kanë

⁶ Këshilli i Lartë Gjyqësor. *Përmbledhje e vendimeve të Këshillit të Lartë Gjyqësor 2019-2020*. Tirana: Këshilli i Lartë Gjyqësor, 2021, f. 70, <https://www.kas.de/documents/280457/280506/Permbledhje+Vendime+KLGJ+-Faqosja+AL+final.pdf/32776bf9-9728-fe19-f516-77b4fed3aed9?version=1.0&t=162184232264>

të drejtë të njihen me dosjen e tyre, vlerësimin, si dhe të drejtën e ankimit të veçantë kundër vendimit të KLGJ, brenda 5 ditëve në Gjykatën Administrative të Apelit.

Rëndësi të përmenden në kuadër të këtij vendimi kanë dhe parashikimet për shmangien e konfliktit të interesit gjatë procesit, ku anëtarët e KLGJ-së dhe Komisionit kanë detyrim ligjor të deklarojnë dhe zgjidhin situatat e konfliktit të interesit.

Sa i takon kriterëve që duhet të përmbushin gjyqtarët që kandidojnë për promovim në karrierë, ato përcaktohen në ligjin për statusin e gjyqtarëve.

Me qëllim promovimin në nivel apeli nga ushtrimi i detyrës në shkallën e parë ndër të tjera gjyqtarët duhet të përmbushin:

- ✓ Një nivel minimal eksperience/vjetësie në detyrë;
- ✓ Rezultate pozitive në 2 vlerësimet e fundit etike dhe profesionale;
- ✓ Rezultate pozitive në të paktën dy vlerësimet e fundit etike dhe profesionale;
- ✓ Integritetin e figurës; si dhe
- ✓ Mungesën e masave disiplinore serioze apo pezullimeve nga detyra.

Faktor tepër i rëndësishëm në bazë të të cilit bëhet përzgjedhja e kandidatëve të kualifikuar është performanca etiko profesionale e tyre. Kështu, kandidatët renditen sipas një vlerësimi krahasues bazuar në rezultatet e dy vlerësimeve të fundit etiko profesionale, ku promovimin e merr gjyqtari, që renditet më lartë me pikë.

Rregullat procedurale parashikojnë dhe faktorë të tjerë, që duhet të merren parasysh gjatë renditjes, ku përfshihet eksperiencia specifike e kandidatit p.sh. rastet kur ai mund të ketë qenë i deleguar në atë juridiksion që kërkon të promovohet, koha e punës në sistemin gjyqësor dhe ecuria e karrierës. Megjithatë, kriter bazë për ngritjen në detyrë të gjyqtarëve mbetet vlerësimi i mirëfilltë etik e profesional⁷.

➤ *Fazat për vlerësimin e kandidatëve*

Vendimi nr. 70/2020 e organizon vlerësimin e gjyqtarëve kandidatë për tu ngritur në detyrë të ndarë në tre faza. Në vijim do të shpjegohen në mënyrë të përmbledhur këto faza.

⁷ Këshilli i Lartë Gjyqësor, Vendim-Nr.70-datë-07.02.2020 “Për ngritjen në detyrë të gjyqtarëve”, B. Hapi i parë, kriteret dhe përparësitë e renditjes së kandidatëve

Faza e parë lidhet me veprimet, që kryen relatori i çështjes kryen veprimet e nevojshme në lidhje me dosjet e kandidatëve, aktet e vlerësimit etj., duke u kujdesur që gjyqtarët aplikues të përmbushin kriteret formale ligjore. Njëkohësisht, është detyrë e relatorit që të njoftojë kandidatët për hapat kyç të procedurës. Relatori mbështetet nga Njësia Mbështetëse e Komisioneve dhe stafi administrativ i KLGJ, të cilët veprojnë sipas udhëzimeve të tij për kryerjen e veprimeve teknike dhe përgatitjen e akteve⁸. Gjithashtu, relatori përgatit vlerësimin krahasues për kandidatët dhe përgatit relacionin, që do i paraqesë Komisionit të Zhvillimit të Karrierës, e më pas mbledhjes plenare të KLGJ-së.

Faza e dytë konsiston në shqyrtimin e kandidatëve/aplikimeve nga Komisioni i Zhvillimit të Karrierës, i cili verifikon procedurën e ndjekur nga relatori, duke plotësuar ndonjë mangësi eventuale në rast se kjo e fundit evidentohet. Komisioni miraton projekt-vendimin e renditjes së kandidatëve dhe vendos kalimin e çështjes për mbledhje plenare me qëllim shqyrtimin nga të gjithë anëtarët e KLGJ-së.

Faza e dytë dhe detyrat, që i janë atribuar Komisionit konsiderohen si një filtër i dytë teknik.

Faza e tretë e procesit konsiston në shqyrtimin e të gjithë dokumentacionit shoqëruar me vlerësimet përkatëse në mbledhjen plenare të KLGJ-së, në të cilën relatori i çështjes paraqet projekt-vendimin së bashku me argumentet përkatëse bazuar në dokumentacion.

Kandidatët, që kanë aplikuar njoftohen për datën dhe orën e mbledhjes, si dhe iu vendoset në dispozicion relacioni përkatës i përgatitur për dosjen e tyre. Këshilli është përgjegjës për respektimin e të drejtave të kandidatëve dhe për zgjidhjen e çështjeve të konfliktit të interesit⁹.

Gjatë mbledhjes plenare, Këshilli vlerëson dhe merr vendim sa i takon përmbushjes së kriterëve formale dhe procedurës së ndjekur nga kandidatët, e më pas shqyrton renditjen e tyre duke vendosur ngritjen në detyrë ose jo. Votat jepen gjatë mbledhjes plenare ku merret gjithashtu dhe vendimi për promovimin në karrierë.

➤ *Vlerësimet etike dhe profesionale*

⁸ Këshilli i Lartë Gjyqësor, Vendim-Nr.70-datë-07.02.2020 “Për ngritjen në detyrë të gjyqtarëve”, B. Veprimet procedurale dhe verifikuese të relatorit

⁹ Këshilli i Lartë Gjyqësor, Vendim-Nr.70-datë-07.02.2020 “Për ngritjen në detyrë të gjyqtarëve”, V. Rregulla të përgjithshme të procedurës së përzgjedhjes për ngritjen në detyrë

Vendimi parashikoi dhe elementë tranzitor lidhur me vlerësimin e gjyqtarëve, për shkak të ekzistencës procesit të vetingut, i cili nuk ishte finalizuar dhe mungesës së dy vlerësimeve të një pas njëshme për një pjesë të konsiderueshme të gjyqtarëve.

Vendimi parashikoi se si rregull vlerësimet duhet të bëhen në bazë të parashikimeve të tij eksplicite. Ndërkohë, për kandidatët që nuk kishin kaluar një vlerësim sipas këtyre parashikimeve do të përdreshin vlerësimet profesionale sipas sistemeve të vjetra, duke parashikuar dhe konvertimet e vlerësimeve të kryera nga institucionet para reformë.

Rregullim u parashikua dhe në lidhje me vlerësimin e gjyqtarëve të komanduar në institucionet e tjera të drejtësisë, ku vlerësimet profesionale që i ishin bërë këtyrë gjyqtarëve do të konsideroheshin si vlerësime të kryera brenda punës së tyre në gjyqësor. Ndërkohë, në rast mungese vetë KLGJ do të ndërmerre vlerësimin.

Kriteri i “dy vlerësimeve” gjatë tranzicionit: Siç u tha, renditja normalisht mbështetet në dy vlerësimet e fundit etiko-profesionale të gjyqtarit. Gjatë periudhës kalimtare, jo të gjithë gjyqtarët mund të kenë kryer dy cikle vlerësimi sipas sistemit të ri (Ligjit për Statusin, 96/2016). Për këtë arsye vendimi sanksionon që, si rregull, do të merren parasysh vlerësimet e kryera sipas ligjit të ri dhe akteve nënligjore të miratuara nga KLGJ në zbatim të tij – përfshirë edhe “gradimin” e veçantë që u bëhet gjyqtarëve pas kalimit me sukses të vetingut¹⁰.

¹⁰ Kwshilli i Lartw Gjyqwsor, Vendim-Nr.70-datë-07.02.2020 “Për ngritjen në detyrë të gjyqtarëve”, X. Dispozita për periudhën kalimtare.

KREU II. Monitorimi i procesit të promovimit të gjyqtarëve në nivel apelit për të tre juridiksionet

Gjatë këtij kreu do të analizojmë të dhënat e mbledhura gjatë monitorimit në lidhje me procesin e promovimit të gjyqtarëve në nivel apeli për të tre juridiksionet. Të dhënat janë mbledhur në bazë të metodologjisë elaboruar më lart përgatitur nga IPLS dhe përshtatur nga CEDI në kuadër të këtij projekti.

Duhet të vërejmë se ky proces monitorimi u ndesh me një kufizim metodologjik, i cili lidhet me kohën e limituar të tij, e cila nuk përshin një periudhë prej 12 muajsh, por vetëm 6 mujorin e parë të vitit.

Gjithashtu, duhet të nënvizojmë se gjatë periudhës së monitorimit nuk ka pasur promovime për në Gjykatën e Posaçme Kundër Korrupsionit dhe Krimin të Organizuar, duke e ndaluar monitorimin vetëm në juridiksionin e përgjithshëm dhe atë administrativ.

Në vijim do të paraqiten të dhënat në lidhje me pozicionet e lira, numrin e kandidatëve dhe vlerësimet. Në përfundim të këtij seksioni do të gjenerohen gjetjet kryesore të monitorimit.

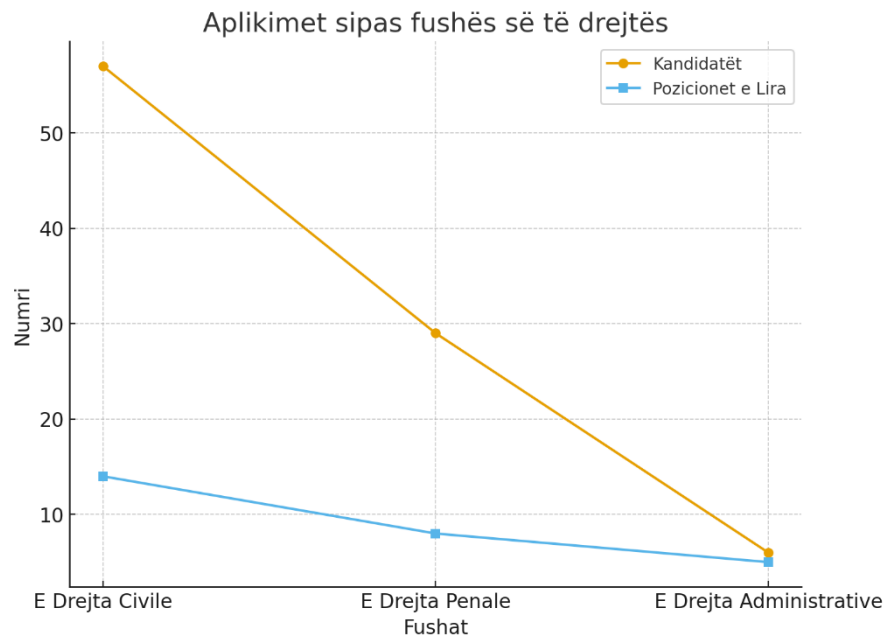
2.1 Të dhëna të përgjithshme mbi pozicionet e lira dhe numrin e kandidatëve

Për periudhën e monitoruar janë shqyrtuar aplikimet e kandidatëve gjyqtarë, të cilët kandidonin për 22 pozicione të lira të shpallura gjatë viteve 2024 dhe 2025 për juridiksionin e përgjithshëm të apelit dhe 5 pozicioneve të shpallura gjatë vitit 2023 dhe 2025 për juridiksionin administrativ të apelit.

Në lidhje me kandidimet për promovim në Gjykatën e Apelit të Juridiksionin të Përgjithshëm gjatë monitorimit janë analizuar vendimet për **27 pozicionet e lira** të shpallura me vendim të KLGJ, ku në total janë administruar **92 aplikime nga gjyqtarë**, ku pjesa më e madhe e kandidatëve kanë konkuruar për disa pozicione të lira.

Mesatarisht për secilin vend vakant të shpallur nga KLGJ ka pasur 4 kandidatë, që garonin për t'u promovuar.

- 57 kandidatura aplikuan në 14 pozicionet e shpallura në fushën e të drejtës civile;
- 29 kandidatura aplikuan në 8 pozicionet e shpallura në fushën e të drejtës penale;
- 6 kandidatura aplikuan në 5 pozicionet e shpallura në fushën e të drejtës administrative



Grafiku 1. Aplikimet sipas fushës të së drejtës

Kështu, qartazi vërehet se numri më i lartë i kandidaturave ka qenë në fushën e të drejtës civile, rezultat që është në përputhje dhe me numrin e pozicioneve vakante.

Ndërkohë, konkurrencë më e ulët është vërejtur në fushën e të drejtës administrative, ku kemi për secilin pozicion mesatarisht 1.2 kandidatura.

Gjatë kërimit rezultojnë të dhëna të detajuara mbi kandidatët, që kanë aplikuar për pozicionet e shpallura gjatë vitit 2024 me vendimet nr. 635 – nr. 654 në Gjykatën e Apelit të Juridiksionit të Përgjithshëm.

Ndërkohë, monitoruesit hasën vështirësi për të gjetur listën e kandidatëve, që aplikuan për pozicionet e lira në Gjykatën Administrative të Apelit për vendimet nr. 105 – 106 shpallur në 2025.

Nga të dhënat e gjeneruara nga faqja zyrtare e Këshillit, rezulton se kandidati z. G. Hamiti ka kandiduar për vendin e shpallur me vendimin nr. 106 dhe z. B. Kaçkini për vendin e shpallur me vendimin nr. 105¹¹.

Gjithwsesi, wshtw pwrgratitur njw pwrmbledhje e tw gjitha pozicioneve pwr tw cilat kanw kandiduar gjyqtarwt pwr pozicionet e shpallura me vendim tw KLGJ nr. 635 – nr. 654.

Nr	Kandidatët	Pozicionet që kanë aplikuar
1.	Besmir Stroka	641 C
2.	Sonjela Voskopi	641 C / 644 C
3.	Aurel Arapi	641 C / 642 C
4.	Entela Shedula	642 C
5.	Julian Haxhiu	642 C / 643 C
6.	Migena Laska	643 C / 649 P / 652 P
7.	Matilda Llangozi	644 C / 654 P
8.	Kujtim Vraniçi	645 C / 651 P / 654 P
9.	Mirela Mishgjoni	646 C / 654 P / 653 P
10.	Armela Hasantari	647 P / 650 P / 651 P
11.	Adelajda Gjuzi	647 P / 650 P
12.	Albert Meça	647 P / 650 P
13.	Artan Jahollari	647 P
14.	Arben Dosti	647 P / 650 P

¹¹ Këshilli i Lartë Gjyqësor, 2025, Lista e kandidatëve që kanë aplikuar për ngritje në detyrë dhe lëvizje paralele për pozicionet e lira të shpallura më 14.05.2025, <https://klgj.al/media/01xkk0sz/lista-e-kandidat%C3%ABve-q%C3%AB-kan%C3%AB-aplikuar-p%C3%ABr-ngritje-n%C3%AB-detyr%C3%AB-dhe-levizje-paralele-n%C3%AB-pozicionet-e-lira-t%C3%AB-shpallura-n%C3%AB-dat%C3%AB-14-05-2025.pdf>

15.	Arbër Çela	648 P
16.	Sokol Shehu	648 P / 652 P
17.	Flamur Kapllani	649 P
18.	Engjëllushe Tahiri	649 P / 652 P
19.	Olkeda Lice	652 P/ 654 P
20.	Gerd Hoxha	653 P
21.	Paulin Çera	653 P
22.	Gentian Hamiti	646 C
23.	Besjana Garxenaj	635 C
24.	Brunilda Kadi	638 C / 636 C / 637 C
25.	Artan Jahollari	635 C
26.	Flamur Kapllani	636 C / 645 C
27.	Eglantina Mikani	636 C / 645 C / 648 P / 645 C
28.	Nertila Kape	637 C / 638 C / 644 C
29.	Fatime Deçolli	637 C / 638 C/ 640 C
30.	Altin Shkurti	637 C / 643 C
31.	Anila Guri	638 C
32.	Nurjeta Pogaçe	638 C
33.	Esmeralda Xhili	638 C / 640 C / 646 C
34.	Niko Rapi	646 C / 654 P
35.	Klodiana Veizi	639 C / 641 C / 644 C
36.	Yrfet Shkreli	639 C / 641 C
37.	Alma Kodraliu	639 C
38.	Edvan Veçani	640 C / 645 C / 646 C
39.	Ejona Lazellari	640 C / 642 C

40.	Matilda Fetau	640 C
-----	---------------	-------

2.2 Monitorimi i kriterëve formale për t`u promovuar në detyrë në juridiksion apeli

Në këtë seksion do të paraqiten vlerësimet e KLGJ-së për përmbushje të kriterëve formale për pozicionet e lira në të drejtën civile, penale dhe administrative.

Për pozicionin e lirë shpallur me vendim të KLGJ nr. 245 datë 02.05.2024 në fushën e të drejtës civile në Gjykatën e Apelit të Juridiksionit të Përgjithshëm janë vlerësuar dy kandidatë gjyqtarë, të cilët përmbushnin kushtet formale, vendosur konrektisht me vendimet nr. 16 datë 21.01.2025 dhe nr. 335 datë 09.07.2024. Pas këtij vendimi ka vijuar procedura për rankimin e vlerësimeve etike dhe profesionale, si dhe pastërtinë e figurës.

Për pozicionin e lirë shpallur me vendim të KLGJ nr. 638 datë 31.10.2024 në fushën e të drejtës civile është vlerësuar se ka përmbushur kriteret formale, vendosur me vendim të Këshillit nr. 76 datë 18.02.2025.

Vendimi nr. 77 datë 18.02.2025 ka vlerësuar plotësimin e kriterëve formale ligjore për ngritje në detyrë të magjistratit gjyqtar që ka kandiduar vetëm për një pozicion, atë të shpallur me vendim nr. 642 datë 31.10.2024.

Vendimi nr. 78 datë 18.02.2025 ka vlerësuar plotësimin e kriterëve ligjore nga kandidati që garon në pozicionin e lirë në fushën e të drejtës penale shpallur me vendim nr. 653 datë 31.10.2024.

Vendimi nr. 79 datë 10.02.2025 ka sanksionuar plotësimin e kushteve nga kandidati gjyqtar për vendet vakante të lira në fushën e të drejtës civile shpallur me vendimet nr. 637, nr. 638 dhe nr. 640. Vërehet se kandidati ka aplikuar për 3 pozicione vakante.

Vendimi nr. 80 datë 18.02.2025 ka verifikuar plotësimin e kriterëve ligjore nga kandidati që ka aplikuar për pozicionet e të drejtës civile dhe penale shpallura me vendimet nr. 646 dhe nr. 654 shpallur më 31.10.2024.

Vendimi nr. 81 datë 18.02.2025 ka vërejtur plotësimin e kriterëve formale për tu ngritur në detyrë nga kandidati gjyqtar, që ka aplikuar për vendin e lirë nr. 639 shpallur më 31.10.2024.

Vendimi nr. 319 datë 09.06.2025 ka vlerësuar verifikimin e përmbushjes së kriterëve ligjore nga kandidati gjyqtar që konkuronte për ngritje në detyrë në pozicionin e lirë të së drejtës civile shpallur me vendim nr. 103 datë 27.02.2025, duke vijuar kështu më tej procedurën për rankimin e vlerësimit dhe verifikimin e pastërtisë së figurës.

Vendimi nr. 320 datë 09.06.2025 ka vlerësuar përmbushjen e kushteve nga kandidati gjyqtar që konkuron për ngritje në detyrë në pozicionin e shpallur me vendim nr. 103 datë 27.02.2025 në fushën e të drejtës civile.

Vendimi nr. 321 datë 09.06.2025 ka vlerësuar përmbushjen e kriterëve ligjore formale për magistratin gjyqtar që konkuron për vendet vakante të shpallura me vendimet nr. 103 dhe nr. 104 datë 27.02.2025 në fushën e të drejtës civile. Më tej KLGJ ka urdhëruar vazhdimin e procedurës në lidhje me vlerësimet etiko-profesionale dhe pastërtinë e figurës.

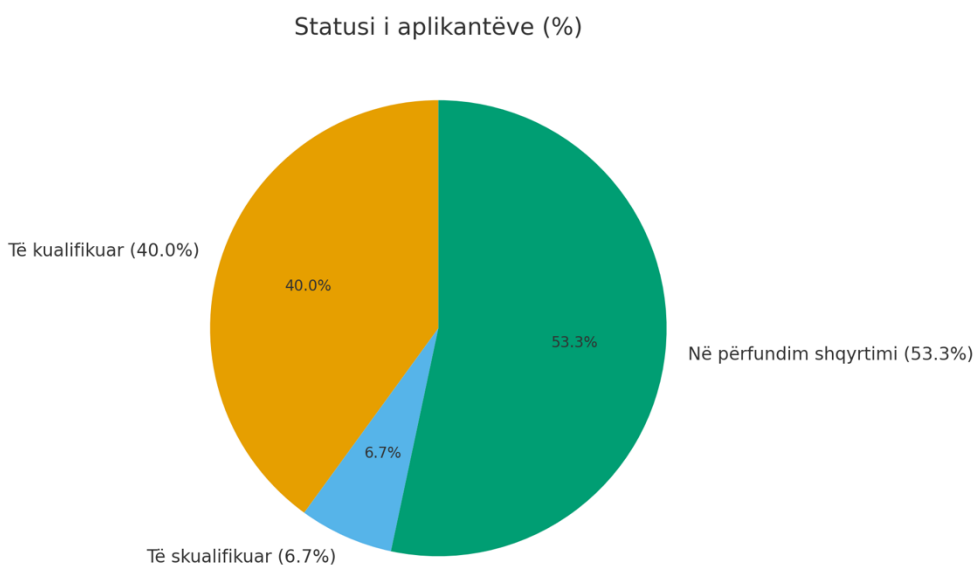
Vendimi nr. 322 datë 09.06.2025 ka vlerësuar se kandidati gjyqtar përmbushte kriteret ligjore për ngritje në detyrë për 2 pozicione të lira në Gjykatën e Apelit të Juridiksionit të Përgjithshëm dhe për 1 pozicion të lirë për në Gjykatën Administrative të Apelit, shpallur me vendi nr. 105 datë 27.02.2025 të KLGJ-së.

Edhe magjistrati i vlerësuar me vendimin nr. 323 datë 09.06.2025 është kosnideruar se përmbush kriteret formale për të kandiduar për pozicionet e lira të shpallura për Gjykatën Administrative të Apelit me vendimet nr. 105 dhe 106 të datë 27.02.2025.

Vendimi nr. 128 datë 06.03.2025 i Këshillit ka vendosur skualifikim të magistrates gjyqtare që kandidonte për ngritje në detyrë në Gjykatën e Apelit Juridiksion i Pëgjithshëm për pozicionin e lirë të shpallur në 2022, për shkak të papajtueshmërisë ambjentale.

Në vendimin nr. 191 datë 02.04.2025 të KLGJ-së është vendosur skualifikim dhe përjashtim nga procedurat për ngritje në detyrë të magistrates gjyqtare që kandidonte për pozicionet e lira të shpallura me vendimet nr. 635, 636 dhe 637 në fushën e të drejtës civile, për shkak se kandidatja nuk përmbushte kriterin e “përvojës profesionale minimale” ku ekziston ndalimi se kandidati nuk duhet të kandidojë për ngritje në detyrë minimalisht 3 vjet pas përfundimit të mandatit si anëtar i Këshillit.

Gjatë periudhës së monitorimit janë vërejtur 16 vendime të KLGJ-së ku sanksionohej përfundimi i procesit të verifikimit të kushteve formale të parashikuara nga ligji për promovim në gjykatat e apelit pas tërheqjes së vetë kandidatëve.



Grafiku 2. Statusi i aplikantëve sipas vendimeve të monitoruara

Sipas të dhënave të gjeneruara nga grafiku i mësipërm rreth 53 për qind e vendimeve ose aplikimeve për pozicione të promovimit në karrierë kanë përfunduar duke u tërhequr vetë magistratët aplikantë që garojnë për atë pozicion.

Sa i përket të kualifikuarve për procesin e mëtejshëm të pikëzimit të vlerësimit profesional dhe etik, vërehet se vetëm rreth 40 për qind e rasteve kanë përfunduar me një vendim të tillë. Ndërkohë, ka një ndryshim të qënësishëm sa i përket kandidatëve të skualifikuar nga procesi, të cilët përbëjnë rreth 7 për qind të totalit të vendimeve të monitoruara.

Një numër i lartë i vendimeve për përfundim shqyrtimi vijnë si pasojë e tërheqjes nga kandidimi të magistratëve gjyqarë të cilët kanë garuar për më shumë se një pozicion të lirë të shpallur me vendim Këshilli.

Vërehet vështirësi në identifikimin individual të të gjithë të këtyre magistratëve. Megjithatë, emrat e një pjesë nga ata që janë tërhequr nga gara gjenden në një njoftim të publikuar nga KLGJ më 14 maj 2025¹².

2.3 Vlerësimet etiko profesionale dhe pastërtia e figurës

Gjatë periudhës së vëzhguar grupi monitorues u përball me vështirësi në identifikimin e vlerësimeve të magistratëve gjyqarë. Më konkretisht, fshirja e emrave të kandidatëve, por dhe mungesa e një sistemi kodimi për të bërë individualisht të identifikueshëm secilin kandidat e bën tepër të vështirë ndërlidhjen e vendimeve për plotësimin e kushteve formale, vlerësimit etiko-profesional, të dhëna për pastërtinë e figurës dhe vendimi final për ngritjen në detyrë.

Sa i takon monitorimit të profilit të kandidatëve të cilët garojnë për pozicionet e shpallura nga Këshilli, ka rezultuar i pamundur duke mos arritur të monitorohet profili i kandidatëve, që kanë aplikuar.

2.4 Emërimet në gjykatat e apelit

¹² Këshilli i Lartë Gjyqësor, 2025, Lista e kandidatëve që kanë aplikuar për ngritje në detyrë dhe lëvizje paralele për pozicionet e lira të shpallura më 14.05.2025, <https://klgj.al/media/01xkk0sz/lista-e-kandidat%C3%ABve-q%C3%AB-kan%C3%AB-aplikuar-p%C3%ABr-ngritje-n%C3%AB-detyr%C3%AB-dhe-levizje-paralele-n%C3%AB-pozicionet-e-lira-t%C3%AB-shpallura-n%C3%AB-dat%C3%AB-14-05-2025.pdf>

Sikurse u vërejt dhe më sipër, nga të dhënat e mbledhura gjatë monitorimit rezulton tepër i vështirë kryqëzimi vendimeve dhe verifikimi se cilët kandidatë janë promovuar në detyrë në Gjykatat e Apelit të juridiksionit të përgjithshëm dhe atë të Apelit Administrativ.

Megjithatë, gjatë monitorimit të faqes zyrtare gjykata.gov.al është vërejtur se gjatë vitit 2025 kanë nisur detyrën 5 gjyqtarë të rinj, të cilët janë promovuar me vendim të Këshillit. Konkretisht kanë nisur punë në Gjykatën e Apelit Juridiksioni i Përgjithshëm gjyqtarët:

Nr.	Identifikimi i gjyqtarit	Data e marrjes së detyrës
1.	Gilda Hixha	17.03.2025
2.	Esmeralda Habili	17.3.2025
3.	Ardit Mustafaj	17.3.2025
4.	Elbana Lluri	23.4.2025
5.	Arbër Çela	11.9.2025

Përsa i përket Gjykatës Administrative të Apelit në faqen zyrtare gjykata.gov.al nuk ka të dhëna që tregojnë marrjen e detyrës nga gjyqtarë të rinj gjatë 2025.

2.5 Gjetjet kryesore të monitorimit

Në kuadër të gjetjeve kryesore të monitorimit që i është bërë Këshillit të Lartë Gjyqësor në lidhje me respektimin e rregullave lidhur me meritokracinë e promovimit të magjistratëve gjyqtarë në nivel të juridiksionit të apelit vlen të theksohet se:

- Këshilli respekton procedurën e parashikuar në Vendimin nr. 70/2020 sa i takon kriterëve dhe procedurave për ngritjen e gjyqtarëve në detyrë.
- Çdo proces-verbal dhe vendim për të gjithë kandidatët që garojnë për pozicionet e lira të shpallura me vendim nga Këshilli janë të publikuara në faqen zyrtare, por këto dokumente janë të anonimizuara tërësisht.

- Vlerësimi për çdo kandidat kalon dy herë në seancë plenare, ku fillimisht vendoset për plotësimin e kushteve formale dhe më pas pas plotësimit të vlerësimit etiko-profesional vendoset për renditjen e kandidatëve dhe ngritjen ose jo në detyrë.
- Në disa raste monitoruesit kanë hasur vështirësi në evidentimin e të gjithë listës së kandidatëve për pozicionet vakante të shpallura me vendim të KLGJ-së.
- Vlerësimet e prapambetura etiko-profesionale tejzgjasin në kohë promovimin e gjyqtarëve në detyrë, ku p.sh. për pozicione të shpallura të lira në vitin 2023 emërimet janë bërë gjatë vitit 2025.
- Vërehet vështirësi praktike në lidhjen mes vendimeve të plotësimit të kriterëve formale, vlerësimeve etike e profesionale të kandidatëve për një pozicion vakant dhe vendimit për ngritje në detyrë të magjistratit.
- Anonimizi i të dhënave mbi promovimin profesional të gjyqtarëve sjell probleme në lidhje me transparencën e të gjithë kësaj procedure për publikun e interesuar.
- Në faqen e Këshillit mungon profili i detajuar i kandidatëve që kanë kandiduar për ngritje në detyrë.

KREU III. REKOMANDIME

Në përfundim të këtij monitorimi për promovimin e gjyqtarëve në karrierë në juridiksionet e apelit, bazuar në metodologjinë e elaboruar nga projekti “Gjyqësori në fokus”, vërejmë se disa rekomandime të cilat mund të kontribuojnë më tej në përmirësimin e transparencës lidhur me promovimin e gjyqtarëve sipas standardit të meritokracisë.

Hapat e ndërmarra nga KLGJ duke miratuar së fundmi një rregullore për përmirësimin e transparencës do të shërbejnë në adresimin e disa gjetjeve dhe rekomandimeve të elaboruara në këtë raport. Gjithësesi, me vlerë në kuadër të këtij monitorimi është prezantimi i disa opsioneve të vlefshme për tu konsideruar nga ana e Këshillit.

Anonimizimi i plotë i kandidatëve, që kanë aplikuar dhe vlerësohen për ngritje në detyrë në lidhje me kriteret formale, por edhe vlerësimin etiko profesional cenon transparencën e procesit. Modelet europiane publikimin e emrave të kandidatëve në mënyrë të koduar me initiale, ose me një sistem të vendosur nga Këshilli i Lartë Gjyqësor.

Mund të zbatohet një model i balancuar ku të vendoset e drejta e publikut për t'u informuar përmes respektimit të parashikimeve ligjore mbi transparencën dhe të drejtës së kandidatëve për të mbrojtur të dhënat personale dhe sensitive.

Modeli i kodimit të çështjeve nga Gjykata Europiane e të Drejtave të Njeriut mund të jetë një nisje e mirë në këtë kuadër.

Progresi në vlerësimin etik e profesional periodik të gjyqtarëve do të optimizonte punën e KLGJ-së në mos kalimin e të njëjtës dosje të kandidatit dy herë. Eventualisht një fuqizim i stafit mbështetës për vlerësimet e gjyqtarëve do të lehtësonte procesin, duke vendosur afate rigoroze për vlerësimin periodik të atyre magistratëve gjyqtarë që kanë mungesë të këtij vlerësimi dhe pa qenë rasti i ngutshëm i aplikimit të tyre për promovim në karrierë.

Me qëllim promovimin e standardeve më të larta të transparencës lidhur me punën e Këshillit, do të rekomandonim krijimin e një nën-ndarjeje në faqen zyrtare të KLGJ-së e cila mund të jetë në formën e regjistrat publik, që azhurnohet në kohë reale për secilin kandidat që aplikon për pozicionet vakante të shpallura nga KLGJ-ja. Lista e kandidatëve duhet të shoqërohet me profilin

e tyre profesional. Një model i mirë aktual i përdorur në vend është dhe ai i Këshillit të Emërimeve në Drejtësi.

SHTOJCA