



არაოფიციალური თარგმანი

სტრასბურგი, 2014 წლის 24 ოქტომბერი

ევროპის მოსამართლეთა საკონსულტაციო საბჭო (CCJE)

დასკვნა #17 (2014)

ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის საყურადღებოდ

**მოსამართლეთა საქმიანობის შეფასების,
მართლმსაჯულების ხარისხისა და
სასამართლო ხელისუფლების
დამოუკიდებლობის პატივისცემის შესახებ**

ნაწილი პირველი: შესავალი

A. დასკვნის ობიექტი:

1. კანონის უზენაესობა დემოკრატიულ ქვეყანაში გულისხმობს არა მხოლოდ სასამართლო ხელისუფლების დამოუკიდებლობას, არამედ, რაც შეიძლება მაღალი ხარისხის გადაწყვეტილებათა მიმღები, კომპეტენტური სასამართლო სისტემის შექმნას. ევროპის მოსამართლეთა საკონსულტაციო საბჭოს (CCJE) მუდმივი ყურადღების საგანს წარმოადგენს ორი ფუნდამენტური საკითხი. პირველ ყოვლისა, სასამართლო ხელისუფლების დამოუკიდებლობის დაცვა¹, და მეორე, სასამართლო სისტემების ხარისხისა და ეფექტიანობის შენარჩუნება და გაზრდა². მოსამართლეთა ინდივიდუალური შეფასება რელევანტურია ორივე საკითხისთვის. წინამდებარე დასკვნაში „მოსამართლეთა ინდივიდუალური შეფასება“ მოიცავს თითოეული მოსამართლის პროფესიული საქმიანობისა და შესაძლებლობების შეფასებას.
2. მინისტრთა კომიტეტის მიერ მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში, CCJE-მ ყურადღება დაუთმო იმას, თუ როგორ გაზარდოს მოსამართლეთა საქმიანობის ინდივიდუალურმა შეფასებამ მართლმსაჯულების ხარისხი ისე, რომ აღნიშნულმა არ გამოიწვიოს სასამართლო ხელისუფლების დამოუკიდებლობის დაკნინება. წინამდებარე დასკვნა ძირითადად ეხება შესაბამისი ვადით დანიშნული მოქმედი მოსამართლეების ინდივიდუალურ შეფასებას; იგი არ შეეხება მოსამართლეთა დავდაპირველ დანიშვნას³ ან მათ საწყის, პროფესიულ მომზადებას⁴. დასკვნა ასევე შეეხება დისციპლინური პროცედურებისა და შეფასების ურთიერთმიმართებას, თუმცა იგი პირდაპირ არ განიხილავს დისციპლინური ან სისხლის სამართლის პასუხისმგებლობის საკითხებს⁵. დასკვნა ასევე არ შეეხება ქვეყნის მთლიანი მართლმსაჯულების სისტემისა თუ მისი შემადგენელი ცალკეული სასამართლოების საქმიანობის შეფასებას. აღნიშნული საკითხები თავად წარმოადგენს ძალზედ მნიშვნელოვან თემებს და წამოჭრიან ცალკე მნიშვნელოვან საკითხებსა და მოსაზრებებს.
3. დასკვნა მომზადებულია CCJE-ს უკვე არსებული დასკვნების, მოსამართლეთა დიდი ქარტიის (Magna Carta 2010) და ევროპის საბჭოს შესაბამისი აქტების საფუძველზე, როგორცაა, მოსამართლეთა წესდების ევროპული ქარტია (1998) და ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის რეკომენდაცია წევრ სახელმწიფოთა მიმართ CM/Rec (2010)12 მოსამართლეთა დამოუკიდებლობის, ეფექტიანობისა და მოვალეობების შესახებ (შემდგომში რეკომენდაცია CM/Rec (2010)). ის ასევე მხედველობაში იღებს გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის ძირითად პრინციპებს სასამართლო ხელისუფლების

¹ იხ. CCJE -ს დასკვნა No. 1(2001).

² იხ. CCJE -ს დასკვნა No. 3(2002), No 4(2003), No. 6(2004), No. 11(2008), No. 14(2011).

³ იხ. CCJE -ს დასკვნა No. 1(2001), 17-56 პუნქტები.

⁴ იხ. CCJE -ს დასკვნა No. 4(2003), 23-30 პუნქტები.

⁵ იხ. CCJE -ს დასკვნა No. 3(2002), 51-77 პუნქტები.

დამოუკიდებლობის შესახებ (1985), ბანგალორის პრინციპებს მოსამართლეთა ქცევის წესების შესახებ (2002), მოსამართლეთა საერთაშორისო ასოციაციის (IAJ) ძირითადი ანგარიშს⁶ (2006) (შემდგომში IAJ-ის ძირითადი ანგარიში), ეუთოს რეკომენდაციებს სასამართლო სისტემის დამოუკიდებლობაზე აღმოსავლეთ ევროპაში, სამხრეთ კავკასიასა და ცენტრალურ აზიაში (2010) – სასამართლო ადმინისტრირება, მოსამართლეთა შერჩევა და პასუხისმგებლობა (შემდგომში კიევის რეკომენდაციები), იუსტიციის საბჭოების ევროპული ქსელის (ENCJ) 2012-2013 წლების ანგარიშს მოსამართლეთა პროფესიული საქმიანობის შეფასების მინიმალური სტანდარტებისა და მოსამართლეთა შეუცვლელობის შესახებ (შემდგომში ENCJ-ის ანგარიში). დასკვნა მხედველობაში იღებს წევრი სახელმწიფოების მიერ, მოქმედი მოსამართლეების ინდივიდუალური შეფასების შესახებ კითხვარის საპასუხოდ მოწოდებულ ინფორმაციას და CCJE-ს ექსპერტის, ანნა სანდერსის (გერმანია) მიერ მომზადებულ წინასწარ ანგარიშს.

B. მოსამართლეთა, როგორც შეფასების ობიექტების, ძირითადი მოვალეობები

4. ყოველ დემოკრატიულ საზოგადოებაში, რომელიც პატივს სცემს კანონის უზენაესობას, მოსამართლეები ახორციელებენ უმნიშვნელოვანეს მოვალეობებს⁷. მოსამართლეებმა ყველა ადამიანის უფლებები და თავისუფლებები თანაბრად უნდა დაიცვან. მოსამართლეებმა უნდა მიიღონ ზომები რომ დავის მოგვარება იყოს ეფექტიანი და ხელმისაწვდომი,⁸ ხოლო საქმეები განიხილონ დროულად, დამოუკიდებლად, და იხელმძღვანელონ მხოლოდ კანონით. მათი გადაწყვეტილებები უნდა შეიცავდეს სარწმუნო დასაბუთებას⁹ და უნდა იყოს დაწერილი ნათელი და გასაგები ენით¹⁰. ამასთან ერთად, მოსამართლის მიერ მიღებულ ყველა სავალდებულო გადაწყვეტილებას უნდა მოჰყვეს მისი ეფექტური აღსრულება¹¹. სასამართლო ხელისუფლების დამოუკიდებლობა არ გულისხმობს იმას რომ მოსამართლეები არ იყვნენ ანგარიშვალდებულები საკუთარ საქმიანობაზე. CCJE-მ ხაზი გაუსვა სასამართლო სისტემების ხარისხისა და ეფექტიანობის შენარჩუნებისა და გაზრდის საკითხებს, ყველა მოქალაქის ინტერესების გათვალისწინებით.¹² სადაც მოსამართლეთა ინდივიდუალური შეფასების სისტემა უკვე არსებობს, იგი სასამართლო ხელისუფლების გაუმჯობესებასთან ერთად, მიზნად უნდა ისახავდეს რაც შეიძლება მაღალი ხარისხის უზრუნველყოფას. აღნიშნული უნდა განხორციელდეს მთლიანად საზოგადოების ინტერესებიდან გამომდინარე.

⁶ აღნიშნული ანგარიშის სათაურია: “როგორ შეიძლება მოსამართლეთა დანიშვნა და მათი შეფასება (რაოდენობრივი და ხარისხობრივი ფაქტორებით) თანხვედრაში იყოს სასამართლოს დამოუკიდებლობის პრინციპთან?“, იხ. <http://www.iaj-uim.org/iuw/wp-content/uploads/2013/02/I-SC-2006-conclusions-E.pdf> .

⁷ იხ. რეკომენდაცია CM/Rec(2010)12, 59 – 65 პუნქტები.

⁸ იხ. CCJE -ს მოსამართლეთა დიდი ქარტია (2010), 15-ე პუნქტი.

⁹ იხ. CCJE -ს დასკვნა No. 11 (2008), 36-ე პუნქტი.

¹⁰ იხ. CCJE -ს დასკვნა No. 11 (2008), 32-ე პუნქტი.

¹¹ იხ. CCJE -ს დასკვნა No. 13(2010), დასკვნა A; CCJE -ს მოსამართლეთა დიდი ქარტია (2010), 17-ე პუნქტი.

¹² იხ. CCJE -ს დასკვნა No. 1(2001), No. 3(2002), No 4(2003), No. 6(2004) და No. 11(2008).

C. დამოუკიდებლობა, როგორც უპირველესი პრინციპი: შეფასებისა და სასამართლო ხელისუფლების დამოუკიდებლობის თავსებადობის პრობლემა

5. სასამართლო ხელისუფლების დამოუკიდებლობა არის კანონის უზენაესობისა და სამართლიანი სასამართლოს ფუნდამენტური უფლების დაცვის საწინდარი¹³. როგორც CCJE-ს არსებულ დასკვნებშია აღნიშნული, სასამართლო ხელისუფლების დამოუკიდებლობა შესაძლოა შეიბღალოს სხვადასხვა გარემოებებით, რომლებმაც შესაძლოა გამოუსწორებელი ზიანი მიაყენონ მართლმსაჯულების განხორციელებას¹⁴. მსგავსი გარემოებებია: ფინანსური რესურსების სიმცირე¹⁵, მოსამართლედ გამწესებამდე პირველადი მომზადებითა და შემდგომი პროფესიული გადამზადებით უზრუნველყოფასთან დაკავშირებული პრობლემები¹⁶, სასამართლოს სტრუქტურული ორგანიზების თვალსაზრისით არადაამაკმაყოფილებელი ფაქტორების არსებობა, ასევე მოსამართლეთა შესაძლო სამოქალაქო და სისხლის სამართლებრივი პასუხისმგებლობა¹⁷.
6. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ნებისმიერი მოსამართლეთა ინდივიდუალური შეფასებისათვის მთავარი პრინციპი უნდა იყოს სასამართლო ხელისუფლების მიმართ სრული პატივისცემა¹⁸. როდესაც ინდივიდუალურ შეფასებას გავლენა აქვს მოსამართლის დაწინაურებაზე, ხელფასზე და პენსიაზე, ან შესაძლოა გავლენა იქონიოს მოსამართლის თანამდებობიდან გათავისუფლებაზეც კი, აღნიშნული ქმნის საფრთხეს, რომ მოსამართლე, რომელსაც აფასებენ, საქმეს არ განიხილავს ფაქტებისა და კანონის საკუთარი ობიექტური ინტერპრეტაციის მიხედვით, არამედ განიხილავს იმის გათვალისწინებით, თუ რა დააკმაყოფილებდა შემფასებელს. აღნიშნულის გათვალისწინებით, მოსამართლეთა ნებისმიერი შეფასება სახელმწიფოს საკანონმდებლო ან აღმასრულებელი ორგანოს წარმომადგენელთა მხრიდან არის განსაკუთრებით პრობლემური. ამასთან, სასამართლოს დამოუკიდებლობის დაკნინების საფრთხე არც მაშინ იქნება სრულად აცილებული, აღნიშნული შეფასება თუნდაც სხვა მოსამართლეთა მხრიდან რომ განხორციელდეს. სასამართლო ხელისუფლების დამოუკიდებლობა ეფუძნება არამარტო გარე ზეგავლენისაგან თავისუფლებას, არამედ შიდა, არასათანადო ზეგავლენისგან თავისუფლებასაც, რომელიც ზოგჯერ შესაძლოა მომდინარეობდეს სხვა მოსამართლეთა დამოუკიდებულებიდან¹⁹, სასამართლოთა თავმჯდომარეების ჩათვლით.

¹³ იხ. CCJE -ს დასკვნა No. 1(2001), 10-ე პუნქტი; რეკომენდაცია CM/Rec(2010)12, 3 და 11-ე პუნქტები; CCJE -ს მოსამართლეთა დიდი ქარტია (2010), 2-ე პუნქტი.

¹⁴ იხ. CCJE -ს მოსამართლეთა დიდი ქარტია (2010), 3-ე და 4-ე პუნქტები.

¹⁵ იხ. CCJE -ს დასკვნა No. 2(2001), 2-ე პუნქტი.

¹⁶ იხ. CCJE -ს დასკვნა No. 4(2003), 4, 8, 14 და 23-37-ე პუნქტები.

¹⁷ იხ. CCJE -ს დასკვნა No. 3(2002), 51-ე პუნქტი.

¹⁸ იხ. CCJE-ს დასკვნა No. 1(2001), განსაკუთრებით 45-ე პუნქტი. CCJE -ს დასკვნა No. 6(2004), 34-ე პუნქტი.

¹⁹ იხ. CCJE -ს დასკვნა No. 1(2001), 66-ე პუნქტი, რეკომენდაცია CM/Rec(2010)12, 22-25-ე პუნქტები.

მეორე ნაწილი: წევრ სახელმწიფოებში არსებული პრაქტიკა

D. საერთოდ რა საჭიროა შეფასების არსებობა და რა სახის შეფასების სისტემები მოქმედებს ამჟამად?

7. მოსამართლეთა შეფასება გამოიყენება ინდივიდუალურ მოსამართლეთა შესაძლებლობების და მათ მიერ შესრულებული სამუშაოს ხარისხისა და ოდენობის შესაფასებლად. შეფასება გამოიყენება, მაგალითად: მოსამართლისათვის მოსაზრებების მიწოდების მიზნით, ტრენინგის საჭიროებების დასადგენად და „შესრულებული სამუშაოს“ მიხედვით სახელფასო ანაზღაურების განსაზღვრის მიზნით. იგი შეიძლება ასევე გამოიყენებულ იქნას დაწინაურებისათვის სათანადო კანდიდატების ინდენტიფიცირების მიზნით. ზოგიერთი მოსაზრებით, აღნიშნული მიზნებით ინდივიდუალური შეფასების გამოყენება ეხმარება სასამართლო სისტემის ხარისხის ზრდას და გამომდინარე აქედან, ასევე შეუძლია სასამართლო ხელისუფლების ანგარიშვალდებულების უზრუნველყოფა საზოგადოების წინაშე.
8. ENCJ-ის ანგარიში განასხვავებს ქვეყნებს, რომლებიც იყენებენ „ფორმალურ“ და „არაფორმალურ“ შეფასების სისტემებს. რომ შევაჯამოთ, აღნიშნული სისტემები ასე ხასიათდება:

(I) ფორმალური

9. ფორმალური შეფასების შემთხვევაში, შეფასების მიზნები, გამოყენებული კრიტერიუმები, შემფასებელი ორგანოს შემადგენლობა, შეფასების პროცედურა და მისი შესაძლო შედეგები, ნათლად არის განსაზღვრული შეფასების დაწყებამდე. თუ შეფასება წარმოებს მსგავსი ფორმალური მიდგომით, შეფასების ობიექტი მოსამართლისა და შემფასებელი ორგანოს უფლებები და მოვალეობები განსაზღვრული იქნება საკანონმდებლო ან კანონქვემდებარე აქტებით.

(II) არაფორმალური

10. არაფორმალური შეფასება არ იყენებს ფორმალიზებული შეფასების რეიტინგულ სისტემასა და კრიტერიუმებს. როგორც წესი, მას არ ექნება რაიმე პირდაპირი თანმდევი შედეგი შეფასების ობიექტი მოსამართლის მიმართ. არაფორმალური შეფასება შესაძლოა ჩატარდეს გასაუბრების გზით, რომელიც შესაძლებლობას მისცემს შეფასების ობიექტ მოსამართლეს, ჩამოაყალიბოს პრობლემის გადაჭრის ხედვა, წარმოაჩინოს მისი შესაძლებლობები და

შეათანხმოს მისი კარიერული მიზნები²⁰. დაწინაურების კანდიდატი მოსამართლის შესახებ ინფორმაციის არაფორმალური შეგროვება²¹ შესაძლოა ასევე ჩაითვალოს არაფორმალურ შეფასებად.

E. წევრ სახელმწიფოებში არსებული შეფასების პრაქტიკა

(I) მისი გამოყენების არეალი

11. კითხვარზე პასუხის სახით მოწოდებულ ინფორმაციაში 24-მა წევრმა სახელმწიფომ აღნიშნა, რომ ისინი იყენებენ მოსამართლეთა მეტნაკლებად ფორმალური შეფასების სისტემას (ალბანეთი, ავსტრია, ბელგია, ბოსნია და ჰერცეგოვინა, ბულგარეთი, ხორვატია, კვიპროსი, ესტონეთი, საფრანგეთი, საქართველო, გერმანია, საბერძნეთი, უნგრეთი, იტალია, მოლდავეთის რესპუბლიკა, მონაკო, ჰოლანდია, პოლონეთი, რუმინეთი, სლოვენია, ესპანეთი, „ყოფილი იუგოსლავიის რესპუბლიკა“ მაკედონია, თურქეთი, უკრაინა). ესტონეთი და უკრაინა შეფასებას მიმართავენ მხოლოდ მოსამართლის უვადოდ გამწესებამდე. 9 წევრმა სახელმწიფომ (ჩეხეთის რესპუბლიკა, დანია, ფინეთი, ისლანდია, ლუქსემბურგი, ნორვეგია, შვედეთი, შვეიცარია, გაერთიანებული სამეფო) აღნიშნა, რომ ისინი არ იყენებენ ინდივიდუალური შეფასების ფორმალურ სისტემას. თუმცა, შვედეთი შეფასების ზოგიერთ ასპექტს იყენებს იმისთვის, რომ მოსამართლის სახელფასო ანაზღაურების მცირე ნაწილი განსაზღვროს მის მიერ შესრულებული სამუშაოს მიხედვით²². ფინეთი და შვეიცარია მათ იყენებს კარიერული განვითარების გასაუბრების მოსამზადებლად. გაერთიანებულ სამეფოში არაფორმალური შეფასება გამოიყენება მოსამართლის დაწინაურების თაობაზე მომართვის განხილვის დროს.

(II) ქვეყნები, რომლებიც იყენებენ შეფასებას, მას მიმართავენ მოსამართლეთა პროფესიონალიზმის, დაწინაურების, ანაზღაურებისა და დისციპლინის საკითხების გადაწყვეტისას.

12. უმრავლესობა ქვეყნებში, სადაც გამოიყენება ინდივიდუალური შეფასების რაიმე ფორმა, მისი მიზანია შეაფასოს, დაიცვას და გააუმჯობესოს მოსამართლეთა საქმიანობისა და სასამართლო სისტემის ხარისხი. ბევრმა ქვეყანამ აღნიშნა, რომ შეფასების მიზანი არის არა მარტო მიღწევებისა და უნარების შეფასება, არამედ ასევე ტრენინგის საჭიროებების დადგენა და მოსაზრებების გაზიარების საშუალება. წევრი სახელმწიფოებიდან ბევრი, შეფასებას იყენებს მოსამართლეთა დაწინაურების შესახებ გადაწყვეტილების მიღების მიზნით. ზოგიერთ წევრ სახელმწიფოში, შეფასება განსაკუთრებით

²⁰ იხ. ფინეთისა და ჰოლანდიის სისტემები.

²¹ მაგალითად, გაერთიანებული სამეფოში.

²² თუმცა, არსებობს მკაცრი გარანტიები მოსამართლეთა დამოუკიდებლობის დასაცავად აღნიშნულ პროცესში.

მნიშვნელოვანია ახლად დანიშნულ მოსამართლეთა უვადოდ გამწესების გადაწყვეტილების მიღების დროს²³. სხვა წევრი სახელმწიფოები იყენებენ შეფასებას ხელფასისა და პენსიის ნაწილის გამომანგარიშებისათვის, მოსამართლის მიერ შესრულებული საქმიანობის საფუძველზე²⁴.

(III) კრიტერიუმები

13. უმეტეს წევრ სახელმწიფოში რიგი რაოდენობრივი და ხარისხობრივი კრიტერიუმი გამოიყენება მოსამართლეთა ინდივიდუალური შეფასებისათვის. შესაბამისად, ხშირად მხედველობაში მიიღება ისეთი „რაოდენობრივი“ ფაქტორები, როგორცაა შეფასების ობიექტი მოსამართლის მიერ განხილული საქმეების რაოდენობა, თითოეულ საქმეზე დახარჯული დრო და გადაწყვეტილების მისაღებად საჭირო საშუალო დროის ხანგრძლივობა. ბევრ წევრ სახელმწიფოში იგივე მნიშვნელობას ანიჭებენ მოსამართლის მიერ გამოტანილი გადაწყვეტილებების და/ან სხვაგვარად დასრულებული (მაგ. მორიგებით ან საჩივრის გატანით) საქმეების რაოდენობრივ მაჩვენებელს²⁵. ზოგიერთ წევრ სახელმწიფოში მოსამართლის პროდუქტიულობა იზომება ფიქსირებული კვოტის მეშვეობით²⁶ ან სხვა მოსამართლეების მიერ გამოტანილი გადაწყვეტილებების საშუალო მაჩვენებლით²⁷. რაც შეეხება „ხარისხობრივ“ კრიტერიუმს, შეფასების პროცესში უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება მოსამართლის მსჯელობის ხარისხსა და თუ როგორ უდგება იგი რთული საქმეების გადაწყვეტას. ბევრ წევრ სახელმწიფოში შეფასების პროცესში უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება მოსამართლის გადაწყვეტილებების აპელაციაში გაუქმების პროცენტულ მაჩვენებელს²⁸. სხვა სახელმწიფოებში²⁹, სასამართლოს დამოუკიდებლობის პრინციპიდან გამომდინარე, არც გადაწყვეტილებების აპელაციაში გაუქმების პროცენტული მაჩვენებელი და არც გაუქმების მიზეზები მხედველობაში არ მიიღება, გარდა ისეთი შემთხვევებისა, თუ დადგინდა უხეში შეცდომა. სხვა გასათვალისწინებელ ფაქტორებს წარმოადგენს: მხარეთა შორის მედიაციის წარმოების, გადაწყვეტილებების ნათელი და გასაგები ენით წერის, სხვა კოლეგებთან თანამშრომლობის, მოსამართლისათვის სამართლის ახალ სფეროში მუშაობის უნარი და მზაობა დამატებითი ფუნქციები იტვირთოს სასამართლოს ადმინისტრირებაში, მაგალითად, ახლად დანიშნული

²³ ბულგარეთი, ესტონეთი, გერმანია, უნგრეთი, უკრაინა.

²⁴ ესპანეთი, შვედეთი (თუმცა, ხელფასის მხოლოდ მცირედი პროცენტია მიბმული ინდივიდუალურ შეფასებაზე და მკაცრი გარანტიები არსებობს მოსამართლეთა დამოუკიდებლობის დასაცავად). ბელგიასა და ბულგარეთში დასაშვებია მოსამართლის ხელფასის შემცირება, არადაამაკმაყოფილებელი შეფასების შემთხვევაში. თურქეთში ხელფასი და პენსია შესაძლოა გაიზარდოს შეფასების შედეგების მიხედვით.

²⁵ ალბანეთი, ავსტრია, ბოსნია და ჰერცეგოვინა, ბულგარეთი, ხორვატია, კვიპროსი, ესტონეთი, სფრანგეთი, გერმანია, საბერძნეთი, უნგრეთი, იტალია, პოლონეთი, რუმინეთი, სლოვენია, ესპანეთი (როდესაც ხელფასი მიბმულია შეფასებაზე), “ყოფილი იუგოსლავიის რესპუბლიკა მაკედონია”, თურქეთი.

²⁶ ბოსნია და ჰერცეგოვინა, ესპანეთი.

²⁷ გერმანია, პოლონეთი.

²⁸ ბოსნია და ჰერცეგოვინა, ბულგარეთი, ხორვატია, ესტონეთი, საქართველო, საბერძნეთი, უნგრეთი, მოლდავეთის რესპუბლიკა, პოლონეთი, რუმინეთი, ესპანეთი, “ყოფილი იუგოსლავიის რესპუბლიკა მაკედონია”, თურქეთი.

²⁹ საფრანგეთი და გერმანია.

მოსამართლეებისა და იურისტების მენტორობა და სწავლება³⁰. ორგანიზაციული ნიჭი, სამუშაო ეთიკა³¹ ან სამეცნიერო საქმიანობა, როგორცა მაგალითად ნაშრომის გამოქვეყნება ან ლექციების წაკითხვა³², ასევე წარმოადგენს გასათვალისწინებელ ფაქტორებს. ეთიკისა და პროფესიული წესების/სტანდარტების დარღვევა მხედველობაში მიიღება შეფასების პროცესში თითქმის ყველა სახელმწიფოში, სადაც შეფასების სისტემა მოქმედებს და ისინი გაწერილია პრინციპების სახით. ყველა წევრი სახელმწიფო, რომელმაც შეავსო კითხვარი, განასხვავებს შეფასების პროცესს დისციპლინური ღონისძიებებისაგან.

14. საკმაოდ განსხვავდება შეფასების პროცესში თავად კრიტერიუმების შეფასების მეთოდები. წევრი სახელმწიფოების უმეტესობამ დაასახელა შეფასებისას მოსამართლეთა მიმართ რეიტინგული სისტემის გამოყენება. აღნიშნული რეიტინგული სისტემები შედარებით მსგავსია და იყენებენ შემდეგი სახის შეფასებებს: “ძალიან კარგი”, “კარგი”, “დამაკმაყოფილებელი” და “არადამაკმაყოფილებელი”³³ ან A, B, C³⁴. ზოგიერთი ქვეყანა რეიტინგული სისტემით განსაზღვრავს, თუ რამდენად იმსახურებს მოსამართლე დაწინაურებას³⁵. სხვა წევრი სახელმწიფოები უარყოფენ ფორმალური რეიტინგული სისტემის გამოყენებას³⁶. ზოგიერთ წევრ სახელმწიფოში, მოსამართლის მიერ განხილული საქმეების რაოდენობა გამოისახება პროცენტულ მაჩვენებელში ან აღინიშნება ციფრებით, რომელიც ასახავს თითოეული მოსამართლის მიერ შესრულებული სამუშაოს რაოდენობას სხვა მოსამართლეებთან შედარებით³⁷. ზოგიერთ ქვეყანაში მოსამართლეებს, რომლის საქმიანობაც შეისწავლეს, ენიჭებათ რეიტინგული შეფასება საუკეთესო მოსამართლიდან დაწყებული, ყველაზე ნაკლებად კარგი მოსამართლით დამთავრებული, მათ მიერ მიღებული შეფასების მიხედვით³⁸. უნგრეთი მოსამართლის კონკრეტულ შეფასებას განსაზღვრავს მოსამართლის მიერ შესრულებული სამუშაოს შედარებით „პროდუქტიულობის ფაქტორთან“. სხვა ქვეყნებში მსგავსი რაოდენობრივი და ხარისხობრივი ფაქტორები წარმოადგენს შეფასების საწყის ეტაპს³⁹. ზოგიერთ წევრ სახელმწიფოში მხედველობაში მიიღება დახასიათება იურისტთა ასოციაციის⁴⁰, მოდავე პირების, კოლეგების და უფრო გამოცდილი მოსამართლეების⁴¹ მხრიდან.

³⁰ ავსტრია, გერმანია, სლოვენია.

³¹ გერმანია, პოლონეთი, შვედეთი.

³² ხორვატია, გერმანია.

³³ ალბანეთი, ავსტრია, ბელგია, ბოსნია და ჰერცეგოვინა, ბულგარეთი, ხორვატია, სფრანგეთი, გერმანია, საბერძნეთი, იტალია, მოლდავეთის რესპუბლიკა, მონაკო, რუმინეთი, სლოვენია, “ყოფილი იუგოსლავიის რესპუბლიკა მაკედონია”.

³⁴ საქართველო, თურქეთი.

³⁵ უნგრეთი, სლოვენია.

³⁶ კვიპროსი (პროდუქტიულობის ფაქტორი), ესტონეთი, ფინეთი, ჰოლანდია, შვედეთი, გაერთიანებული სამეფო.

³⁷ ბულგარეთი, ხორვატია, ესტონეთი, ესპანეთი, “ყოფილი იუგოსლავიის რესპუბლიკა მაკედონია”, თურქეთი.

³⁸ ხორვატია

³⁹ ავსტრია, საფრანგეთი, გერმანია.

⁴⁰ საბერძნეთი.

⁴¹ ავსტრია, გერმანია, უნგრეთი, მონაკო, გაერთიანებული სამეფო.

(IV) შეფასების ფორმები და მეთოდები/არსებული პროცედურები

15. უმეტეს ქვეყნებში შეფასება მიღებული პრაქტიკაა და რეგულარულად ტარდება. თუმცა, სხვადასხვა სახელმწიფოში პროცედურის ფორმალურობის სხვადასხვა ხარისხია მიღებული. ასე მაგალითად, ალბანეთი, ავსტრია, ბელგია, ბოსნია და ჰერცეგოვინა, ბულგარეთი, ხორვატია, კვიპროსი, საფრანგეთი, საქართველო, გერმანია, საბერძნეთი, უნგრეთი, იტალია, მოლდავეთის რესპუბლიკა, მონაკო, პოლონეთი, რუმინეთი, სლოვენია, ესპანეთი, „ყოფილი იუგოსლავიის რესპუბლიკა მაკედონია“ და თურქეთი იყენებენ ფორმალური შეფასების სისტემას. ფინეთი, ჰოლანდია, შვეიცარია და გაერთიანებული სამეფო კი იყენებენ უფრო მეტად არაფორმალური შეფასების სისტემას.
16. ზოგიერთ ქვეყანაში შეფასების პროცესი ტარდება კარიერული განვითარების შესახებ გასაუბრების ფორმით, რომელიც შეიძლება მეტნაკლებად ფორმალური ხასიათის იყოს. აღნიშნული გასაუბრების დროს მოსამართლე და შემფასებელი/შეფასების კომისია განიხილავენ მოსამართლის კარიერული განვითარების მიზნებს⁴². რიგ შემთხვევებში შეფასების პროცესი იწყება მოსამართლის მიერ თვითშეფასების გაკეთებით⁴³. სხვა ქვეყნებში კი, იუსტიციის საბჭო ან მისი გარკვეული ჯგუფი აგროვებს ინფორმაციას მოსამართლის საქმიანობის შესახებ და ასე იღებს შეფასების გადაწყვეტილებას⁴⁴.
17. სხვა წევრ სახელმწიფოებში ერთპიროვნული შემფასებელი, რომელიც უფრო ხშირად არის იმ სასამართლოს თავმჯდომარე, სადაც მოსამართლე ახორციელებს უფლებამოსილებას, აგროვებს შესაბამის ინფორმაციას მოსამართლის საქმიანობის შესახებ⁴⁵. ეს პროცესი ხშირად მოიცავს მოსამართლის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების გაცნობას, მისი თავმჯდომარეობით გამართულ სხდომებზე დასწრებას და მოსამართლესთან პირად გასაუბრებას. ხშირად შემფასებელი საბოლოო გადაწყვეტილებას იღებს მას შემდეგ, რაც შეფასების ობიექტ მოსამართლეს მიეცემა შესაძლებლობა საკუთარი მოსაზრება დააფიქსიროს წინასწარ დასკვნასთან დაკავშირებით. რიგ წევრ სახელმწიფოებში შეფასების პროცესში მონაწილეობას იღებენ სხვა პროფესიათა წარმომადგენლები⁴⁶. პოლონეთში მოსამართლეთა ინდივიდუალური შეფასება წარმოებს რეგულარული სასამართლო შემოწმების

⁴² ბელგია, ფინეთი, საფრანგეთი, მონაკო, რუმინეთი, შვეიცარია.

⁴³ ბელგია, საფრანგეთი, რუმინეთი.

⁴⁴ ალბანეთი, ავსტრია, ბულგარეთი, ხორვატია, ესტონეთი, იტალია, მოლდავეთის რესპუბლიკა, სლოვენია, „ყოფილი იუგოსლავიის რესპუბლიკა მაკედონია“, თურქეთი.

⁴⁵ გერმანია, საბერძნეთი, უნგრეთი, ჰოლანდია.

⁴⁶ ესტონეთში სამართლის სამეცნიერო წრეები და ასოციაციები; საბერძნეთში იურისტთა ასოციაციები, ხოლო რუმინეთში ფსიქოლოგები ზოგიერთი გარემოების დროს.

ფარგლებში, რომელსაც სხვა სასამართლოდან მივლინებული მოსამართლე-ინსპექტორები ახორციელებენ.⁴⁷

18. სისტემების უმრავლესობაში შეფასების ობიექტ მოსამართლეს აქვს შესაძლებლობა საკუთარი მოსაზრება დააფიქსიროს დასკვნის პროექტთან დაკავშირებით და შეუძლია გაასაჩივროს საბოლოო გადაწყვეტილება.
19. ზოგიერთმა ქვეყანამ აღნიშნა, რომ მოსამართლეთა შორის, ერთმანეთის საქმიანობის გადახედვის პროცედურის არარსებობის მიუხედავად, მოსამართლეები თავისუფალნი არიან დაეხმარონ ერთმანეთს არაფორმალურად, რჩევითა თუ მოსაზრებების გაზიარებით⁴⁸. ავსტრიაში ნებაყოფლობითი, ჰორიზონტალური შეფასების პროექტი იქნა ინიცირებული ავსტრიელი მოსამართლეების ასოციაციის მიერ. მოსამართლეები ესწრებიან ერთმანეთის სხდომებს და არაფორმალურად უზიარებენ მოსაზრებებს.

(V) შედეგები

20. წევრ სახელმწიფოთა უმრავლესობაში მოსამართლეთა ინდივიდუალური შეფასება მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს მოსამართლის დაწინაურების ალბათობაზე და- განსაკუთრებით ახალ დანიშნულ მოსამართლეთთან მიმართებაში- განსაზღვრავს უფლებამოსილების ვადის უსაფრთხოებას⁴⁹. რიგ წევრ სახელმწიფოში შეფასება ასევე როლს თამაშობს საქმიანობის შესრულების მაჩვენებელზე მიბმული ხელფასისა და პენსიის ოდენობის განსაზღვრაში⁵⁰. ზოგიერთ ქვეყნებში კი, არადაამაკმაყოფილებელი შეფასება შესაძლოა გახდეს დისციპლინური წარმოების დაწყების, სახელფასო განაკვეთის შემცირებისა და მოსამართლის თანამდებობიდან განთავისუფლების საფუძველიც კი⁵¹.

მესამე ნაწილი: ანალიზი და რეკომენდაციები

F. რატომ არსებობს სხვადასხვა ფორმის შეფასების სისტემები?

(I) სახ-ფოს სასამართლო სისტემის მოწყობა (მოსამართლეთა შერჩევა, მათი ასაკი, მომზადება, დაწინაურება)

21. იყოს თუ არა შეფასების სისტემა, და ასეთის არსებობის შემთხვევაში, თუ როგორ შევაფასოთ მოსამართლეები, მჭიდროდ უკავშირდება იმას, თუ როგორ განვითარდა სასამართლო სტრუქტურა წევრ სახელმწიფოებში წლების მანძილზე. არსებული შეფასების სისტემის ირგვლივ მსჯელობისას, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია თუ კარიერის რა ეტაპზე არის შესაძლებელი

⁴⁷ საბერძნეთი იყენებს თითქმის მსგავს სისტემას.

⁴⁸ ბოსნია და ჰერცეგოვინა, ფინეთი, გერმანია, საბერძნეთი.

⁴⁹ ბულგარეთი, ესტონეთი, საქართველო, გერმანია, საბერძნეთი, უკრაინა.

⁵⁰ ბულგარეთი, შვედეთი (თუმცა, ხელფასის მხოლოდ მცირედი პროცენტია მიბმული ინდივიდუალურ შეფასებაზე და მკაცრი გარანტიები არსებობს მოსამართლეთა დამოუკიდებლობის დასაცავად), ესპანეთი, თურქეთი.

⁵¹ ბელგია, ბულგარეთი, ხორვატია, კვიპროსი, საბერძნეთი, უნგრეთი, პოლონეთი, სლოვენია.

მოსამართლედ დანიშვნა და კრიტერიუმები, რომლის საფუძვლზეც ხდება მოსამართლეების დაწინაურება. მაგალითად, თუ ახალ დანიშნულ მოსამართლეებს დანიშვნამდე ჰქონდათ წარმატებული იურიდიული პრაქტიკა (როგორც სკანდინავიურ ქვეყნებში, გაერთიანებულ სამეფოსა და კვიპროსში), სასამართლო სისტემამ შესაძლოა ნაკლები სარგებლიანობა დაინახოს ფორმალური შეფასების სიტემის შემოღებაში, ვიდრე ისეთმა სისტემამ, სადაც მოსამართლედ დანიშვნა შესაძლებელია იურიდიული განათლების დასრულებისთანავე ან დასრულებიდან მცირე პერიოდის შემდგომ (საფრანგეთი, გერმანია და ესპანეთი). სასამართლო სისტემაში სადაც დაწინაურება წარმოებს ასაკის მიხედვით (მაგ. ლუქსემბურგში), ნაკლები საჭიროებაა იმისა, რომ მოსამართლეთა კვალიფიკაცია შეფასდეს ინდივიდუალური შეფასებით.

(II) ქვეყნის კულტურის გავლენა

22. იყოს თუ არა შეფასების სისტემა, და ასეთის არსებობის შემთხვევაში, თუ როგორ შევაფასოთ მოსამართლეები, ასევე მჭიდროდ უკავშირდება ქვეყნისა და მისი სამართლებრივი სისტემის ისტორიასა და კულტურას. შესაბამისად, მოსამართლეთა შეფასების საჭიროების ხედვა საკმაოდ განსხვავდება ქვეყნებს შორის. რუმინეთი და „ყოფილი იუგოსლავიის რესპუბლიკა მაკედონია“ მიიჩნევენ, რომ მოსამართლეთა ინდივიდუალური შეფასების სისტემა აძლიერებს სასამართლოს დამოუკიდებლობას⁵² და საზოგადოების რწმენას სასამართლო ხელისუფლების მიმართ⁵³. სლოვენამ აღნიშნა, რომ მოსამართლეთა შეფასება უზრუნველყოფს სასამართლოს ანგარიშვალდებულებას და აგრეთვე სასამართლო საქმიანობის ხარისხს. ესპანეთის მოსაზრებაა, რომ სახელფასო ანაზღაურების ცვლადი ნაწილის მიბმა იმაზე, თუ რამდენი საქმე განიხილა მოსამართლემ, დაიცავდა მოსამართლეების დამოუკიდებლობას, ხოლო მოსამართლეთა შეფასება ხარისხობრივი კრიტერიუმით საფრთხეს შეუქმნიდა მას⁵⁴. საფრანგეთი და გერმანია, მეორეს მხრივ, მიიჩნევენ, რომ მოსამართლეთა შეფასება მხოლოდ რაოდენობრივი კრიტერიუმით საფრთხეს შეუქმნის სასამართლოს დამოუკიდებლობას. სხვა ქვეყნები კი, მაგალითად ნორვეგია და შვეიცარია, მიიჩნევენ, რომ შეფასების სისტემა უსარგებლოა მაღალი ხარისხის სამართლის სისტემის მისაღწევად. დანია, ლუქსემბურგი და შვეიცარია მიიჩნევენ, რომ მოსამართლეთა ინდივიდუალური შეფასება უბრალოდ შეუთავსებელია სასამართლოს დამოუკიდებლობასთან და მოსამართლის ქმედება შესაძლოა შეფასდეს მხოლოდ დისციპლინური წარმოების ფარგლებში. როგორც ჩანს, ის, რაც ერთ ქვეყანაში წარმოადგენს სასამართლოს დამოუკიდებლობისათვის აუცილებელ პირობას, მეორეში მიიჩნევა პირიქით, როგორც უკუშედეგის მომტანი.

⁵² ავსტრია, ესტონეთი, იშვიათ შემთხვევებში: საბერძნეთი, უნგრეთი, იტალია, მოლდავეთის რესპუბლიკა, პოლონეთი, რუმინეთი, სლოვენია, „ყოფილი იუგოსლავიის რესპუბლიკა მაკედონია“.

⁵³ „ყოფილი იუგოსლავიის რესპუბლიკა მაკედონია“.

⁵⁴ რუმინეთი.

G. ძირითადი არჩევანი: შეფასება თუ არშეფასება

23. მართლმსაჯულების ნებისმიერი სისტემის ძირითადი მოთხოვნაა უმაღლესი ხარისხის მართლმსაჯულების განხორციელება და სათანადო ანგარიშვალდებულება დემოკრატიულ საზოგადოებაში. რაღაც ფორმით მოსამართლეთა შეფასება აუცილებელია ამ მოთხოვნების შესასრულებლად. ძირითადი კითხვა იმაში მდგომარეობს, თუ რამდენად „ფორმალური“ უნდა იყოს ეს შეფასება. CCJE ყველა წევრ სახელმწიფოს ამ საკითხზე დაფიქრებას ურჩევს. ამ კითხვაზე პასუხი ყველა შემთხვევაში განსხვავებული იქნება და დაეფუძნება ყოველი სახელმწიფოს სასამართლო სისტემას, ტრადიციებსა და კულტურას. თუ წევრი სახელმწიფო გადაწყვეტს, რომ ამ ორი მოთხოვნის დაკმაყოფილება შესაძლებელია ცალკეულ მოსამართლეთა ფორმალური შეფასების გარეშე, მას შეუძლია სულაც არ ჰქონდეს შეფასების ამგვარი ფორმალიზებული სისტემა. თუ წევრი სახელმწიფო თვლის, რომ ამ მოთხოვნების დაკმაყოფილება სხვა საშუალებით შეუძლებელია, CCJE მას ურჩევს დანერგოს ცალკეულ მოსამართლეთა შეფასების უფრო ფარმალური სისტემა, როგორც ეს ქვემოთ არის განხილული.
24. ყოველგვარი შეფასება მიზნად უნდა ისახავდეს მოსამართლეთა და ამგვარად, მთელი სასამართლო სისტემის მუშაობის ხარისხის შენარჩუნებასა და გაუმჯობესებას.
25. არაფორმალური შეფასება შესაძლოა იმგვარად იყოს ორგანიზებული, რომ ეხმარებოდეს მოსამართლეებს, აძლევდეს რა მათ საკუთარი თავის თვითშეფასების, სხვათა მოსაზრებების გაცნობისა და ტრენინგის საჭიროებათა დადგენის საშუალებას. ყოველივე ეს, შესაძლოა, ეფეტური საშუალება იყოს მოსამართლეთა უნარების და შესაბამისად, მთელი მართლმსაჯულების ხარისხის გასაუმჯობესებლად. არაოფიციალური შეფასება კოლეგების მიერ, მოსამართლეთა თვითშეფასება და რჩევების მიცემა ერთმანეთისთვის, შესაძლოა ასევე სასარგებლო იყოს და უნდა წახალისდეს⁵⁵.

H. თუ არსებობს შეფასების ფორმალური სისტემა: როგორი უნდა იყოს იგი?

(I) სავარაუდო მიზნები და მათი ზეგავლენა სასამართლოს დამოუკიდებლობაზე

(a) სამუშაო პირობებთან დაკავშირებული პრობლემების მოგვარება

26. სასამართლო სისტემა ცალკეულ მოსამართლეთა შეფასების პროცესში მოპოვებულ ინფორმაციას მხოლოდ ამ კონკრეტული მოსამართლის შეფასების მიზნით კი არ უნდა იყენებდეს, არამედ იმისთვის, რომ უზრუნველყოს

⁵⁵ თუმცა, ესპანეთში ხარისხობრივი კრიტერიუმი მხედველობაში მიიღება მოსამართლის დაწინაურების საკითხის განხილვისას.

სასამართლოთა გამართული ორგანიზაციული სტრუქტურა და მოსამართლეებს ჰქონდეთ სათანადო სამუშაო პირობები. განსაკუთრებით უსამართლო იქნებოდა, თუ ცალკეული მოსამართლე უარყოფითად შეფასდებოდა ცუდი სამუშაო პირობებიდან გამომდინარე პრობლემების გამო, რომელთა გადაჭრა მასზე არ არის დამოკიდებული. ასეთია, მაგალითად, მაღალი დატვირთვით, სასამართლო მოხელეთა სიმცირით, ან არასათანადოდ გამართული ადმინისტრაციული სისტემით გამოწვეული გაჭიანურება.

(b) დაწინაურება

27. CCJE⁵⁶ და გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია⁵⁷, ორივე აცხადებს, რომ მოსამართლეთა დანიშვნა და დაწინაურება მხოლოდ ასაკზე კი არ უნდა იყოს დამოკიდებული, არამედ ობიექტურ კრიტერიუმებზე, კერძოდ, შესაძლებლობებზე, პატიოსნებასა და გამოცდილებაზე. დაწინაურება ამგვარ ობიექტურ კრიტერიუმებზე დაყრდნობით ხდება, აქედან თავისთავად გამომდინარეობს, რომ როცა მოსამართლეს განაცხადი შეაქვს დაწინაურების მოთხოვნით, ამ დროს მაინც საჭირო ხდება მისი რაიმე ფორმით შეფასება. შესაბამისად, ინფორმაციის შეგროვება, იმასთან დაკავშირებით, თუ რამდენად უპრიანია მოსამართლის დაწინაურება, შესაძლოა იყოს ცალკეულ მოსამართლეთა შეფასების მნიშვნელოვანი მიზანი.

(c) ანაზღაურება

28. რამდენიმე წევრ სახელმწიფოში მოსამართლის ანაზღაურება დამოკიდებულია მისი შეფასების შედეგებზე⁵⁸. თუმცა, CCJE მხარს უჭერს მინისტრთა კომიტეტის რეკომენდაციას Rec(2010)12, რომლის თანახმად, „თავი უნდა შევიკავოთ ისეთი სისტემის დამკვიდრებისგან, სადაც მოსამართლის ძირითადი ანაზღაურება დამოკიდებულია მისი საქმიანობის შეფასებაზე, ვინაიდან ასეთ სისტემას შეუძლია საფრთხე შეუქმნას მოსამართლეთა დამოუკიდებლობას“⁵⁹. CCJE აგრეთვე მხარს უჭერს შეხედულებას იმასთან დაკავშირებით, რომ მოსამართლის პენსია არ უნდა იყოს დამოკიდებული მისი საქმიანობის შეფასებაზე.

(d) დისციპლინა

29. მიუხედავად იმისა, რომ ეთიკური და პროფესიული წესების/სტანდარტების დარღვევა შესაძლოა გათვალისწინებული იყოს შეფასების პროცესში, წევრმა სახელმწიფოებმა ნათლად უნდა გამოიჩინონ ერთმანეთისგან შეფასება და დისციპლინური ზომები და დისციპლინური სამართალწარმოება. დანიშნული

⁵⁶ იხ. CCJE დასკვნა N. 11(2008), 70-ე პუნქტი.

⁵⁷ იხ. CCJE დასკვნა N 1(2001), მე-17 და 29-ე პუნქტები.

⁵⁸ იხ. გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის ძირითადი პრინციპები სასამართლო ხელისუფლების დამოუკიდებლობის შესახებ (1985წ.), მე-13 პუნქტი.

⁵⁹ ესპანეთი, შვედეთი (თუმცა, ხელფასის ძალიან მცირე წილი განისაზღვრება ინდივიდუალურად).

ვადით უფლებამოსილების განხორციელების უზრუნველყოფისა და მოსამართლეთა გადაყენების შეუძლებლობის პრინციპები, სასამართლო ხელისუფლების დამოუკიდებლობის კარგად დამკვიდრებული ძირითადი ელემენტებია და საჭიროა მათი პატივისცემა⁶⁰. შესაბამისად, დაუშვებელია უვადოდ დანიშნული მოსამართლის გათავისუფლება მხოლოდ იმ მიზეზით, რომ მისი შეფასების შედეგები არასახარბიელოა. უფლებამოსილების ვადამდე შეწყვეტა დასაშვებია უნდა იყოს მხოლოდ დისციპლინური ან სისხლის სამართლის კანონის უხეში დარღვევის შემთხვევაში⁶¹, ან თუ შეფასების ობიექტური პროცესის შედეგად გაკეთდა დასკვნა, რომ მოსამართლეს არ შესწევს უნარი ან არ აქვს სურვილი განახორციელოს საკუთარი სამოსამართლო უფლებამოსილება მინიმალური მისაღები სტანდარტის შესაბამისად. ყველა შემთხვევაში, იმ მოსამართლეს, ვისაც აფასებენ, ხელი უნდა მიუწვდებოდეს სათანადო საპროცესო გარანტიებზე და ისინი მკაცრად უნდა იყოს დაცული.

(II) ფორმალური შეფასების საკანონმდებლო ჩარჩო

30. იქ, სადაც არსებობს შეფასების ფორმალური სისტემა, მისი არსი და ძირითადი ელემენტები (კრიტერიუმები, პროცედურა, შეფასების შედეგები) ნათლად და ამომწურავად უნდა იყოს გაწერილი კანონმდებლობაში. დეტალური რეგულირება შესაძლოა კანონქვემდებარე აქტებით⁶². იუსტიციის საბჭომ (სადაც ასეთი ორგანო არსებობს) მნიშვნელოვანი როლი უნდა შეასრულოს ამ საკითხების რეგულირებაში, განსაკუთრებით კრიტერიუმების დაწესებაში.

(III) ფორმალური შეფასების კრიტერიუმები

31. ცალკეულ მოსამართლეთა ფორმალური შეფასება უნდა ეყრდნობოდეს უფლებამოსილი სასამართლო ორგანოს მიერ გამოქვეყნებულ ობიექტურ კრიტერიუმებს⁶³. ობიექტური სტანდარტები საჭიროა არა მხოლოდ პოლიტიკური ზეგავლენის გამოსარიცხად, არამედ სხვა მოსაზრებითაც, როგორც არის მაგალითად ფავორიტიზმის, კონსერვატიზმისა და ქრონიზმის საფრთხის გამორიცხვა, რაც გარდაუვალია, თუ დანიშვნა და დაწინაურება ხდება დადგენილი ფორმალიზებული პროცედურის გარეშე, ან კერძო რეკომენდაციების საფუძველზე⁶⁴. ეს ობიექტური სტანდარტები უნდა ეფუძნებოდეს მოსამართლის დამსახურებას, რაც თავის მხრივ მოიაზრებს მის კვალიფიკაციას, პატიოსნებას, უნარ-ჩვევებსა და ეფექტიანობას⁶⁵.

⁶⁰ იხ. რეკომენდაცია CM/Rec(2010)12, 55-ე პუნქტი; იხ. აგრეთვე მოსამართლეთა საერთაშორისო ასოციაციის (IAJ) ძირითადი ანგარიში (2006 წ.), დასკვნა, მე-12 პუნქტი

⁶¹ იხ. რეკომენდაცია CM/Rec(2010)12, 49-ე პუნქტი.

⁶² იხ. რეკომენდაცია CM/Rec(2010)12, 50-ე პუნქტი.

⁶³ იხ. იუსტიციის საბჭოების ევროპული ქსელის (ENCJ) ანგარიში 2012-2013, ნაწილები 4.17-4.18.

⁶⁴ იხ. რეკომენდაცია CM/Rec(2010)12, 58-ე პუნქტი.

⁶⁵ იხ. იუსტიციის საბჭოების ევროპული ქსელის (ENCJ) დასკვნა N 1(2001), 24-ე პუნქტი.

⁶⁶ იხ. CCJE-ს დასკვნა N 1(2001), 25-ე პუნქტი.

32. CCJE აღნიშნავს, რომ ENCJ-ს ანგარიშში რეკომენდებულია, რომ მოსამართლის პროფესიული საქმიანობის შეფასების კრიტერიუმები იყოს ყოვლისმომცველი, და მოიცავდეს როგორც რაოდენობრივ, ისე ხარისხობრივ ინდიკატორებს, რათა შესაძლებელი იყოს მოსამართლის პროფესიული საქმიანობის სრულფასოვანი და სიღრმისეული შეფასება⁶⁶.
33. CCJE აღნიშნავს, რომ კიევის რეკომენდაციების⁶⁷ თანახმად, შეფასება უნდა მოხდეს შემდეგი კრიტერიუმების საფუძველზე: პროფესიული კომპეტენცია (კანონმდებლობის ცოდნა, სასამართლოში საქმის წარმოების უნარები, დასაბუთებული გადაწყვეტილებების წერის უნარი), პირადი უნარ-ჩვევები (დიდი დატვირთვის პირობებში მუშაობის უნარი, გადაწყვეტილების მიღების უნარი, გახსნილობა ახალი ტექნოლოგიებისადმი), სოციალური კომპეტენცია, როგორც არის მედიაციის უნარი, მხარეთა პატივისცემის უნარი და ხელმძღვანელობის უნარი- იმ პირთათვის, ვისი თანამდებობაც ამას მოითხოვს.
34. ზოგადად CCJE ეთანხმება კიევის რეკომენდაციებში მოცემულ ხარისხობრივ კრიტერიუმებს. CCJE-ს მიაჩნია, რომ შეფასება მხოლოდ რაოდენობრივ კრიტერიუმებს არ უნდა ითვალისწინებდეს. ამასთან, მიუხედავად იმისა, რომ მოსამართლის საქმიანობის ეფექტიანობა შეიძლება იყოს მისი საქმიანობის შეფასების მნიშვნელოვანი მაჩვენებელი, CCJE მიიჩნევს, რომ მოსამართლის შეფასების დროს განხილულ საქმეთა რაოდენობაზე ზედმეტად დიდი აქცენტის გაკეთება პრობლემურია, ვინაიდან ამან შესაძლოა წაახალისოს არაჯანსაღი მოტივაცია.
35. მართლმსაჯულების ხარისხი არ უნდა იყოს გაგებული მხოლოდ როგორც მართლმსაჯულების სისტემის „პროდუქტიულობის“ სინონიმი⁶⁸. CCJE შიშობს, რომ არასაკმარისმა დაფინანსებამ და საბიუჯეტო რესურსების შეკვეცამ, შესაძლოა გამოიწვიოს ცალკეული მოსამართლეების შეფასების პროცესში ზედმეტად დიდი ყურადღების გამახვილება მათ „პროდუქტიულობაზე“. აქედან გამომდინარე CCJE კიდევ ერთხელ უსვამს ხაზს, რომ ევროსაბჭოს ყველა ზოგადი პრინციპი და სტანდარტი ავალდებულებს წევრ სახელმწიფოს საჭიროებების შესაბამისი ფინანსური რესურსით უზრუნველყოს სასამართლო სისტემა⁶⁹. CCJE მიიჩნევს, რომ ცალკეულ მოსამართლეთა შეფასების არსი უნდა იყოს მოსამართლის გადაწყვეტილებების არა მხოლოდ რაოდენობა, არამედ ხარისხი. CCJE საკუთარ დასკვნაში N11 (2008) იხილავს მაღალი ხარისხის გადაწყვეტილებების მნიშვნელობას. მოსამართლის გადაწყვეტილების ხარისხის შეფასების დროს, შემფასებელმა ყურადღება უნდა მიაქციოს მოსამართლის მიერ გამოყენებულ ზოგად მეთოდოლოგიას და

⁶⁷ იხ. ENCJ-ს ანგარიში 2012-2013, ნაწილი 4.8.

⁶⁸ იხ. კიევის რეკომენდაციები (2010), 27-ე პუნქტი.

⁶⁹ იხ. CCJE დასკვნა N 6(2004), 42-ე პუნქტი.

⁷⁰ იხ. რეკომენდაცია CM/Rec(2010)12, 32-ე პუნქტი, და CCJE დასკვნა N 2(2001), მე-4 პუნქტი.

არა კონკრეტული გადაწყვეტილების სამართლებრივ მხარეს⁷⁰. ეს უკანასკნელი ფასდება აპელაციის პროცესში. შემფასებლებმა უნდა გაითვალისწინონ კარგი სამოსამართლო საქმიანობის ყველა ასპექტი, კერძოდ, სამართლის ცოდნა, კომუნიკაციის უნარ-ჩვევები, გულისხმიერება, ეფექტიანობა და პატიოსნება. ამისათვის, შემფასებლებმა ყურადღება უნდა მიაქციონ მოსამართლის მთელ საქმიანობას იმ გარემო-პირობების გათვალისწინებით, რა პირობებშიც სრულდება ეს სამუშაო. შესაბამისად, CCJE კვლავაც პრობლემურად მიიჩნევს, შეფასების შედეგების დაფუძნებას აპელაციის შედეგად გაუქმებული განაჩენების რიცხვზე ან ხვედრით წილზე⁷¹, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა დაბრუნებული ან გაუქმებული განაჩენების რაოდენობა ან წილი ნათლად მიანიშნებს, რომ მოსამართლეს არ აქვს კანონის ან პროცესის სათანადო ცოდნა. აღსანიშნავია, რომ კიევის რეკომენდაციები⁷² და ENCJ-ს ანგარიში⁷³ მიდიან საერთო დასკვნამდე.

(IV) როგორ უნდა მოხდეს შეფასება?

(a) ვინ უნდა გააკეთოს ეს: მენეჯერმა, მოსამართლემ, თუ სხვა პროფესიის წარმომადგენელმა?

36. შემფასებლებს საკმარისი დრო და რესურსი უნდა ჰქონდეთ ყოველი მოსამართლის უნარებისა და საქმიანობის სრულფასოვნად შესაფასებლად. მოსამართლე, რომელსაც აფასებენ, უფლება აქვს იცოდეს ვინ არის შემფასებელი და უნდა ჰქონდეს შესაძლებლობა, მოითხოვოს იმ შემფასებლის შეცვლა, რომელიც ობიექტურად შეიძლება მიჩნეულ იყოს მიკერძოებულად.

37. სასამართლოს დამოუკიდებლობის დაცვის მიზნით, შეფასება ძირითადად მოსამართლეებმა უნდა აწარმოონ. ამ პროცესში შესაძლოა ჩართული იყოს იუსტიციის საბჭოები (სადაც ეს ორგანო არსებობს)⁷⁴. თუმცა, შესაძლებელია შეფასების სხვა მოდელის არსებობაც, მაგალითად, შეფასება საამისოდ სპეციალურად დანიშნული ან არჩეული მოსამართლეების მიერ. თავი უნდა ავარიდოთ შეფასებას იუსტიციის სამინისტროს, ან სხვა გარეშე ორგანოს მიერ⁷⁵; ამასთან, იუსტიციის სამინისტროს და აღმასრულებელი ხელისუფლების სხვა ორგანოებს არ უნდა შეეძლოთ გავლენის მოხდენა შეფასების პროცესზე.

38. ამასთან ერთად, შესაძლებელია შეფასებაში მონაწილეობდნენ სხვა პროფესიის წარმომადგენლებიც, ვისაც ამ პროცესში სასარგებლო წვლილის შეტანა შეუძლია. თუმცა მნიშვნელოვანია, რომ ამგვარ შემფასებლებს სასამართლო

⁷¹ იხ. CCJE დასკვნა N 11(2008), 57-ე პუნქტი.

⁷² იხ. CCJE დასკვნა N 11(2008), 74-ე პუნქტი, და CCJE დასკვნა N 6(2004), 36-ე პუნქტი.

⁷³ იხ. კიევის რეკომენდაციები (2010), 28-ე პუნქტი.

⁷⁴ იხ. იუსტიციის საბჭოების ევროპული ქსელის (ENCJ) ანგარიში 2012-2013, ნაწილი 4.12.

⁷⁵ იხ. CCJE დასკვნა N 10 (2007), 42-ე და 52-56-ე პუნქტები.

⁷⁶ იხ. იუსტიციის საბჭოების ევროპული ქსელის (ENCJ) ანგარიში 2012-2013, ნაწილები 4.13-4.15.

სისტემის ფუნქციონირების თაობაზე სათანადო ცოდნა და გამოცდილება ჰქონდეთ, რათა შეძლონ მოსამართლეთა საქმიანობის სათანადოდ შეფასება. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ მათი უფლებამოსილება რჩევით შემოიფარგლებოდეს და მათ არ ჰქონდეთ გადამწყვეტი ხმა.

(b) როგორ უნდა გაკეთდეს შეფასება: მტკიცებულებათა წყაროები

39. შეფასების პროცესში სანდო წყაროები უნდა იყოს გამოყენებული⁷⁶. ეს განსაკუთრებით ეხება იმ ინფორმაციას, რომელსაც ემყარება მოსამართლის უარყოფითი შეფასება. ამასთანავე, აუცილებელია, ამგვარი შეფასება ეყრდნობოდეს საკმარის მტკიცებულებებს. მოსამართლეს, რომლის შეფასებაც ხდება, დაუყოვნებლივ უნდა მიუწვდებოდეს ხელი შეფასების პროცესში გამოყენებულ ნებისმიერ მტკიცებულებაზე, იმგვარად, რომ საჭიროების შემთხვევაში, შეძლოს მისი ეჭვქვეშ დაყენება⁷⁷. მოსამართლეთა ინდივიდუალური შეფასება და მთლიანად სასამართლოს საქმიანობის ინსპექტირება ერთმანეთისგან სრულად უნდა იყოს გამიჯნული. თუმცა, სასამართლოს ინსპექტირების დროს გამოვლენილი ფაქტები შესაძლოა მოსამართლის ინდივიდუალური შეფასების პროცესში მიიღონ მხედველობაში⁷⁸.

(c) როდის ტარდება შეფასება – რეგულარულად? მხოლოდ დაწინაურებასთან კავშირში? სხვა საფუძველით?

40. წევრმა სახელმწიფომ, რომელიც გადაწყვეტს დანერგოს ცალკეულ მოსამართლეთა ფორმალური შეფასების სისტემა, უნდა გადაწყვიტოს მოსამართლეები რეგულარულად შეაფასოს, თუ მხოლოდ განსაკუთრებულ შემთხვევებში, როგორც შეიძლება იყოს მოსამართლის შესაძლო დაწინაურება⁷⁹. რეგულარული შეფასება იძლევა მოსამართლის საქმიანობის შეფასების სრულ სურათს. თუმცა ეს არ უნდა ხდებოდეს ძალიან ხშირად, რათა არ შეიქმნას შეხედულება, რომ მოსამართლე მუდმივი ზედამხედველობის ქვეშ არის, რაც თავისი არსით საფრთხეს უქმნის სასამართლოს დამოუკიდებლობას.

(d) პროცედურული სამართლიანობა მოსამართლისთვის, ვის საქმიანობასაც აფასებენ

41. როგორც CCJE-ს ადრეც განუცხადებია, მოსამართლის ინდივიდუალური შეფასების ყოველგვარი პროცედურა უნდა ითვალისწინებდეს თავად შესაფასებელი მოსამართლის უფლებას, გამოთქვას საკუთარი მოსაზრება

⁷⁷ იხ. ENCJ ანგარიში 2012-2013, ნაწილი 4.16.

⁷⁸ იხ. ENCJ ანგარიში 2012-2013, ნაწილი 4.19.

⁷⁹ როგორც ეს ავრტიკაში ან ბულგარეთშია.

⁸⁰ როგორც ეს ხორვატიასა და გაერთიანებულ სამეფოშია.

თავისი საქმიანობისა და მისი საქმიანობის მიმდინარე შეფასების თაობაზე⁸⁰. ამასთან, არსებული სისტემა უნდა აძლევდეს მას უფლებას, დამოუკიდებელ ორგანოში ან სასამართლოში გასაჩივროს შეფასება. შესაბამისად, მოსამართლეს, რომლის საქმიანობასაც აფასებენ, უნდა ჰქონდეს პროცესში ქმედითი მონაწილეობის შესაძლებლობა, რაც შეიძლება გამოიხატოს შეფასების პირველად ვერსიაზე საკუთარი შენიშვნების გამოთქმის, ან შეფასების პროცესში მისი აზრის მოსმენის შესაძლებლობის არსებობით. რაც მთავარია, მოსამართლეს, რომლის შეფასება უარყოფითია, უნდა ჰქონდეს ამ შეფასების გასაჩივრების ქმედითი უფლება, განსაკუთრებით, როცა ეს მოსამართლის „სამოქალაქო უფლებებს“ ეხება ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის გაგებით. რაც უფრო მძიმეა შეფასების შედეგები მოსამართლისთვის, მით უფრო მნიშვნელოვანია ეფექტური გასაჩივრების რეალური უფლება.

(e) შედეგები მოსამართლეებისთვის და სხვებისთვის

42. CCJE სიფრთხილით ეკიდება შეფასების შედეგების გამოხატვას მხოლოდ ქულებში, ციფრებში, ან მიღებულ გადაწყვეტილებათა რიცხვში ან პროცენტულ მაჩვენებელში. ამგვარი მეთოდების გამოყენებას შეუძლია არასწორი შთაბეჭდილება შექმნას პროცესის ობიექტურობასა და სანდოობაზე, თუ მათი გამოყენება დამატებითი ახსნა-განმარტების და შეფასების გარეშე მოხდა. CCJE ასევე არასასურველად მიიჩნევს შეფასების შედეგების მიხედვით მოსამართლეთა მუდმივ რანგირებას⁸¹. ამგვარი რანგირება არა მხოლოდ მცდარ წარმოდგენებს ქმნის ობიექტურობასა და დამაჯერებლობასთან დაკავშირებით, არამედ უარესიც: ეს სისტემა მოუქნელია და ართულებს ცვლილების შეტანას შესაბამისი „რანგის“ ყველა მოსამართლის „ხელახალი რანგირების“ გარეშე. ამგვარად, ასეთი სისტემა არაპრაქტიკული, ხოლო მისი განსაჯაროების შემთხვევაში, უსამართლოცაა. ამგვარი სისტემა არაფრით უწყობს ხელს მოსამართლეთა ეფექტიანობის ან მათი დამოუკიდებლობის ზრდას.
43. თუმცა, რანგირების სისტემა შეიძლება სასარგებლოც იყოს სპეციალური მიზნებისთვის, როგორც დაწინაურებაა. მაგალითად, თუ ერთ თანამდებობაზე განიხილება ორი ან მეტი მოსამართლის კანდიდატურა, სავარაუდოდ კანდიდატებს გარკვეული „რიგითობით“ დაალაგებენ ამ მიზნისთვის.
44. ინდივიდუალური შეფასების შედეგები სავარაუდოდ პირდაპირ იმოქმედებს მოსამართლის კარიერაზე, კერძოდ, მოსამართლის შანსზე, დაწინაურდეს. შეფასების შედეგებით შესაძლოა დადგინდეს ტრენინგის საჭიროებები და გადაწყდეს დამატებითი რესურსების გამოყოფის საკითხი⁸². როგორც უკვე

⁸¹ იხ. რეკომენდაცია CM/Rec(2010)12, 58-ე პუნქტი. იხ. აგრეთვე ENCJ ანგარიში 2012-2013, ნაწილი 4.19.

⁸² როგორც ეს ალბანეთშია.

⁸³ იხ. იუსტიციის საბჭოების ევროპული ქსელის (ENCJ) ანგარიში 2012-2013, ნაწილი 4.11.

აღინიშნა, მხოლოდ უარყოფითი შეფასება არ უნდა იწვევდეს მოსამართლის უფლებამოსილების შეწყვეტას, გარდა იმ შემთხვევისა, თუ სახეზეა განსაკუთრებული გარემოებები. მოსამართლის გათავისუფლება შესაძლოა მოხდეს მხოლოდ უხეში დისციპლინური გადაცდომისა და სისხლის სამართალდარღვევის გამო, დადგენილი პროცედურის სრულად დაცვით და სანდო მტკიცებულებებზე დაყრდნობით⁸³. თუმცა, როგორც ასევე აღინიშნა, შეფასების საფუძველზე გათავისუფლება შესაძლებელია იმ შემთხვევაში, თუ შეფასების შედეგად კეთდება ცალსახა დასკვნა, რომ ობიექტური შემფასებლის შეხედულებით, მოსამართლეს არ შესწევს უნარი, ან არ აქვს სურვილი განახორციელოს საკუთარი სამოსამართლო უფლებამოსილება მინიმალური მისაღები სტანდარტის შესაბამისად. ყოველ ასეთ შემთხვევაში, უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება მოსამართლის საპროცესო გარანტიების ზედმიწევნით დაცვას.

45. თავი უნდა ავარიდოთ ინდივიდუალური შეფასების შედეგების გამოყენებას მოსამართლეთა ხელფასის ან პენსიის განსაზღვრაში⁸⁴. ამგვარი პროცედურა აუცილებლად მოახდენდა გავლენას მოსამართლეთა ქცევაზე (მხარეთა ინტერესების საზიანოდ) და საფრთხეს შეუქმნიდა სასამართლოს დამოუკიდებლობას⁸⁵.

I. შეფასებისა და დამოუკიდებლობის თავსებადობა წინამდებარე დისკუსიის გათვალისწინებით; ანგარიშვალდებულება საზოგადოების მიმართ

46. რთულია სასამართლოს დამოუკიდებლობის პრინციპის შეთავსება მოსამართლის საქმიანობის შეფასების ნებისმიერ პროცესთან. მაგრამ ძალიან მნიშვნელოვანია სათანადო ბალანსის დაცვა. საბოლოო ჯამში, სასამართლოს დამოუკიდებლობა ყოველთვის უზენაესი ინტერესი უნდა იყოს.

47. მოკლედ რომ ვთქვათ, ბალანსის მიღწევა შესაძლებელია შემდეგი საშუალებით: (1) უნდა არსებობდეს შეფასების პროცედურის, კრიტერიუმებისა და შედეგების, ცხადი და გამჭვირვალე წესები; (2) მოსამართლეს, ვის საქმიანობასაც აფასებენ, უნდა ჰქონდეს უფლება, გამოთქვას საკუთარი აზრი, გაასაჩივროს უარყოფითი შეფასება და დაუყოვნებლივ მიუწვდებოდეს ხელი შეფასების მასალებზე; (3) შეფასება არ უნდა ეყრდნობოდეს მხოლოდ და მხოლოდ განხილულ საქმეთა რაოდენობას, არამედ ყურადღებას უნდა ამახვილებდეს უპირველესად მოსამართლის გადაწყვეტილების ხარისხზე და ზოგადად მის სამოსამართლო საქმიანობაზე; (4) უნდა გამოირიცხოს უარყოფითი შეფასების ზოგიერთ ისეთი შედეგი,

⁸⁴ იხ. რეკომენდაცია CM/Rec(2010)12, 49-ე და 50-ე პუნქტები.

⁸⁵ თუმცა, შვედეთში მოსამართლის ანაზღაურების მხოლოდ ძალიან მცირე ნაწილია დამოკიდებული შეფასების შედეგებზე და მოსამართლეთა დამოუკიდებლობის უზრუნველსაყოფად მკაცრი გარანტიები მოქმედებს

⁸⁶ იხ. მოსამართლეთა საერთაშორისო ასოციაციის (IAJ) ზოგადი ანგარიში (2006), დასკვნა, 12-ე პუნქტი. იხ. აგრეთვე რეკომენდაცია CM/Rec (2012)12, 55-ე პუნქტი.

როგორცაა მოსამართლის უფლებამოსილების ვადამდე შეწყვეტა, გამონაკლისი შემთხვევების გარდა.

48. ცალკეულ მოსამართლეთა შეფასების ფორმალურმა სისტემამ, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, ხელი უნდა შეუწყოს მართლმსაჯულების სისტემის ხარისხის ზრდას და მაღალი ხარისხის შენარჩუნებას, წევრი სახელმწიფოების მოქალაქეთა საკეთილდღეოდ. შესაბამისად, ამ მექანიზმმა უნდა უზრუნველყოს სასამართლოს მიმართ საზოგადოების ნდობის შენარჩუნება. ამისათვის კი, საზოგადოებას უნდა ესმოდეს შეფასების ძირითადი პრინციპები და პროცედურა. მაშასადამე, შეფასების პროცედურა და მეთოდოლოგია ხელმისაწვდომი უნდა იყოს საზოგადოებისთვის. მეტიც, CCJE-ს მოსაზრებით, დაწინაურების მიზნით წარმოებული მოსამართლის ინდივიდუალური შეფასების პროცესში, არ უნდა გაითვალისწინონ საზოგადოებრივი აზრი მოსამართლის შესახებ. ეს აზრი შეიძლება ყოველთვის არ ემყარებოდეს სრულ ან სწორად გაგებულ ინფორმაციას, ან სულაც, შეიძლება ასეთი აზრი ემყარებოდეს მოსამართლის საქმიანობის არასწორ გაგებას. ინდივიდუალური მოსამართლის შეფასების პროცესი და შედეგი კონფიდენციალური უნდა იყოს და არ უნდა გასაჯაროვდეს. შედეგების გასაჯაროება თითქმის დანამდვილებით საფრთხეს შეუქმნიდა სასამართლოს დამოუკიდებლობას, იმ თავისთავად ცხადი მიზეზის გამო, რომ ასეთი ინფორმაციის გამჟღავნება მოახდენდა მოსამართლის დისკრედიტაციას საზოგადოების თვალში და სავარაუდოდ შესაძლებელს გახდიდა მასზე ზემოქმედებას. ამასთანავე, გასაჯაროებამ შესაძლოა მოსამართლე სიტყვიერი და სხვა სახის თავდასხმების ობიექტად აქციოს.

J. რეკომენდაციები

49. CCJE წამოადგენს შემდეგ ძირითად რეკომენდაციებს:

1. ცალკეულ მოსამართლეთა რაიმე ფორმით შეფასება აუცილებელია მართლმსაჯულების სისტემის წინაშე არსებული ორი ძირითადი მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად. ეს მოთხოვნებია მაღალი ხარისხის მართლმსაჯულება და სათანადო ანგარიშვალდებულება დემოკრატიულ საზოგადოებაში (23-ე პუნქტი).
2. თუ საგულდაგულო ანალიზის შემდეგ წევრი სახელმწიფო ჩათვლის, რომ ამ მოთხოვნების დაკმაყოფილება სხვა საშუალებით (მაგ.: „არაფორმალური“ შეფასებით) შეუძლებელია, CCJE მას ურჩევს დანერგოს ცალკეულ მოსამართლეთა შეფასების უფრო ფარმალური სისტემა (23-ე პუნქტი).
3. წევრი სახელმწიფოს მიერ დანერგილი ყოველი ინდივიდუალური შეფასება, „ფორმალური“ იქნება თუ „არაფორმალური“, მიზნად უნდა ისახავდეს მოსამართლის საქმიანობის და ამგვარად, მთელი სასამართლო სისტემის მუშაობის ხარისხის გაუმჯობესებას (24-ე პუნქტი).

4. CCJE, ყველა წევრ სახელმწიფოს ურჩევს, დანერგონ არაფორმალური შეფასების პროცედურა, რაც ხელს უწყობს მოსამართლეს საკუთარი უნარების გაუმჯობესებაში და შესაბამისად, უზრუნველყოფს ზოგადად მართლმსაჯულების ხარისხის გაუმჯობესებას. ამგვარი არაოფიციალური შეფასება გულისხმობს მოსამართლეთათვის თვითშეფასების საშუალების მიცემას და რჩევების მიცემას კოლეგა მოსამართლეების მხრიდან (25-ე პუნქტი).
5. იქ, სადაც არსებობს შეფასების ფორმალური სისტემა, მისი არსი და ძირითადი ელემენტები ნათლად და ამომწურავად უნდა იყოს გაწერილი კანონმდებლობაში. დეტალური რეგულირება შესაძლოა კანონქვემდებარე აქტებით, რომელიც ასევე უნდა იყოს გამოქვეყნებული. იუსტიციის საბჭომ (სადაც ასეთი ორგანო არსებობს) მნიშვნელოვანი როლი უნდა შეასრულოს ამ საკითხების რეგულირებაში, განსაკუთრებით კრიტერიუმების დაწესებაში (30-ე პუნქტი).
6. შეფასება უნდა ემყარებოდეს ობიექტურ კრიტერიუმებს. შეფასება უნდა ხდებოდეს ძირითადად ხარისხობრივი ინდიკატორებით, თუმცა დამატებით შესაძლოა აგრეთვე რაოდენობრივი ინდიკატორების გამოყენებაც. ნებისმიერ შემთხვევაში გამოყენებული ინდიკატორები საშუალებას უნდა აძლევდნენ შემფასებელს გაითვალისწინოს კარგი სამოსამართლო ქცევისთვის დამახასიათებელი ყველა ასპექტი. შეფასება არ უნდა ემყარებოდეს მხოლოდ რაოდენობრივ კრიტერიუმებს (31-35-ე პუნქტები).
7. თავი უნდა ავარიდოთ შეფასების შედეგების გამოსახვას ციფრებში, პროცენტებში ან მოსამართლეთა რანგირებაში, დამატებითი ახსნა-განმარტების გარეშე. ამგვარი მეთოდების გამოყენებას შეუძლია არასწორი შთაბეჭდილება შექმნას პროცესის ობიექტურობასა და სანდოობაზე. CCJE ასევე არასასურველად მიიჩნევს მოსამართლეთა მუდმივ რანგირებას. თუმცა რანგირების სისტემა მისაღებია გარკვეული სპეციფიკური მიზნებისთვის, როგორც არის მაგალითად დაწინაურება (42-43-ე პუნქტები).
8. სასამართლოს დამოუკიდებლობის დაცვის მიზნით, შეფასება ძირითადად მოსამართლეებმა უნდა აწარმოონ. ამ პროცესში შესაძლოა ჩართული იყოს იუსტიციის საბჭოები (სადაც ეს ორგანო არსებობს). თავი უნდა ავარიდოთ შეფასებას იუსტიციის სამინისტროს, ან სხვა გარეშე ორგანოს მიერ (37-ე პუნქტი).
9. შეფასება უნდა ემყარებოდეს საკმარის და სანდო მტკიცებულებებს, განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში, თუ ინფორმაციაზე დაყრდნობით დგება უარყოფითი შეფასება (39-ე და 44-ე პუნქტები).

10. მოსამართლეთა ინდივიდუალური შეფასება გამიჯნული უნდა იყოს როგორც მთლიანად სასამართლოს მუშაობის შემოწმებისგან, ისე დისციპლინური სამართალწარმოებისგან (29-ე და 39-ე პუნქტები).
11. მოსამართლის ინდივიდუალური შეფასება უნდა ემყარებოდეს სამართლიან პროცედურას. კერძოდ, მოსამართლეს უნდა ჰქონდეს შესაძლებლობა გამოთქვას საკუთარი მოსაზრება შეფასების პროცესსა და შეფასების შედეგად გაკეთებულ პირველად დასკვნებზე. მას აგრეთვე უნდა ჰქონდეს შეფასების შედეგების გასაჩივრების უფლება, განსაკუთრებით, როცა ეს მოსამართლის „სამოქალაქო უფლებებს“ ეხება, ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის გაგებით (41-ე პუნქტი).
12. მხოლოდ უარყოფითი შეფასება (გარდა განსაკუთრებული შემთხვევებისა) არ უნდა იწვევდეს მოსამართლის უფლებამოსილების შეწყვეტას. მოსამართლის გათავისუფლება შეიძლება მოხდეს მხოლოდ უხეში დისციპლინური გადაცდომისა და სისხლისსამართლებრივი დარღვევის გამო, ან იმ შემთხვევაში, თუ შეფასების შედეგად კეთდება ცალსახა დასკვნა, რომ ობიექტური შემფასებლის შეხედულებით, მოსამართლეს არ შესწევს უნარი ან არ აქვს სურვილი განახორციელოს საკუთარი სამოსამართლო უფლებამოსილება, მინიმალური მისაღები სტანდარტის შესაბამისად. ასეთი დასკვნა უნდა ეფუძნებოდეს სათანადო პროცედურას და სანდო მტკიცებულებებს (29-ე და 44-ე პუნქტები).
13. თავი უნდა ავარიდოთ ინდივიდუალური შეფასების შედეგების გამოყენებას მოსამართლეთა ხელფასის ან პენსიის განსაზღვრის მიზნით. ამგვარი პროცედურა აუცილებლად იქონიებს გავლენას მოსამართლის ქცევაზე, საფრთხეს შეუქმნის სასამართლოს დამოუკიდებლობას და დააზიანებს მხარეთა ინტერესებს (28-ე და 45-ე პუნქტები).
14. პრინციპები და პროცედურა, რომელსაც მოსამართლის ინდივიდუალური შეფასება ეფუძნება, საჯაროდ ხელმისაწვდომი უნდა იყოს, თუმცა თვით შეფასების პროცესი და მისი შედეგები კი კონფიდენციალური, სასამართლოს დამოუკიდებლობისა და მოსამართლის უსაფრთხოების უზრუნველყოფის მიზნებიდან გამომდინარე (48-ე პუნქტი).