

The French and English are the official languages of the Council of Europe, only the versions in both these languages are authentic. The translations in other languages are not binding the Council of Europe

CCJE(2014)2



Strasbourg, 24 tetor 2014

KËSHILLI KONSULTATIV I GJYQTARËVE EVROPIANE (CCJE)

OPINIONI Nr. 17 (2014)

PËR VLERËSIMIN E PUNËS SË GJYQTARËVE, CILËSISË SË DREJTËSISË

DHE RESPEKTIMIN E PAVARËSISË GJYQËSORE

PJESA E PARË: HYRJE

A. Objektet e Opinioni

1. Sundimi i ligjit në demokraci kërkon jo vetëm pavarësinë e gjyqësorit, por edhe krijimin e gjykatave kompetente që japin vendime gjyqësore të cilësisë më të lartë të mundshme. Këshilli Konsultativ i Gjyqtarëve Evropiane (CCJE) u ka kushtuar vëmendje të vazhdueshme dy çështjeve themelore. Së pari, mbrojtja e pavarësisë gjyqësore¹ dhe së dyti, mënyrat për ruajtjen dhe përmirësimin e cilësisë dhe efikasitetit të sistemeve gjyqësore². Vlerësimi individual i gjyqtarëve është i rëndësishëm për të dyja këto çështje. Në këtë Opinion, shprehja "vlerësimi individual i gjyqtarëve", përfshin vlerësimin e punës profesionale të gjyqtarëve individualë dhe aftësive të tyre.

2. Në përputhje me termat e referencës që i janë besuar nga Komiteti i Ministrave, CCJE vendosi të përqendrohet mbi mënyrat se si vlerësimi individual i punës së gjyqtarëve mund të përmirësojë cilësinë e drejtësisë pa cenuar pavarësinë e gjyqësorit. Ky Opinion kryesisht trajton vlerësimin individual të gjyqtarëve, të cilët tashmë janë emëruar në detyrë; nuk diskuton as emërimin e parë të gjyqtarëve³ dhe as trajnimin e tyre fillestar⁴. Edhe pse prek marrëdhëniet mes procedurave disiplinore dhe vlerësimit, Opinioni nuk trajton kryesisht çështjet e disiplinës apo përgjegjësisë penale⁵. As nuk diskuton vlerësimin e performancës së sistemit gjyqësor të një vendi në tërësi apo të gjykatave përbërëse të një sistemi gjyqësor.

Këto janë tema madhore të posaçme që ngrenë çështje dhe perspektiva të veçanta e të rëndësishme.

3. Ky Opinion është përgatitur në bazë të Opinioneve të mëparshme të CCJE dhe Magna Carta-s së Gjyqtarëve (2010) dhe instrumenteve përkatëse të Këshillit të Evropës, në veçanti Karta Evropiane mbi Statutin e Gjyqtarëve (1998) dhe Rekomandimi [CM/Rec\(2010\)12](#) i Komitetit të Ministrave për gjyqtarë: pavarësia, efikasiteti dhe përgjegjësitë (këtej e tutje Rekomandimi [CM/Rec\(2010\)12](#)). Po ashtu, merr parasysh Parimet Themelore të Kombeve të Bashkuara për Pavarësinë e Gjyqësorit (1985), Parimet e Bangalorit të Sjelljes Gjyqësore (2002), Raportin e Përgjithshëm⁶ të Shoqatës Ndërkombëtare të Gjyqtarëve (IAJ) (2006) (më poshtë Raporti i Përgjithshëm i IAJ), Rekomandimet e Kievit të OSBE mbi Pavarësinë Gjyqësore në Evropën Lindore, Kaukazin Jugor dhe Azinë Qendrore (2010) - Administrata Gjyqësore, Përzgjedhja dhe Llogaridhënia (në tekstin e mëtejshëm Rekomandimet e Kievit), dhe Raportin 2012-2013 të Rrjetit Evropian të Këshillave të Gjyqësorit (ENCJ) mbi standardet minimale lidhur me vlerësimin e performancës profesionale dhe mos-heqjen e anëtarëve të gjyqësorit (në tekstin e mëtejshëm Raporti i ENCJ). Opinioni merr parasysh përgjigjet e shteteve anëtare në pyetësinë mbi vlerësimin individual dhe vlerësimin e gjyqtarëve në funksion dhe raportin përgatitor të hartuar nga ekspertja e caktuar nga CCJE, znj. Anne Sanders (Gjermani).

B. Detyrat kryesore të gjyqtarit si objekt i vlerësimit

4. Gjyqtarët kryejnë detyrat e domosdoshme në çdo shoqëri demokratike që respekton sundimin e ligjit⁷. Gjyqtarët duhet të mbrojnë të drejtat dhe liritë e të gjithë personave në mënyrë të barabartë. Gjyqtarët duhet të ndërmarrin hapa për të siguruar zgjidhje efikase dhe të përballueshme të mosmarrëveshjeve⁸ dhe të vendosin për çështjet në kohën e duhur dhe në mënyrë të pavarur dhe duhet të zbatojnë vetëm ligjin. Ata duhet të japin arsye bindëse për vendimet e tyre⁹ dhe duhet të shkruajnë në mënyrë të qartë dhe të kuptueshme¹⁰. Për më tepër, të gjitha vendimet e detyrueshme të gjyqtarëve duhet të zbatohen në mënyrë efektive¹¹. Pavarësia e gjyqësorit nuk do të thotë se gjyqtarët nuk japin llogari për punën e tyre. CCJE ka vënë theksin në ruajtjen dhe përmirësimin e cilësisë dhe efikasitetit të sistemeve gjyqësore në interes të të gjithë qytetarëve¹². Aty ku ekziston, vlerësimi individual i gjyqtarëve duhet të synojë përmirësimin e gjyqësorit, duke siguruar cilësinë më të lartë të mundshme. Ky ushtrim duhet të kryhet në interes të publikut në tërësi.

C. Parësia e pavarësisë: problemi i pajtimit të vlerësimit me pavarësinë e gjyqësorit

5. Pavarësia e gjyqësorit është një parakusht për ruajtjen e sundimit të ligjit dhe garancia themelore e një gjykimi të drejtë¹³. Siç ka treguar CCJE në Opinioneve të mëparshme, pavarësia e gjyqësorit mund të komprometohet me çështje të ndryshme të cilat mund të kenë ndikim negativ në administrimin e drejtësisë¹⁴, të tilla si mungesa e burimeve financiare¹⁵, problemet në lidhje me trajnimin fillestar dhe në shërbim të gjyqtarëve¹⁶, elementet e pakënaqshme në lidhje me organizimin e gjyqësorit dhe gjithashtu përgjegjësitë e mundshme civile dhe penale të

gjyqtarëve¹⁷.

6. Prandaj, rregulli themelor për çdo vlerësim individual të gjyqtarëve duhet të jetë ruajtja e respektit të plotë për pavarësinë e gjyqësorit¹⁸. Kur një vlerësim individual ka pasoja për ngritjen në detyrë të një gjyqtari, rrogën dhe pensionin apo edhe mund të çojë në largimin e tij ose të saj nga detyra, ekziston rreziku që gjykatësi i vlerësuar nuk do të vendosë për çështjet sipas interpretimit të vet objektiv të fakteve dhe ligjit, por në një mënyrë që mund të mendohet se i kënaq vlerësuesit. Prandaj, çdo vlerësim i gjyqtarëve nga anëtarët e organeve legjislative apo ekzekutive të shtetit është veçanërisht problematik. Megjithatë, rreziku për pavarësinë e gjyqësorit nuk shmanget plotësisht edhe nëse vlerësimi bëhet nga gjyqtarët e tjerë. Pavarësia e gjyqësorit varet jo vetëm nga liria nga çdo ndikim nga burime të jashtme, por kërkon edhe lirinë nga ndikimi i padrejtë nga brenda, i cili në disa situata mund të vijë nga qëndrimi i gjyqtarëve të tjerë¹⁹, duke përfshirë edhe kryetarët e gjykatave.

PJESA E DYTË: PRAKTIKA AKTUALE NË SHTETET ANËTARE

D. Pse duhet vlerësimi dhe cilat janë llojet e vlerësimit aktual?

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

8. Raporti i ENCJ bën dallimin midis vendeve që përdorin sisteme "formale" dhe "informale" të vlerësimit. Në përmbledhje, këto sisteme janë:

(I) Formal

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

(II) Informal

10. Një vlerësim informal nuk do të përdorë as pikëzim as kritere të formalizuara. Zakonisht, nuk do të ketë pasoja të drejtpërdrejta për gjyqtarin e vlerësuar. Një vlerësim informal mund të bëhet me anë të një diskutimi që do t'i lejojë gjyqtarit që vlerësohet t'i trajtojë problemet, të tregojë aftësitë e veta dhe të pajtohet për qëllimet e karrierës²⁰. Mbledhja informale e informacionit rreth një gjykatësi që është kandidat për ngritje

në detyrë²¹ mund të konsiderohet po ashtu si vlerësim informal.

E. Vlerësimi siç praktikohet në vendet anëtare

(I) Ku përdoret

11. Në përgjigjet e tyre të pyetësorit, njëzetekatër shtete anëtare shpjeguan se i vlerësojnë gjyqtarët në një mënyrë pak a shumë formale (Shqipëria, Austria, Belgjika, Bosnja dhe Hercegovina, Bullgaria, Kroacia, Qipro, Estonia, Franca, Gjeorgjia, Gjermania, Greqia, Hungaria, Italia, Republika e Moldavisë, Monako, Holanda, Polonia, Rumania, Sllovenia, Spanja, "ish Republika Jugosllave e Maqedonisë", Turqia, Ukraina). Estonia dhe Ukraina i vlerësojnë gjyqtarët vetëm para emërimit të tyre të përhershëm. Nëntë shtete anëtare (Republika Çeke, Danimarka, Finlanda, Islanda, Luksemburgu, Norvegjia, Suedia, Zvicra, Mbretëria e Bashkuar) deklaruan se nuk përdorin një sistem formal të vlerësimit individual. Megjithatë, Suedia përdor mjete të caktuara të vlerësimit në mënyrë që të përcaktohet një pjesë e vogël e rrogave të një gjyqtari sipas performancës së tij/saj²², Finlanda dhe Zvicra i përdorin në përgatitjen e diskutimeve të zhvillimit të karrierës. Në Mbretërinë e Bashkuar, vlerësim informal ndodh kur shqyrtohet aplikimi i gjyqtarit për ngritje në detyrë.

(II) Qëllimet e vendeve që e përdorin: cilësia e gjyqtarëve; ngritja në detyrë; shpërblimi dhe disiplina

12. Në shumicën e vendeve që përdorin disa forma të vlerësimit individual, qëllimi është vlerësimi, ruajtja dhe përmirësimi i cilësisë së punës së gjyqtarëve dhe sistemit gjyqësor. Shumë vende shpjeguan se qëllimi i vlerësimit është jo vetëm për të vlerësuar arritjet dhe aftësitë, por edhe për të identifikuar nevojat e trajnimit dhe për të siguruar të dhëna nga terreni. Shumë shtete anëtare e përdorin vlerësimin si bazë për vendimet për ngritjen në detyrë të gjyqtarëve. Për disa shtete anëtare, vlerësimi është veçanërisht i rëndësishëm kur vendoset për emërimin e përhershëm të gjyqtarëve të emëruar kohët e fundit²³. Shtetet e tjera anëtare e përdorin vlerësimin për të dalluar çdo element të shpërblimit ose pensionit bazuar në performancën individuale të gjyqtarit²⁴.

(III) Kriteret e përdorura

13. Në shumicën e shteteve anëtare, përdoret një numër i kriterëve sasiore dhe cilësore për vlerësimin individual të gjyqtarëve. Kështu pra, faktorë të tillë si numri i çështjeve të vendosura nga gjyqtari i vlerësuar, koha e kaluar në çdo çështje dhe koha mesatare për të përfunduar një gjykim merren shpesh në konsideratë si kriterëve "sasiore". Shumë shtete anëtare e konsiderojnë si të rëndësishëm numrin e vendimeve të lëshuara nga gjyqtari i vlerësuar dhe/ose numrin e çështjeve të përfunduara ndryshe (p.sh. me marrëveshje ose tërheqje)²⁵. Në disa shtete anëtare, produktiviteti i gjyqtarit matet kundrejt një kuote fikse²⁶ ose kundrejt numrit mesatar të vendimeve të marra nga gjyqtarët e tjerë²⁷. Si kriterë "cilësore", cilësia e analizës së gjyqtarit dhe mënyra në të cilën gjykatësi merret me çështje të ndërlikuara konsiderohet me rëndësi të madhe në procesin e vlerësimit. Në shumë shtete anëtare, numri ose përqindja e

vendimeve të përmbysura në apel është faktor që konsiderohet me rëndësi të madhe në procesin e vlerësimit²⁸. Në vende të tjera²⁹, për shkak të parimit të pavarësisë së gjyqësorit, as numri i vendimeve të përmbysura në apel e as arsyet e përmbysjes nuk merren parasysh, përveç nëse ato shfaqin gabime të rënda. Faktorë të tjerë të konsideruar janë aftësia për të ndërmjetësuar midis palëve, aftësia për të hartuar gjykime të qarta dhe të kuptueshme, aftësia për të bashkëpunuar me kolegët e tjerë, për të punuar në fushat e ligjit që janë të reja për gjyqtarët dhe gatishmëria për t'u marrë me aktivitete shtesë brenda administratës së gjykatës si drejtimi dhe edukimi i gjyqtarëve apo avokatëve të emëruar kohët e fundit³⁰. Aftësitë organizative, etika e punës³¹ ose aktivitetet shkencore të tilla si botimet dhe leksionet³² po ashtu trajtohen si faktorë. Shkeljet e rregullave/standardeve etike dhe profesionale konsiderohen në procesin e vlerësimit në pothuajse të gjitha shtetet anëtare ku ka një vlerësim të gjyqtarëve dhe këto parime janë të përcaktuara. Të gjitha shtetet anëtare që i plotësuan pyetësorët dallojnë mes procesit të vlerësimit dhe masave disiplinore.

14. Mënyra si vlerësohen kriteret në procesin e vlerësimit ndryshon gjerësisht. Shumica e shteteve anëtare raportojnë caktimin e pikëzimit të gjyqtarëve të vlerësuar. Sistemet e vlerësimit të përdorura janë përafërsisht të krahasueshme dhe përdorin nota të tilla si "shumë mirë", "mirë", "mjaftueshëm" dhe "pamjaftueshëm"³³ ose A, B, C³⁴. Disa vende i referohen përshtatshmërisë së gjyqtarit të vlerësuar për ngritje në detyrë në pikëzimin e tyre³⁵. Shtetet e tjera anëtare mohojnë përdorimin e pikëzimeve formale³⁶. Në disa shtete anëtare, të dhëna të tilla si numri i çështjeve që ka vendosur një gjyqtar do të shndërrohet në një përqindje ose në një shifër që pasqyron punën e çdo gjyqtari individual në krahasim me gjyqtarët e tjerë³⁷. Në disa shtete, gjyqtarët puna e të cilëve është studiuar renditen nga gjykatësi më i mirë tek gjykatësi më pak i mirë në bazë të vlerësimit të tyre³⁸. Hungaria përcakton klasën përkatëse të një gjyqtari duke krahasuar performancën e gjyqtarit kundrejt një "faktori produktiviteti". Në shtete të tjera, faktorë të tillë sasiore dhe cilësorë sigurojnë vetëm pikën e fillimit të një vlerësimi individual³⁹. Në disa shtete anëtare, merret parasysh mendimi i dhomave të avokatisë⁴⁰, palëve në gjykim, kolegëve dhe gjyqtarëve më të moshuar⁴¹.

(IV) Llojet e vlerësimit dhe metodat/procedurat e përdorura

15. Në shumicën e vendeve, vlerësimet kryhen në mënyrë rutinë dhe rregullisht. Por shtetet anëtare kanë miratuar shkallë të ndryshme të formalitetit të procedurës. Kështu, Shqipëria, Austria, Belgjika, Bosnja dhe Hercegovina, Bullgaria, Kroacia, Qipro, Franca, Gjeorgjia, Gjermania, Greqia, Hungaria, Italia, Republika e Moldavisë, Monako, Polonia, Rumania, Sllovenia, Spanja, "ish Republika Jugosllave e Maqedonisë", Turqia përdorin sistemet formale të vlerësimit. Finlanda, Holanda, Zvicra dhe Mbretëria e Bashkuar përdorin sisteme më informale të vlerësimit.

16. Në disa vende, procesi i vlerësimit është në formën e një diskutimi për zhvillimin e karrierës që mund të ketë natyrë pak a shumë formale. Në këtë diskutim, gjykatësi që vlerësohet dhe vlerësuesi/komisioni i vlerësimit konsiderojnë synimet e karrierës dhe zhvillimit⁴². Në disa raste, procesi i vlerësimit fillon me një vetë-vlerësim të gjyqtarit të vlerësuar⁴³. Në vende

të tjera, një Këshilli Gjyqësor apo një nëngrup i tij mbledh informacion mbi punën e gjyqtarit të vlerësuar dhe vendos për vlerësimin⁴⁴.

17. Në shtete të tjera anëtare, një vlerësues i vetëm, zakonisht kryetari i gjykatës ku gjykatësi i vlerësuar kryen detyrat e veta, mbledh informacionin e duhur mbi punën e gjyqtarit⁴⁵. Kjo shpesh do të përfshijë leximin e vendimeve të gjyqtarit, vizita në seanca të kryesuar nga gjyqtari dhe intervistimin e gjyqtarit individual. Shpesh, vlerësuesi merr vendimin përfundimtar pasi gjyqtari ka pasur mundësinë për të komentuar mbi draftin paraprak. Në disa shtete anëtare, profesionistë të tjerë marrin pjesë në procesin e vlerësimit⁴⁶. Në Poloni, vlerësimi individual i gjyqtarëve ndërmerret gjatë inspektimeve të rregullta gjyqësore të kryera nga gjyqtarë inspektorë nga gjykata të tjera⁴⁷.

18. Në shumicën e sistemeve, gjyqtari vlerësuar mund të komentojë mbi draftin e opinionit dhe është në gjendje ta kundërshtojë vendimin përfundimtar.

19. Disa vende kanë raportuar se edhe pse nuk kishte asnjë procedurë formale për shqyrtim nga kolegët, gjyqtarët ishin të lirë ta ndihmonin njëri-tjetrin duke i dhënë këshilla dhe reagime joformalisht⁴⁸. Në Austri, një projekt vullnetar i vlerësimit nga kolegët u iniciua nga Shoqata e Gjyqtarëve Austriakë. Gjyqtarët vizitojnë seancat e njëri-tjetrit dhe japin reagime informale.

(V) Pasojat

20. Në shumicën e shteteve anëtare, vlerësimi individual i gjyqtarëve është një faktor i rëndësishëm në lidhje me shanset e një gjyqtari për ngritje në detyrë dhe - veçanërisht për një gjyqtar të emëruar kohët e fundit - për të fituar sigurinë e qëndrimit në detyrë⁴⁹. Në disa shtete anëtare, vlerësimi gjithashtu luan një rol në përcaktimin e rrogave dhe pensioneve të lidhura me performancën⁵⁰. Për më tepër, në disa shtete anëtare, performanca e dobët mund të çojë në fillimin e procedurave disiplinore⁵¹, shkurtim të rrogës dhe madje edhe në shkarkimin e gjyqtarit nga detyra⁵².

PJESA E TRETË: ANALIZA DHE REKOMANDIMET:

F. Pse ka lloje të ndryshme të vlerësimit?

(I) Struktura gjyqësore e një vendi (si zgjidhen gjyqtarët, mosha, trajnimi, ngritja në detyrë etj.)

21. Vendimi nëse dhe, nëse po, si të vlerësohen gjyqtarët është i lidhur pazgjidhshmërisht me mënyrën në të cilën kanë evoluar strukturat gjyqësore të shteteve të ndryshme anëtare. Në veçanti, faza në karrierën në të cilën një person është emëruar si gjyqtar dhe kriteret me të cilat mund të ngrihet në detyrë më të lartë duket se janë veçanërisht të rëndësishme në përcaktimin e llojit të vlerësimit që është përdorur. Për shembull, nëse gjyqtarët e emëruar rishtas kanë pasur karrierë të suksesshme si avokatë para emërimit si gjyqtarë (si në vendet nordike,

Britani e Madhe dhe Qipro) sistemi gjyqësor mund të ketë më pak nevojë për vlerësim formal individual se sa një sistem ku gjyqtarët emërohen menjëherë ose shpejt pas mbarimit të shkollimit të tyre ligjor (si në Francë, Gjermani dhe Spanjë). Në një sistem ligjor ku ngritja në detyrë bëhet në bazë të vjetërsisë (si, për shembull, në Luksemburg), ka më pak nevojë që kualifikimet e gjyqtarit të vlerësohen me anë të vlerësimit individual.

(II) Kultura e vendit në fjalë

22. Vendimi nëse dhe si të vlerësohen gjyqtarët është gjithashtu i lidhur me historinë dhe kulturën e një vendi dhe ato të sistemit të tij ligjor. Rrjedhimisht, vlerësimi i nevojës për vlerësimin gjyqësor ndryshon gjerësisht në shtetet anëtare. Rumania dhe "Ish Republika Jugosllave e Maqedonisë", shpjeguan se pavarësia gjyqësore⁵³ dhe besimi i publikut në sistemin gjyqësor⁵⁴ mund të promovohen përmes vlerësimit individual të gjyqtarëve. Sllovenia deklaroi se vlerësimi siguron llogaridhënien e gjyqësorit dhe bashkë me të edhe cilësinë e shërbimit gjyqësor. Spanja argumentoi se vendosja e një pjese të ndryshueshme të rrogës sipas numrit të çështjeve që ka vendosur një gjyqtar do ta respektonte pavarësinë e gjyqësorit, ndërsa vlerësimi i gjyqtarëve në bazë të kriterëve cilësorë⁵⁵ do ta rrezikonte. Franca dhe Gjermania, nga ana tjetër, deklaruan se vlerësimi vetëm i performancës sasiore mund të kompromentojë pavarësinë e gjyqësorit. Megjithatë, vende të tjera, për shembull Norvegjia dhe Zvicra, e konsiderojnë vlerësimin të panevojshëm për të siguruar një sistem ligjor të cilësisë së lartë. Danimarka, Luksemburgu dhe Zvicra deklaruan se vlerësimi individual i gjyqtarëve ishte thjesht i papajtueshëm me pavarësinë e gjyqësorit. Këtu, sjellja e gjyqtarit mund të gjykohej vetëm në rrjedhën e procedurave disiplinore. Kështu, duket se ajo që konsiderohet si e domosdoshme për pavarësinë e gjyqësorit në një vend është parë të jetë e dëmshme ndaj saj në një vend tjetër.

G. Zgjedhje në parim: të vlerësojmë apo të mos vlerësojmë

23. Dy kërkesat kryesore të çdo sistemi gjyqësor duhet të jenë prodhimi i drejtësisë të cilësisë më të lartë dhe llogaridhënia e duhur në një shoqëri demokratike. Është e nevojshme një formë e vlerësimit të gjyqtarëve për t'i përmbushur këto kërkesa. Pyetja themelore është nëse vlerësimi i tillë duhet të jetë i një karakteri "formal". CCJE inkurajon të gjitha shtetet anëtare që ta marrin në konsideratë këtë pyetje. Përgjigja që jep secili shtet anëtar do të jetë në përputhje me sistemin gjyqësor, traditën dhe kulturën e tij. Nëse një shtet anëtar vendos që këto dy kërkesa kryesore mund të plotësohen me mjete të tjera nga vlerësimi formal i gjyqtarëve individualë, ai mund të vendosë që të mos ketë një vlerësim të tillë formal. Nëse arrin në përfundimin se këto kërkesa nuk mund të përmbushen me mjete të tjera, CCJE rekomandon miratimin e një sistemi më formal të vlerësimit individual të gjyqtarëve siç diskutohet më poshtë.

24. Të gjitha vlerësimet duhet të synojnë ruajtjen dhe përmirësimin e cilësisë së punës së gjyqtarëve dhe në këtë mënyrë të të gjithë sistemit gjyqësor.

25. Vlerësimet informale mund të marrin formën e ndihmës për gjyqtarët

duke u dhënë atyre një mundësi për vetë-vlerësim, duke siguruar reagime dhe duke përcaktuar nevojat e tyre të trajnimit. Të gjitha këto mund të jenë mënyra efektive për përmirësimin e aftësive të gjyqtarëve, duke përmirësuar cilësinë e përgjithshme të gjyqësorit. Shqyrtimi informal nga kolegët, vetëvlerësimi nga gjyqtarët dhe këshillimi mes gjyqtarëve mund të jenë të dobishëm dhe duhet të inkurajohen⁵⁶.

H. Nëse ka vlerësim formal: si duhet bërë?

(I) Qëllimet e mundshme dhe efekti i tyre në pavarësinë e gjyqësorit

(A) Asistencë për problemet e kushteve të punës

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

(b) Ngritja në detyrë

27. CCJE⁵⁷ dhe OKB⁵⁸ kanë deklaruar që të dyja se emërimi dhe ngritja në detyrë e gjyqtarëve nuk duhet të bazohet vetëm në vjetërsi, por në kritere objektive, në aftësinë e veçantë, integritetin dhe përvojën. Nëse ngritja në detyrë bëhet në bazë të kritereve objektive të tilla, vijon se kur gjyqtarët aplikojnë për ngritje në detyrë, në atë fazë ata duhet të paktën të vlerësohen në disa forma. Prandaj, mbledhja e informacionit mbi përshatshmërinë për ngritje në detyrë të një gjyqtari mund të jetë një objektivi i rëndësishëm për vlerësimin individual të gjyqtarëve.

(C) Shpërblimet

28. Në pak shtete anëtare është fakt se shpërblimi i gjyqtarit është i ndikuar nga rezultatet e vlerësimit të tij/saj⁵⁹. Megjithatë, CCJE mbështet Rekomandimin e Komitetit të Ministrave Rec(2010)12 se "duhet të shmangen sistemet ku shpërblimi bazë i gjyqtarëve varet nga performanca, pasi ato mund të krijojnë vështirësi për pavarësinë e gjyqtarëve"⁶⁰. CCJE gjithashtu mbështet pikëpamjen se pensioni i gjyqtarit nuk duhet të varet nga performanca.

(D) Disiplina

29. Edhe pse shkeljet e rregullave/standardeve etike dhe profesionale mund të konsiderohen në procesin e vlerësimit, shtetet anëtare duhet të dallojnë qartë midis masave dhe proceseve vlerësuese dhe disiplinore. Parimet e sigurisë së qëndrimit në detyrë dhe të mos-heqjes janë elemente

kyç dhe të pranuar të pavarësisë së gjyqësorit dhe duhet të respektohen⁶¹. Prandaj, një emërim i përhershëm nuk duhet të ndërpritet thjesht për shkak të një vlerësimi të pafavorshëm. Duhet të ndërpritet vetëm në një rast të shkeljeve të rënda të dispozitave disiplinore ose penale të përcaktuara me ligj⁶² ose kur përfundimi i pashmangshëm i procesit të vlerësimit është se gjyqtari është i paaftë apo nuk ka dëshirë për të kryer detyrat e tij/saj gjyqësore me një standard minimal të pranueshëm, të gjykuar objektivisht. Në të gjitha rastet duhet të ketë masa mbrojtëse të përshtatshme procedurale për gjyqtarin që vlerësohet dhe këto duhet të respektohen me përpikmëri.

(II) Kuadri për vlerësimin formal

30. Kur aplikohet një sistem i vlerësimit formal individual, baza e tij dhe elementet kryesore (kriteret, procedura, pasojat e vlerësimit) duhet të përcaktohen në mënyrë të qartë dhe të plotë nga legjislacioni primar. Detajet mund të rregullohen në akte nënligjore⁶³. Këshilli Gjyqësor (aty ku ekziston) duhet të luajë një rol të rëndësishëm duke ndihmuar në formulimin e këtyre punëve, sidomos të kriterëve.

(II) Kriteret për vlerësimin formal

31. Vlerësimi formal individual i gjykatësve duhet të bazohet në kriterë objektive të publikuara nga autoriteti kompetent gjyqësor⁶⁴. Standardet objektive janë të nevojshme jo thjesht në mënyrë që të përjashtohet ndikimi politik, por edhe për arsye të tjera, të tilla si për të shmangur rrezikun e një përshtypjeje të mundshme të favorizimit, konservatorizmit dhe tarafeve, e cila ekziston në qoftë se emërimet/vlerësimet bëhen në mënyrë të pastrukturuar ose në baza të rekomandimeve personale⁶⁵. Këto standarde objektive duhet të bazohen në meritë, duke pasur parasysh kualifikimet, integritetin, aftësinë dhe efikasitetin⁶⁶.

32. CCJE vëren se Raporti i ENCJ rekomandon që kriteret për vlerësimin e performancës profesionale të gjyqtarëve duhet të jenë gjithëpërfshirëse, dhe duhet të përfshijnë treguesit sasiorë dhe cilësorë, në mënyrë që të lejohet një vlerësim i plotë dhe i thellë i performancës profesionale të gjyqtarëve⁶⁷.

33. CCJE vëren se rekomandimet e Kievit⁶⁸ pohojnë se duhet të ketë vlerësim në bazë të kriterëve të mëposhtme: kompetenca profesionale (njohja e ligjit, aftësia për të kryer procesin gjyqësor, kapaciteti për të shkruar vendime të arsyetuara), kompetenca personal (aftësia për të përballuar ngarkesën e punës, aftësia për të vendosur, hapja ndaj teknologjive të reja), kompetencat sociale, d.m.th. aftësia për të ndërmjetësuar, respekti për palët, dhe, përveç kësaj, aftësia për të udhëhequr për ata pozicionet e të cilëve e kërkojnë këtë.

34. Në përgjithësi, CCJE pajtohet me kriteret cilësore të identifikuar në Rekomandimet e Kievit. CCJE konsideron se vlerësimet nuk duhet të bazohen vetëm në kriteret sasiorë. Më tej, edhe pse efikasiteti i punës së një gjyqtari mund të jetë një faktor i rëndësishëm për vlerësimin, CCJE konsideron se mbështetja tërësisht në numrin e çështjeve që një gjyqtar ka

vendosur është problematike, sepse ajo mund të çojë në stimuj të rremë.

35. Cilësia e drejtësisë nuk mund të kuptohet si të ishte një sinonim i thjeshtë i "prodhimtarisë" së sistemit gjyqësor⁶⁹. CCJE paralajmëron se financimi i pamjaftueshëm dhe shkurtimet e buxhetit mund të rezultojnë në një sistem gjyqësor që e tepron me "produktivitetin" në vlerësimin individual të gjyqtarëve. Prandaj, CCJE thekson sërish se të gjitha parimet dhe standardet e përgjithshme të Këshillit të Evropës i ngarkojnë shtetet anëtare që të vënë në dispozicion burime financiare që përputhen me nevojat e sistemeve të ndryshme gjyqësore⁷⁰. CCJE beson se cilësia, jo vetëm sasia e vendimeve të një gjyqtari, duhet të jetë thelbi i vlerësimit individual. Në Opinion Nr. 11 (2008), CCJE diskuton rëndësinë e gjykimeve të cilësisë së lartë. Për të vlerësuar cilësinë e vendimit të gjyqtarit, vlerësuesit duhet të përqendrohen në metodologjinë që aplikon një gjyqtar në punën e tij/saj të përgjithshme, në vend se të vlerësojnë meritat ligjore të vendimeve individuale⁷¹. Këto të fundit duhet të përcaktohen vetëm nga procesi i apelimit. Vlerësuesit duhet të marrin parasysh të gjitha aspektet që përbëjnë performancë të mirë gjyqësore, veçanërisht njohuritë ligjore, aftësitë e komunikimit, zellin, efikasitetin dhe integritetin. Për ta bërë këtë, vlerësuesit duhet të marrin parasysh të gjithë gjerësinë e punës së një gjyqtari në kontekstin në të cilin është kryer puna. Prandaj, CCJE vazhdon ta konsiderojnë problematike bazimin e rezultateve të vlerësimit në numrin apo përqindjen e vendimeve të përmbysura në apel⁷², përveç nëse numri dhe mënyra e përmbysjes demonstroi qartë se gjyqtari nuk ka njohuritë e nevojshme të ligjit dhe procedurës. Vërehet se rekomandimet e Kievit⁷³ dhe Raporti i ENCJ⁷⁴ arrijnë në të njëjtin mendim.

(IV) Si vlerësohet?

(A) Kush e bën: menaxherët/gjyqtarët/profesionistë të tjerë?

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

37. Me qëllim të mbrojtjes së pavarësisë gjyqësore, vlerësimi duhet të ndërmerret kryesisht nga gjyqtarët. Këshillat Gjyqësore (aty ku ekzistojnë) mund të luajnë një rol në këtë ushtrim⁷⁵. Megjithatë, mund të përdoren mjete të tjera të vlerësimit, për shembull, nga anëtarët e gjyqësorit të emëruar apo të zgjedhur nga gjyqtarët e tjerë me qëllim të veçantë të vlerësimit. Duhet të shmangët vlerësimi nga Ministria e Drejtësisë ose organe të tjera të jashtme⁷⁶; madje Ministria e Drejtësisë ose organet e tjera të ekzekutivit nuk duhet të jenë në gjendje të ndikojnë në procesin e vlerësimit.

38. Për më tej, mund të marrin pjesë profesionistë të tjerë që mund të japin një kontribut të dobishëm në procesin e vlerësimit. Megjithatë, është thelbësore që vlerësuesit e tillë të jenë në gjendje të përfitojnë nga njohuritë dhe përvoja e mjaftueshme në sistemin gjyqësor për të qenë të aftë të vlerësojnë siç duhet punën e gjyqtarëve. Është gjithashtu

thelbësore që roli i tyre të jetë vetëm këshillues dhe jo vendimtar.

(b) Si duhet bërë: burimet e provave

39. Burimet e informacionit të përdorura në procesin e vlerësimit duhet të jenë të besueshme⁷⁷. Kjo vlen sidomos në drejtim të informacionit mbi të cilën është bazuar një vlerësim i pafavorshëm. Gjithashtu, është thelbësore që një vlerësim i tillë të jetë i bazuar në prova të mjaftueshme. Gjykatësi i vlerësuar duhet të ketë akses të menjëhershëm në secilën dëshmi që synohet të përdoret në një vlerësim, në mënyrë që mund ta kundërshtojë nëse është e nevojshme⁷⁸. Vlerësimi individual i gjyqtarëve dhe inspektimi që vlerëson punën e gjykatës si një e tërë duhet të mbahen krejtësisht të ndarë. Megjithatë, faktet e zbuluara gjatë kontrollit gjyqësor mund të merren parasysh në vlerësimin individual të gjyqtarit⁷⁹.

(C) Kur duhet bërë - rregullisht? Vetëm për ngritje në detyrë? Bazat e tjera?

40. Një shtet anëtar që vendos të fusë vlerësimin formal individual duhet të vendosë nëse gjyqtarët do të vlerësohen rregullisht ose vetëm për raste të veçanta, për shembull kur një gjyqtar është kandidat për ngritje në detyrë⁸⁰. Vlerësimet e rregullta lejojnë përfundimin e një panorame të plotë të performancës së një gjyqtari. Megjithatë, ato nuk duhet të kryhen shumë shpesh, në mënyrë që të shmangët një përshtypje e mbikëqyrjes së vazhdueshme, e cila për shkak të natyrës së saj mund të rrezikojë pavarësinë e gjyqësorit.

(D) Drejtësi procedurale për gjyqtarin e vlerësuar

41. Siç ka deklaruar CCJE më parë, të gjitha procedurat e vlerësimit individual duhet t'u mundësojnë gjyqtarëve shprehjen e pikëpamjeve të tyre mbi aktivitetet e tyre dhe mbi vlerësimin që u është bërë këtyre aktiviteteve⁸¹. Po ashtu, çdo procedurë duhet t'ua mundësojë kundërshtimin e tyre para një autoriteti të pavarur ose një gjykate. Prandaj, gjyqtari i vlerësuar duhet të ketë mundësinë për të kontribuar në procesin e vlerësimit në një mënyrë që është e dobishme, për shembull duke komentuar mbi draftin paraprak ose duke u dëgjuar në procesin e vlerësimit. Për më tepër, gjyqtari vlerësuar duhet të ketë një të drejtë efektive për ta kundërshtuar një vlerësim të pafavorshëm, veçanërisht kur ai prek "të drejtat civile" e gjyqtarit në kuptim të nenit 6 të Konventës Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut. Sa më serioze të jenë pasojat e një vlerësimi për një gjyqtar, aq më të rëndësishme janë këto të drejta të shqyrtimit efektiv.

(e) Pasojat për gjyqtarët dhe të tjerët

42. CCJE paralajmëron kundër shprehjes së rezultateve të vlerësimit vetëm përmes pikëve, shifrave, përqindjeve ose numrave të vendimeve të marra. Të gjitha këto metoda, nëse përdoren pa shpjegim dhe vlerësim të mëtejshëm, mund të krijojnë një përshtypje të rreme të objektivitetit dhe sigurisë. CCJE gjithashtu e konsideron si të padëshirueshëm renditjen e detajuar dhe të përhershëm të gjyqtarëve⁸² si rezultat i vlerësimit të tyre. Kjo renditje jo vetëm jep një përshtypje të rreme të objektivitetit dhe

sigurisë; madje edhe më keq, ajo është e ngurtë dhe e vështirë për t'u ndryshuar pa u angazhuar në një ushtrim që "ri-gradon" të gjithë gjyqtarët e një niveli të ngjashëm. Kështu, një sistem i tillë nuk është praktike dhe, veçanërisht i padrejtë nëse është bërë publik. Ai nuk bën asgjë për të përmirësuar efikasitetin apo pavarësinë e gjyqtarëve.

43. Megjithatë, një sistem i renditjes për qëllime të veçanta, të tilla si ngritja në detyrë, mund të jetë i dobishëm. Për shembull, në qoftë se dy ose më shumë gjyqtarë kanë aplikuar ose janë duke u konsideruar për emërimin në një pozicion, ka të ngjarë që kandidatët do të vihet në një formë të "renditjes" për këtë qëllim.

44. Rezultatet e një vlerësimi individual ndoshta do të kenë një efekt të drejtpërdrejtë në karrierën e gjyqtarit dhe veçanërisht në shanset e tij/saj për ngritje në detyrë. Për më tepër, nevojat për trajnim dhe alokimi i burimeve shtesë⁸³ mund të përcaktohen në bazë të rezultateve të vlerësimit. Siç është përmendur tashmë, përveç rrethanave të jashtëzakonshme, shkarkimi nga detyra nuk duhet të jetë pasojë thjesht e një vlerësimi të pafavorshëm, por vetëm në rastin e një shkeljeje të rëndë të rregullave disiplinore apo ligjit penal, pas një procedure të duhur dhe të bazuar në prova të besueshme⁸⁴. Sidoqoftë, siç është thënë më parë, shkarkimi mund të jetë pasoja nëse përfundimi i pashmangshëm i procesit të vlerësimit është se gjyqtari është i paaftë apo nuk ka dëshirë për të kryer detyrat e tij/saj gjyqësore me një standard minimal të pranueshëm, të gjykuar objektivisht. Në të gjitha këto raste, nevoja për masa mbrojtëse të përshtatshme procedurale për gjyqtarin ka shumë rëndësi dhe këto duhet të respektohen me përpikmëri.

45. Duhet shmangur përdorimi i vlerësimit individual për të përcaktuar rrogat dhe pensionet e gjyqtarëve⁸⁵. Një proces i tillë do të mund të ndikojë qartazi në sjelljen e gjykatësve (në dëm të palëve në rastet individuale) dhe gjithashtu rrezikon pavarësinë e sistemit gjyqësor⁸⁶.

I. Pajtimi i pavarësisë dhe vlerësimit nën dritën e këtij diskutimi; Ilogaridhënia publike

46. Pajtimi i parimit të pavarësisë së gjyqësorit me cilindo proces të vlerësimit individual të gjyqtarëve është i vështirë. Por ekuilibri i saktë është i një rëndësie vendimtare. Në fund të fundit, pavarësia e gjyqësorit duhet të mbizotërojë në të gjitha kohët.

47. Në përmbledhje, mjetet për arritjen e këtij ekuilibri përfshijnë: (1) Duhet të ketë rregulla të qarta dhe transparente në lidhje me procedurën, kriteret dhe pasojat e vlerësimit. (2) Gjyqtari i vlerësuar duhet të ketë të drejtën të dëgjohet në proces, dhe ta kundërshtojë një vlerësim të pakënaqshëm, duke përfshirë edhe të drejtën e aksesit të menjëhershëm në materiale që lidhen me vlerësimin. (3) Vlerësimi nuk duhet të bazohet vetëm në numrin e çështjeve të vendosura, por duhet të fokusohet kryesisht në cilësinë e vendimeve të një gjyqtari dhe gjithashtu punën e tij/saj gjyqësore të përgjithshme. (4) Disa pasoja, të tilla si shkarkimi nga detyra për shkak të një vlerësimi negativ, duhet të shmangen për të gjithë gjyqtarët që kanë marrë mandatin e detyrës, përveç në rrethana të

jashtëzakonshme.

48. Vlerësimi formal individual i gjyqtarëve, aty ku ekziston, duhet të ndihmojë për të përmirësuar dhe për të ruajtur një sistem gjyqësor të cilësisë së lartë për të mirën e qytetarëve të vendeve anëtare. Kjo duhet të ndihmojë duke ruajtur besimin e publikut në gjyqësor. Kjo kërkon që publiku duhet të jetë në gjendje t'i kuptojë parimet e përgjithshme dhe procedurën e procesit të vlerësimit. Prandaj, kuadri procedural dhe metodat e vlerësimit duhet të jenë në dispozicion të publikut. Për më tepër, në funksion të CCJE, procesi i vlerësimit individual për qëllime të karrierës apo rritjes në detyrë nuk duhet të marrë parasysh pikëpamjet publike mbi një gjyqtar. Ata nuk mund të jenë gjithmonë rezultat i informacionit të plotë apo të kuptuar plotësisht, ose pikëpamje të tilla ndoshta edhe mund të bazohen në një keqkuptim të punës së përgjithshme të gjyqtarëve. Procesi dhe rezultatet e vlerësimeve individuale duhet, në parim, të mbeten konfidenciale dhe nuk duhet të bëhen publike. Po të bëhej kjo, me siguri do të rrezikohej pavarësia e gjyqësorit, për arsyen e qartë se publikimi mund ta diskreditojë gjyqtarin në sytë e publikut dhe ndoshta ta bëjë atë të prekshëm nga përpjekjet për të ndikuar mbi të. Përveç kësaj, publikimi mund të sjellë sulme verbale ose sulme të tjera ndaj gjyqtarit.

J. Rekomandimet

49. CCJE jep këto rekomandime kryesore në vijim:

1. Është e nevojshme një formë e vlerësimit të gjyqtarëve individualë për të përmbushur dy kërkesat kryesore të çdo sistemi gjyqësor, përkatësisht drejtësinë e cilësisë më të lartë dhe llogaridhënien e duhur në një shoqëri demokratike (paragrafi 23).
2. Në qoftë se pas analizave të kujdesshme, një shtet anëtar vendos që këto kërkesa të rëndësishme nuk mund të plotësohen me mjete të tjera (p.sh. vlerësimi "informal"), CCJE rekomandon miratimin e një sistemi më formal të vlerësimit individual (paragrafi 23).
3. Qëllimi i gjithë vlerësimit gjyqësor individual të miratuar nga një shtet anëtar, qoftë ai "formal" apo "informal", duhet të jetë përmirësimi i cilësisë së punës së gjyqtarëve dhe, në këtë mënyrë, të gjithë sistemit gjyqësor të vendit (paragrafi 24).
4. CCJE inkurajon të gjitha shtetet anëtare që të përdorin procedurat informale të vlerësimit që ndihmojnë përmirësimin e aftësive të gjyqtarëve dhe në këtë mënyrë përmirësojnë cilësinë e përgjithshme të gjyqësorit. Mjetet e tilla të vlerësimit informal përfshijnë ndihmën për gjyqtarët duke u dhënë një mundësi për vetë-vlerësim, duke siguruar reagime dhe shqyrtim informal nga kolegët (paragrafi 25).
5. Baza dhe elementet kryesore për vlerësimin formal (aty ku ekziston) duhet të përcaktohen në mënyrë të qartë dhe të plotë në legjislacionin primar. Detajet mund të rregullohen me akt të veçantë nënligjor, i cili duhet botuar po ashtu. Këshilli Gjyqësor (aty ku ekziston) duhet të luajë një rol të rëndësishëm duke ndihmuar në formulimin e këtyre punëve,

sidomos të kritereve të vlerësimit (paragrafi 30).

6. Vlerësimi duhet të bazohet në kritere objektive. Kriteret e tilla duhet të përbëhen kryesisht nga treguesit cilësorë, por mund të përbëhen edhe nga tregues sasiore. Në çdo rast, treguesit e përdorur duhet t'u mundësojnë vlerësuesve marrjen në konsideratë të të gjitha aspekteve që përbëjnë performancë të mirë gjyqësore. Vlerësimi nuk duhet të bazohet vetëm në kriteret sasiore (paragrafët 31-35).

7. Duhet të shmanget shprehja e rezultateve të vlerësimit në numra, përqindje apo me renditje të gjyqtarëve, pa informacion të mëtijshëm, pasi kjo mund të krijojë një përshtypje të rreme të objektivitetit dhe sigurisë. CCJE kundërshton çdo renditje të përhershme të gjyqtarëve. Megjithatë, një sistem i renditjes është i pranueshëm për qëllime të veçanta, të tilla si ngritja në detyrë (paragrafët 42-43).

8. Me qëllim të mbrojtjes së pavarësisë gjyqësore, vlerësimet individuale duhet të ndërmerret kryesisht nga gjyqtarët. Këshillat Gjyqësore (aty ku ekzistojnë) mund të luajnë një rol në këtë proces. Duhet të shmanget vlerësimi nga Ministria e Drejtësisë ose organe të tjera të jashtme (paragrafi 37)

9. Burimet e provave mbi të cilat mbështeten vlerësimet duhet të jenë të mjaftueshme dhe të besueshme, veçanërisht në qoftë se provat formojnë bazën e një vlerësimi të pafavorshëm (paragrafët 39, 44).

10. Vlerësimi individual i gjyqtarëve duhet - në parim - të jetë i ndarë si nga inspektimet që vlerësojnë punën e gjykatës si një e tërë, ashtu edhe nga procedurat disiplinore (paragrafët 29, 39).

11. Është thelbësore që të ketë drejtësi procedurale në të gjitha elementet e vlerësimeve individuale. Veçanërisht, gjyqtarët duhet të jetë në gjendje të shprehin pikëpamjet e tyre mbi procesin dhe konkluzionet e propozuara të vlerësimit. Ata duhet po ashtu të jenë në gjendje t'i kundërshtojnë vlerësimet, veçanërisht kur preken "të drejtat civile" të gjyqtarit në kuptim të nenit 6 të Konventës Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut (paragrafi 41).

12. Një vlerësim i pafavorshëm i vetëm nuk duhet të shkaktojë (përveç rrethanave të jashtëzakonshme) shkarkimin nga detyra. Kjo duhet të bëhet vetëm në një rast të shkeljeve serioze të rregullave disiplinore ose dispozitave penale të përcaktuara me ligj ose kur përfundimi i pashmangshëm i procesit të vlerësimit është se gjyqtari është i paaftë apo nuk ka dëshirë t'i kryejë funksionet e veta gjyqësore sipas një standardi minimal e të pranueshëm, të vlerësuar objektivisht. Këto përfundime duhet të ndjekin një procedurë të duhur dhe të bazohen në prova të besueshme (paragrafët 29, 44).

13. Duhet të shmanget përdorimi i vlerësimeve individuale për të përcaktuar rrogën dhe pensionin e gjykatësve individualë, pasi ky proces do të mund të ndikojë qartë në sjelljen e gjykatësve dhe kështu rrezikon

pavarësinë e gjyqësorit dhe interesat e palëve (paragrafët 28, 45).

14. Parimet dhe procedurat mbi të cilat mbështeten vlerësimet gjyqësore duhet të jenë në dispozicion të publikut. Megjithatë, procesi dhe rezultatet e vlerësimeve individuale parimisht duhet të mbeten konfidenciale në mënyrë që të sigurohet pavarësia e gjyqësorit dhe siguria e gjyqtarit (paragrafi 48).

¹ Shih Opinionin e CCJE Nr. 1(2001).

² Shih Opinionet e CCJE Nr. 3(2002), Nr. 4(2003), Nr. 6(2004), Nr. 11(2008), Nr. 14(2011).

³ Shih Opinionin e CCJE Nr. 1(2001), paragrafët 17-56.

⁴ Shih Opinionin e CCJE Nr. 4(2003), paragrafët 23-30.

⁵ Shih Opinionin e CCJE Nr. 3(2002), paragrafët 51-77.

⁶ Ky Raport titullohet "Si mundet emërimi dhe vlerësimi (cilësor dhe sasior) i gjyqtarëve të bëhen në përputhje me parimin e pavarësisë së gjyqësorit?", Shih në <http://www.iaj-uim.org/iuw/wp-content/uploads/2013/02/I-SC-2006-conclusions-E.pdf> .

⁷ Shih Rekomandimin [CM/Rec\(2010\)12](#) paragrafët 59 - 65.

⁸ Shih Magna Carta e Gjykatësve e CCJE (2010), paragrafi 15.

⁹ Shih Opinionin e CCJE Nr. 11(2008), paragrafi 36.

¹⁰ Shih Opinionin e CCJE Nr. 11(2008), paragrafi 32.

¹¹ Shih Opinionin e CCJE Nr. 13(2010), Konkluzionin A; Magna Carta e Gjykatësve e CCJE (2010) paragrafi 17.

¹² Shih Opinionet e CCJE Nr. 1(2001), Nr. 3(2002), Nr. 4(2003), Nr. 6(2004) dhe Nr. 11(2008).

¹³ Shih Opinionin e CCJE Nr. 1(2001), paragrafi 10; Rekomandimi [CM/Rec\(2010\)12](#), paragrafët 3 dhe 11; Magna Carta e Gjykatësve e CCJE (2010), paragrafi 2.

¹⁴ Shih Magna Carta e Gjykatësve e CCJE (2010), paragrafët 3 dhe 4.

¹⁵ Shih Opinionin e CCJE Nr. 2(2001), paragrafi 2.

¹⁶ Shih Opinionin e CCJE Nr. 4(2003), paragrafët 4, 8, 14 dhe 23-37.

¹⁷ Shih Opinionin e CCJE Nr. 3(2002), paragrafi 51.

¹⁸ Shih Opinionin e CCJE Nr. 1(2001), sidomos paragrafin 45, Opinioni i CCJE Nr. 6(2004) paragrafi 34.

¹⁹ Shih Opinionin e CCJE Nr. 1(2001), paragrafi 66, Rekomandimin [CM/Rec\(2010\)12](#), paragrafët 22-25.

²⁰ Shih p.sh. sistemi në Finlandë dhe Holandë.

²¹ Si në Mbretërinë e Bashkuar.

²² Megjithatë, janë vendosur masa mbrojtëse të rrepta për të mbrojtur pavarësinë e gjyqtarit në këtë proces.

²³ Bullgaria, Estonia, Gjermania, Hungaria, Ukraina.

²⁴ Spanja, Suedia (megjithatë, vetëm një përqindje e vogël e rrogës vendoset individualisht dhe janë vendosur masa mbrojtëse të rrepta për të mbrojtur pavarësinë e gjyqtarit). Në Belgjikë dhe Bullgari, rroga e një gjyqtari mund të reduktohet për shkak të rezultateve të dobëta të vlerësimit. Në Turqi, rrogat dhe pensionet mund të rriten për shkak të rezultateve të vlerësimit.

²⁵ Shqipëria, Austria, Bosnja dhe Hercegovina, Bullgaria, Kroacia, Qipro, Estonia, Franca, Gjermania, Greqia, Hungaria, Italia, Polonia, Rumania, Sllovenia, Spanja (kur përcaktohen rrogat e bazuara në performancë), "Ish Republika Jugosllave e Maqedonisë", Turqia.

²⁶ Bosnja dhe Hercegovina, Spanja.

²⁷ Gjermania, Polonia.

²⁸ Bosnja dhe Hercegovina, Bullgaria, Kroacia, Estonia, Gjeorgjia, Greqia, Hungaria, Republika e Moldavisë, Polonia, Rumania, Spanja, "ish Republika Jugosllave e Maqedonisë", Turqia.

²⁹ Franca dhe Gjermania.

³⁰ Austria, Gjermania, Sllovenia.

³¹ Gjermania, Polonia, Suedia.

³² Kroacia, Gjermania.

³³ Shqipëria, Austria, Belgjika, Bosnja dhe Hercegovina, Bullgaria, Kroacia, Franca, Gjermania, Greqia, Italia, Republika e Moldavisë, Monako, Rumania, Sllovenia, "ish Republika Jugosllave e Maqedonisë".

³⁴ Gjeorgjia, Turqia.

³⁵ Hungaria, Sllovenia.

³⁶ Qipro (me faktor produktiviteti), Estonia, Finlanda, Holanda, Suedia, Mbretëria e Bashkuar.

³⁷ Bullgaria, Kroacia, Estonia, Spanja, "ish Republika Jugosllave e Maqedonisë", Turqia.

³⁸ Kroacia.

³⁹ Austria, Franca, Gjermania.

⁴⁰ Greqia.

⁴¹ Austria, Gjermania, Hungaria, Monako, Mbretëria e Bashkuar.

⁴² Belgjika, Finlanda, Franca, Monako, Rumania, Zvicra.

⁴³ Belgjika, Franca, Rumania.

⁴⁴ Shqipëria, Austria, Bullgaria, Austria, Kroacia, Estonia, Italia, Republika e Moldavisë, Slloveni, "ish Republika Jugosllave e Maqedonisë", Turqia.

⁴⁵ Gjermania, Greqia, Hungaria, Holanda.

⁴⁶ Akademikë ligjorë dhe dhoma e avokatisë në Estoni; dhoma e avokatisë në Greqi dhe psikologë në rrethana të caktuara në Rumani.

⁴⁷ Greqia përdor një sistem afërsisht të krahasueshëm.

⁴⁸ Bosnja dhe Hercegovina, Finlanda, Gjermania, Greqia.

⁴⁹ Bullgaria, Estonia, Gjeorgjia, Gjermania, Greqia, Ukraina.

⁵⁰ Bullgaria, Suedia (megjithatë, vetëm një përqindje e vogël e rrogës vendoset individualisht dhe janë vendosur masa mbrojtëse të rrepta për të mbrojtur pavarësinë e gjyqtarit në proces), Spanja, Turqia.

⁵¹ Belgjika, Bullgaria, Kroacia, Qipro, Greqia, Hungaria, Polonia, Sllovenia.

⁵² Austria, Estoni, vetëm në raste të rralla: Greqia, Hungaria, Italia, Republika e Moldavisë, Polonia, Rumania, Sllovenia, "ish Republika Jugosllave e Maqedonisë".

⁵³ "Ish Republika Jugosllave e Maqedonisë".

⁵⁴ Rumani.

⁵⁵ Megjithatë, në Spanjë merren parasysh kriteret cilësore kur është në pyetje ngritja në detyrë e gjyqtarit.

⁵⁶ Shih Opinionin e CCJE Nr. 11(2008), paragrafi 70.

- ⁵⁷ Shih Opinionin e CCJE Nr. 1(2001), paragrafët 17 dhe 29.
- ⁵⁸ Shih Parimet Themelore të OKB-së mbi Pavarësinë e Gjqësorit (1985), paragrafi 13.
- ⁵⁹ Spanja, Suedia (megjithatë, vetëm një përqindje e vogël e rrogës vendoset individualisht).
- ⁶⁰ Shih Rekomandimin [CM/Rec\(2010\)12](#), paragrafi 55; shih edhe Shih Raportin e Përgjithshëm të IAJ (2006), Konkluzionet, paragrafi 12.
- ⁶¹ Shih Rekomandimin [CM/Rec\(2010\)12](#), paragrafi 49.
- ⁶² Shih Rekomandimin [CM/Rec\(2010\)12](#) paragrafi 50.
- ⁶³ Shih Raportin e ENCJ 2012-2012, seksionet 4.17-4.18.
- ⁶⁴ Shih Rekomandimin [CM/Rec\(2010\)12](#) paragrafi 58.
- ⁶⁵ Shih Opinionin e CCJE Nr. 1(2001), paragrafi 24.
- ⁶⁶ Shih Opinionin e CCJE Nr. 1(2001), paragrafi 25.
- ⁶⁷ Shih Raportin e ENCJ 2012-2012, seksioni 4.8.
- ⁶⁸ Shih Rekomandimet e Kievit (2010), paragrafi 27.
- ⁶⁹ Shih Opinionin e CCJE Nr. 6(2004), paragrafi 42.
- ⁷⁰ Shih Rekomandimin [CM/Rec\(2010\)12](#), paragrafi 32, Opinionin e CCJE Nr. 2(2001), paragrafi 4.
- ⁷¹ Shih Opinionin e CCJE Nr. 11(2008), paragrafi 57.
- ⁷² Shih Opinionin e CCJE Nr. 11(2008), paragrafin 74 dhe Opinionin e CCJE Nr. 6(2004) paragrafi 36.
- ⁷³ Shih Rekomandimet e Kievit (2010), paragrafi 28.
- ⁷⁴ Shih Raportin e ENCJ 2012-2012, seksioni 4.12.
- ⁷⁵ Shih Opinionin e CCJE Nr. 10(2007), paragrafët 42 dhe 52-56.
- ⁷⁶ Shih Raportin e ENCJ 2012-2012, seksionet 4.13-4.15.
- ⁷⁷ Shih Raportin e ENCJ 2012-2012, seksioni 4.16.
- ⁷⁸ Shih Raportin e ENCJ 2012-2012, seksioni 4.19.

⁷⁹ Si në Austri apo Bullgari.

⁸⁰ Si në Kroaci apo Mbretërinë e Bashkuar.

⁸¹ Shih Rekomandimin [CM/Rec\(2010\)12](#) paragrafi 58. Shih edhe Raportin e ENCJ 2012-2012, seksioni 4.19.

⁸² Si në Shqipëri.

⁸³ Shih Raportin e ENCJ 2012-2012, seksioni 4.11.

⁸⁴ Shih Rekomandimin [CM/Rec\(2010\)12](#) paragrafët 49 dhe 50.

⁸⁵ Megjithatë, në Suedi vetëm një sasi shumë e vogël e rrogës së një gjyqtari përcaktohet nga rezultatet e vlerësimit dhe janë vendosur masa mbrojtëse të rrepta për të mbrojtur pavarësinë e gjyqtarit.

⁸⁶ Shih Raportin e Përgjithshëm të IAJ (2006), Konkluzionet, paragrafi 12. Shih gjithashtu Rekomandimin [CM/Rec \(2012\)12](#), paragrafi 55.