

Traducere din limba franceză

Consiliul European
CCJE(2014)2

Strasbourg, 24 octombrie 2014

CONSILIUL CONSULTATIV AL JUDECĂTORILOR EUROPENI (CCJE)

AVIZUL NR. 17 (2014)

ASUPRA EVALUĂRII ACTIVITĂȚII JUDECĂTORILOR, CALITĂȚII JUSTIȚIEI ȘI RESPECTĂRII INDEPENDENȚEI SISTEMULUI JUDICIAR

PARTEA I. INTRODUCERE

A. Obiectul avizului

1. Într-o democrație, statul de drept impune nu numai ca justiția să fie independentă ci și să fie instituite tribunale competente care să pronunțe hotărâri judecătorești de cea mai bună calitate. Consiliul consultativ al judecătorilor europeni (CCJE) a acordat întotdeauna o atenție deosebită următoarelor două chestiuni fundamentale. Prima este apărarea independenței judecătorilor¹; cea de-a doua privește mijloacele de menținere și îmbunătățire a calității și eficienței sistemelor judiciare². Evaluarea individuală a judecătorilor este necesară pentru aceste două chestiuni. În acest aviz, expresia «evaluarea individuală a judecătorilor» cuprinde evaluarea muncii și capacităților profesionale ale fiecărui judecător în parte.
2. În conformitate cu mandatul ce i-a fost încredințat de Comitetul de Miniștri, CCJE a decis să consacre acest aviz manierei prin care evaluarea individuală a muncii judecătorilor poate îmbunătăți calitatea justiției fără a aduce atingere independenței sistemului judiciar. Acest aviz se referă în principal la evaluarea individuală a judecătorilor în exercițiu; acesta nu privește numirea inițială a judecătorilor³ sau pregătirea lor inițială⁴. Deși se referă la relația dintre procedura disciplinară și evaluare, acest aviz nu abordează în principal chestiuni legate de disciplină sau de răspunderea penală⁵, nici nu se referă la evaluarea sistemului judiciar al unei țări în ansamblul său sau la evaluarea tribunalelor într-un sistem judiciar. Acestea din urmă sunt subiecte importante în sine care ridică alte chestiuni și perspective importante.
3. Prezentul aviz a fost elaborat pe baza avizelor anterioare și a documentului intitulat Magna Carta a judecătorilor (2010) al CCJE și a instrumentelor pertinente ale Consiliului European, în special Carta europeană privind statutul judecătorilor (1998) și Recomandarea CM/Rec(2010)12 a Comitetului de Miniștri cu privire la

¹ A se vedea Avizul CCJE Nr. 1(2001).

² A se vedea Avizele CCJE Nr. 3(2002), Nr. 4(2003), Nr. 6(2004), Nr. 11(2008), Nr. 14(2011).

³ A se vedea Avizul CCJE Nr. 1(2001), paragrafele 17-56.

⁴ A se vedea Avizul CCJE Nr. 4(2003), paragrafele 23-30.

⁵ A se vedea Avizul CCJE Nr. 3(2002), paragrafele 51-77.

judecători : independența, eficiența și responsabilitățile (în continuare denumită Recomandarea CM/Rec(2010)12). Acesta ține de asemenea cont de Principiile fundamentale ale Națiunilor Unite privind independența magistraturii (1985), de principiile de la Bangalore asupra deontologiei judiciare (2002), de raportul general⁶ al Uniunii Internaționale a Magistratilor (UIM) (2006) (în continuare denumit raportul general al UIM), de Recomandările de la Kiev cu privire la independența judiciară în Europa de est, Caucazul de Sud și Asia Centrală (OSCE, 2010) – gestionarea sistemului judiciar, selectarea și responsabilitatea (în continuare denumite Recomandările de la Kiev), precum și de Raportul pe 2012-2013 al Rețelei Europene a Consiliilor judiciare (RECJ) asupra standardelor judiciare minime privind evaluarea performanței profesionale și inamovibilitatea magistratilor (în continuare denumit Raportul RECJ). Acesta ține cont de răspunsurile statelor membre la chestionarul asupra evaluării și aprecierii individuale a judecătorilor în exercițiu și de raportul pregătit al expertei desemnate de CCJE, doamna Anne SANDERS (Germania).

B. Principalele funcții ale judecătorului ca obiect al evaluării

4. Judecătorii îndeplinesc funcții indispensabile în orice societate democratică ce respectă statul de drept⁷. Aceștia trebuie să apere drepturile și libertățile oricărei persoane în același fel. Ei trebuie să acționeze pentru a asigura soluționarea eficientă a litigiilor cu costuri rezonabile⁸ și să ia hotărâri în timp util și în mod absolut independent, conformându-se numai dreptului. Hotărârile lor trebuie motivate⁹ și redactate într-un limbaj clar și inteligibil¹⁰. În plus, hotărârile judecătorești coercitive trebuie executate în mod efectiv¹¹. Independența judecătorilor nu înseamnă că aceștia nu trebuie să dea socoteală de munca lor. CCJE insistă asupra importanței de a menține și a îmbunătăți calitatea și eficiența sistemelor judiciare în interesul tuturor cetățenilor¹². Atunci când este efectuată, evaluarea individuală a judecătorilor ar trebui să aibă drept obiectiv îmbunătățirea sistemului judiciar pentru a-i asigura cea mai bună calitate. Aceasta trebuie să se facă în interesul publicului în ansamblul său.

C. Prioritatea independenței: despre dificultatea de a îmbina evaluarea și independența judecătorilor

5. Independența judecătorilor este o condiție prealabilă apărării statului de drept și garantării fundamentale a unui proces echitabil¹³. Așa cum a indicat CCJE în avizele sale anterioare, independența judecătorilor poate fi compromisă de diferiți factori care riscă să aibă un impact negativ asupra administrării justiției¹⁴, de

⁶ Acest raport este intitulat «În ce fel numirea și evaluarea (calitativă și cantitativă) a judecătorilor se potrivește cu principiile independenței sistemului judiciar?», a se vedea <http://www.iaj-uim.org/iuw/wp-content/uploads/2013/02/I-SC-2006-conclusions-F.pdf>.

⁷ A se vedea Recomandarea CM/Rec(2010)12, paragrafele 59-65.

⁸ A se vedea Magna Carta a judecătorilor a CCJE (2010), paragraful 15.

⁹ A se vedea Avizul CCJE Nr. 11(2008), paragraful 36.

¹⁰ A se vedea Avizul CCJE Nr. 11(2008), paragraful 32.

¹¹ A se vedea Avizul CCJE Nr. 13(2010), Concluzia A; Magna Carta a judecătorilor (2010) a CCJE, paragraful 17.

¹² A se vedea Avizul CCJE Nr. 1(2001), Nr. 3(2002), Nr. 4(2003), Nr. 6(2004) și Nr. 11(2008).

¹³ A se vedea Avizul CCJE Nr. 1(2001), paragraful 10; Recomandarea CM/Rec(2010)12, paragrafele 3 și 11; Magna Carta a judecătorilor a CCJE (2010), paragraful 2.

¹⁴ A se vedea Magna Carta a judecătorilor a CCJE (2010), paragrafele 3 și 4.

exemplu lipsa resurselor financiare¹⁵, problemele privind pregătirea inițială și continuă a judecătorilor¹⁶, elemente nesatisfăcătoare legate de organizarea sistemului judiciar sau chiar răspunderea civilă și penală eventuală a judecătorilor¹⁷.

6. În consecință, regula de bază pentru orice evaluare individuală a judecătorilor trebuie să fie respectul deplin al independenței judiciare¹⁸. Atunci când o evaluare individuală are repercusiuni asupra promovării, salariului sau pensiei judecătorului, ba chiar determină revocarea sa, judecătorul evaluat riscă să nu facă dreptate bazându-se pe interpretarea obiectivă a faptelor și a dreptului, ci să acționeze astfel încât să facă pe placul evaluatorilor. Prin urmare, evaluarea judecătorilor de către membrii puterii legislative sau executive a statului este extrem de problematică. Cu toate acestea, chiar dacă evaluarea este realizată de alți judecători, amenințarea la adresa independenței judecătorilor nu poate fi exclusă în întregime. Independența presupune nu numai să te afli la adăpostul unei influențe nepotrivite din afară, ci și să te sustragi influenței nepotrivite care poate decurge în anumite situații din atitudinea altor judecători¹⁹, inclusiv președinții instanțelor.

PARTEA a II-A: PRACTICILE ACTUALE ÎN STATELE MEMBRE

D. De ce să fie evaluați judecătorii ? Care sunt tipurile de evaluare existente ?

7. Evaluarea servește la aprecierea competențelor judecătorilor, precum și a calității și cantității activităților lor. Aceasta este utilizată, de exemplu, pentru a avea o reacție, a identifica nevoile de pregătire și a stabili salariul bazat pe performanță. Ea poate permite de asemenea identificarea candidaților acceptați pentru promovare. Unii susțin că, în acest fel, în principiu, evaluarea individuală poate contribui astfel la îmbunătățirea calității sistemului judiciar și garanta astfel că puterea judiciară își justifică activitatea în fața publicului.
8. Raportul RECJ diferențiază țările în funcție de sistemul lor de evaluare, «formal» sau «informal». Pe scurt, aceste sisteme sunt:

(I) Formal

9. În cazul evaluărilor cele mai formale, obiectivele, criteriile aplicate, componența organismului de evaluare, procedura și consecințele sale eventuale sunt clar definite înainte de efectuarea evaluării. Atunci când evaluarea este realizată în mod formal, drepturile și obligațiile judecătorului evaluat și ale organismului de evaluare sunt reglementate de legi sau regulamente.

(II) Informal

¹⁵ A se vedea Avizul CCJE Nr. 2(2001), paragraful 2.

¹⁶ A se vedea Avizul CCJE Nr. 4(2003), paragrafele 4, 8, 14 și 23-37.

¹⁷ A se vedea Avizul CCJE Nr. 3(2002), paragraful 51.

¹⁸ A se vedea Avizul CCJE Nr. 1(2001), în special paragraful 45; Avizul CCJE Nr. 6(2004), paragraful 34.

¹⁹ A se vedea Avizul CCJE Nr. 1(2001), paragraful 66; Recomandarea CM/Rec(2010)12, paragrafele 22-25.

10. O evaluare informală nu se sprijină pe un barem sau pe criterii formalizate. Evident, nu are consecințe directe pentru judecătorul evaluat. Aceasta se poate derula în cadrul unei discuții care să permită judecătorului vizat să vorbească despre problemele cu care se confruntă, să-și arate competențele și să stabilească obiectivele profesionale²⁰. Strângerea informală de informații asupra unui judecător candidat la promovare²¹ poate fi de asemenea considerată drept o evaluare informală.

E. Evaluarea practică în Statele membre

(I) Țara în care este practică

11. Douăzeci și patru de State membre au explicat în răspunsurile lor la chestionar că-și evaluează judecătorii într-un mod mai mult sau mai puțin formal (Albania, Germania, Austria, Belgia, Bosnia-Herțegovina, Bulgaria, Cipru, Croația, Spania, Estonia, Franța, Georgia, Grecia, Ungaria, Italia, « fosta Republică iugoslavă a Macedoniei », Republica Moldova, Monaco, Olanda, Polonia, România, Slovenia, Turcia, Ucraina). Estonia și Ucraina își evaluează judecătorii numai înainte de numirea lor cu titlu permanent. Nouă State membre au indicat că nu au recurs la un sistem formal de evaluare individuală (Danemarca, Finlanda, Islanda, Luxemburg, Norvegia, Republica Cehă, Regatul Unit al Marii Britanii, Suedia, Elveția). Cu toate acestea, Suedia utilizează anumite instrumente de evaluare pentru a stabili o mică parte din remunerația judecătorului în funcție de performanța acestuia²². Finlanda și Elveția le folosește pentru a pregăti discuțiile asupra evoluției carierei. În Regatul Unit al Marii Britanii o evaluare informală are loc cu ocazia examinării cererii de promovare a unui judecător.

(II) Obiectivele țărilor care o practică: calitatea judecătorilor, promovarea, remunerația și disciplina

12. În cea mai mare parte a țărilor care utilizează o formă de evaluare individuală, această vizează determinarea, menținerea și îmbunătățirea calității muncii judecătorilor și sistemului judiciar. Numeroase țări au indicat că scopul evaluării nu este pur și simplu acela de a aprecia rezultatele și competențele ; este vorba și despre a identifica nevoile de pregătire și despre reacție («feedback»). Pentru mai multe State membre, evaluarea servește drept bază pentru hotărârile referitoare la promovarea judecătorilor. Pentru unii, aceasta este extrem de importantă atunci când trebuie numiți pe viață judecători numiți de curând²³. Alte State membre folosesc evaluarea pentru a stabili elementele remunerării sau pensiei legate de performanța individuală a unui judecător²⁴.

(III) Criterii utilizate

²⁰ A se vedea, de exemplu, sistemele finlandez și olandez.

²¹ Ca în Regatul Unit al Marii Britanii.

²² Cu toate acestea, garanții stricte sunt aplicate pentru a apăra independența unui judecător în proces.

²³ Germania, Bulgaria, Estonia, Ungaria, Ucraina.

²⁴ Spania, Suedia (cu toate acestea, un procent foarte scăzut din salariu este stabilit individual și se aplică garanții stricte pentru a proteja independența unui judecător). În Belgia și în Bulgaria, salariul unui judecător poate fi redus datorită rezultatelor insuficiente ale evaluării. În Turcia, salariile și pensiile pot fi mărite ca urmare a rezultatelor evaluării.

13. În cea mai mare parte a Statelor membre, un anumit număr de criterii cantitative și calitative sunt utilizate pentru evaluarea individuală a judecătorilor. Prin urmare, factori ca numărul cauzelor soluționate, timpul petrecut pentru analiza fiecărui dosar și durata medie pentru pronunțarea unei sentințe intră deseori în discuție printre criteriile «cantitative». Numeroase State membre consideră important numărul hotărârilor pronunțate de judecătorul evaluat sau numărul cauzelor încheiate altfel (de exemplu, printr-o încheiere sau o amânare)²⁵. În unele State membre, productivitatea unui judecător este măsurată bazându-se pe o cotă fixă²⁶ sau pe numărul mediu de hotărâri pronunțate de alți judecători²⁷. În ceea ce privește criteriile «calitative», calitatea analizelor și modalitatea prin care un judecător soluționează cauze complexe ocupă un loc important în procedura de evaluare. În numeroase State membre, numărul sau procentul hotărârilor respinse în apel sunt factori care contează de asemenea mult în materie²⁸. În alte State membre²⁹, datorită principiului independenței judecătorilor, nici numărul hotărârilor respinse în apel, nici motivele respingerii nu sunt luate în calcul, decât dacă scot la iveală erori grave. Ceilalți factori examinați sunt capacitatea de a juca un rol de mediere între părți, de a formula judecăți clare și inteligibile, de a colabora cu colegii și de a munci în domenii ale dreptului care sunt noi pentru judecător, precum și disponibilitatea de a îndeplini sarcini suplimentare de natură administrativă, cum ar fi îndrumarea și pregătirea judecătorilor recent numiți sau juriștilor³⁰. Aptitudinile în materie de organizare și etica profesională³¹ sau activitățile universitare, cum ar fi publicațiile și cursurile gratuite³², sunt de asemenea luate în calcul. Respectarea sau nerespectarea regulilor și principiilor de etică și deontologie este luată în considerare în procesul de evaluare în aproape toate Statele membre în care evaluarea judecătorilor există iar aceste principii sunt enunțate. Toate Statele membre care au completat chestionarul fac distincția între procesul de evaluare și măsurile disciplinare.
14. Maniera în care criteriile sunt luate în considerare în procesul de evaluare este foarte variabilă. Cea mai mare parte din Statele membre semnalează un sistem de notare pentru a evalua judecătorul. Sistemele de notare utilizate sunt aproximativ comparabile și utilizează calificative cum ar fi «foarte bine», «bine», «suficient» și «insuficient»³³ sau A, B, C³⁴. Unele țări fac referire în calificativele lor la aptitudinea unui judecător evaluat pentru promovare³⁵. Alte State membre refuză utilizarea calificativelor formale³⁶. În unele State membre, date cum ar fi numărul de cauze soluționate sunt transformate în procente sau în cifre care

²⁵ Germania, Albania, Austria, Bosnia-Herțegovina, Bulgaria, Croația, Cipru, Spania (când sunt stabilite salarii legate de performanță), Estonia, Franța, Grecia, Ungaria, Italia, « fosta Republică iugoslavă a Macedoniei », Polonia, România, Slovenia, Turcia.

²⁶ Spania, Bosnia-Herțegovina.

²⁷ Germania, Polonia.

²⁸ Bosnia-Herțegovina, Bulgaria, Croația, Spania, Estonia, Georgia, Grecia, Ungaria, « fosta Republică iugoslavă a Macedoniei », Republica Moldova, Polonia, România și Turcia.

²⁹ Germania și Franța.

³⁰ Germania, Austria, Slovenia.

³¹ Germania, Polonia, Suedia.

³² Germania, Croația.

³³ Albania, Austria, Belgia, Bosnia-Herțegovina, Bulgaria, Croația, Franța, Grecia, Italia, «fosta Republică iugoslavă a Macedoniei », Republica Moldova, Monaco, România, Slovenia.

³⁴ Georgia, Turcia.

³⁵ Ungaria, Slovenia.

³⁶ Cipru (cu un factor de productivitate), Estonia, Finlanda, Olanda, Suedia, Regatul Unit al Marii Britanii.

reflectă performanța judecătorului comparativ cu colegii săi³⁷. În unele state, judecătorii a căror muncă a fost studiată sunt clasificați de la cel mai bun la cel mai puțin bun în funcție de evaluarea lor³⁸. Ungaria stabilește gradul respectiv comparând performanțele unui judecător cu un "factor de productivitate". În alte țări, factorii cantitativi și calitativi de acest gen nu constituie decât punctul de plecare al unei evaluări individuale³⁹. În unele State membre, opinia baroului⁴⁰, părților, colegilor și judecătorilor mai experimentați⁴¹ este luată în considerare.

(IV) Tipuri de evaluare și metode/proceduri utilizate

15. În cea mai mare parte a țărilor, evaluările sunt realizate în mod sistematic și la intervale regulate. Cu toate acestea, Statele membre au adoptat proceduri mai mult sau mai puțin formale. Albania, Germania, Austria, Belgia, Bosnia-Herțegovina, Bulgaria, Spania, Cipru, Croația, Franța, Georgia, Grecia, Ungaria, Italia, « fosta Republică iugoslavă a Macedoniei », Republica Moldova, Monaco, Polonia, România, Slovenia și Turcia au recurs la un sistem de evaluare formală, în timp ce Finlanda, Olanda, Elveția și Regatul Unit al Marii Britanii aplică sisteme de evaluare mai informale.
16. În anumite țări, evaluarea îmbracă forma unei discuții mai mult sau mai puțin formale asupra evoluției în carieră. În cursul acestor schimburi, judecătorul evaluat și evaluatorul sau comisia de evaluare examinează împreună obiectivele carierei și dezvoltării⁴². În unele cazuri, procesul de evaluare debutează printr-o autoevaluare a judecătorului⁴³. În alte țări, un Consiliu judiciar sau un grup subordonat acestuia, strânge informațiile asupra muncii judecătorului evaluat și procedează la evaluare⁴⁴.
17. În alte State membre, un singur evaluator, în principiu Președintele instanței unde judecătorul evaluat își îndeplinește funcțiile, strânge informațiile pertinente asupra muncii judecătorului⁴⁵. Aceasta constă de exemplu în citirea hotărârilor pronunțate de judecător, în asistarea la ședințele pe care le prezidează și în discuții cu acesta. Deseori, evaluatorul ia decizia finală după ce judecătorul a avut posibilitatea de a face observații asupra ante-proiectului. În unele State membre, alți profesioniști participă la procesul de evaluare⁴⁶. În Polonia, evaluarea individuală a judecătorilor este asigurată în cadrul inspecțiilor judiciare regulate efectuate de judecătorii-inspectorii de la alte instanțe⁴⁷.
18. În cea mai mare parte a sistemelor, judecătorul evaluat își poate prezenta punctul de vedere asupra proiectului de avizare și are posibilitatea de a contesta decizia finală.

³⁷ Bulgaria, Croația, Spania, Estonia, «fosta Republică iugoslavă a Macedoniei », Turcia.

³⁸ Croația.

³⁹ Germania, Austria, Franța.

⁴⁰ Grecia.

⁴¹ Germania, Austria, Ungaria, Monaco, Regatul Unit al Marii Britanii.

⁴² Belgia, Finlanda, Franța, Monaco, România, Elveția.

⁴³ Belgia, Franța, România.

⁴⁴ Albania, Austria, Bulgaria, Croația, Estonia, Italie, « fosta Republică iugoslavă a Macedoniei », Republica Moldova, Slovenia, Turcia.

⁴⁵ Germania, Grecia, Ungaria, Olanda.

⁴⁶ Cercetători în drept și barouri în Estonia, barouri în Grecia și psihologi în unele cazuri în România.

⁴⁷ Grecia folosește un sistem aproximativ comparabil cu acesta.

19. Unele țări au indicat că, dacă nu există o procedură formală de examinare din partea egalilor lor, judecătorii sunt liberi să se asiste reciproc dând sfaturi și informații în mod informal⁴⁸. În Austria, un proiect de evaluare de bunăvoie de către egalii lor a fost lansat de Asociația judecătorilor austrieci. Judecătorii participă reciproc la audierile lor și transmit evaluări informale («feedback»).

(V) Consecințe

20. În cea mai mare parte a Statelor membre, evaluarea individuală este un factor important pentru șansele de promovare a judecătorilor și – în special pentru un judecător numit recent – pentru confirmarea într-un post⁴⁹. În unele State membre, aceasta contează pentru a întemeia salariile și pensiile pe performanță⁵⁰; este chiar posibil ca o performanță mediocră să declanșeze proceduri disciplinare⁵¹, scăderea salariului, ba chiar revocarea judecătorului⁵².

PARTEA A III-A: ANALIZĂ ȘI RECOMANDĂRI

F. De ce există diferite tipuri de evaluare ?

(I) Structura judiciară a țării (modalități de selecție a judecătorilor, vârsta, pregătirea, promovarea etc.)

21. Decizia de a evalua judecătorii și modalitatea de a o face nu se pot separa de evoluția structurilor judiciare ale diferitelor State membre. Mai exact, momentul în care o persoană este numită judecător și criteriile care reglementează eventuala sa promovare par a fi extrem de importante pentru a stabili tipul de evaluare de efectuat. De exemplu, atunci când judecătorii numiți recent au avut o carieră de succes ca avocați (cum se întâmplă în țările nordice, în Regatul Unit al Marii Britanii și în Cipru), evaluarea individuală formală s-ar putea dovedi mai puțin necesară decât într-un sistem în care judecătorii sunt numiți imediat sau la scurt timp după ce și-au încheiat studiile de drept (ca în Germania, în Spania și în Franța). Într-un sistem judiciar în care promovările depind de vechimea în muncă (cum ar fi de exemplu în Luxemburg), este mai puțin important să se evalueze individual calificările judecătorilor.

(II) Cultura țării

22. De asemenea, decizia de a evalua judecătorii și modul prin care se face nu se pot disocia de istoria și cultura țării și de sistemul său judiciar. Prin urmare, analiza necesității de evaluare a judecătorilor variază considerabil în funcție de Statele membre. «Fosta Republică iugoslavă a Macedoniei» și România au explicat că independența judecătorilor⁵³ și încrederea publicului în sistemul judiciar⁵⁴ puteau

⁴⁸ Germania, Bosnia-Herțegovina, Finlanda, Grecia.

⁴⁹ Germania, Bulgaria, Estonia, Georgia, Grecia, Ucraina.

⁵⁰ Bulgaria, Spania, Suedia (cu toate acestea, doar un procent foarte redus din salariu este stabilit individual și se aplică garanții stricte pentru a apăra independența unui judecător în proces), Turcia.

⁵¹ Belgia, Bulgaria, Cipru, Croația, Grecia, Ungaria, Polonia, Slovenia.

⁵² Austria, Estonia, numai în cazuri rare: Grecia, Ungaria, Italia, «fosta Republică iugoslavă a Macedoniei», Republica Moldova, Polonia, România, Slovenia.

⁵³ «Fosta Republică iugoslavă a Macedoniei».

fi îmbunătățite datorită evaluării individuale a judecătorilor. Slovenia a declarat că evaluarea garantează transparența judiciară și în același timp calitatea justiției. Spania a declarat că stabilirea unei părți variabile din remunerație în funcție de numărul cauzelor soluționate de judecător ar respecta independența judiciară, în timp ce evaluarea judecătorilor potrivit unor criterii calitative⁵⁵ ar pune-o în pericol. Germania și Franța, pe de altă parte, au declarat că evaluarea performanței după criterii strict cantitative ar putea compromite independența judiciară. În paralel, alte țări, ca Norvegia și Elveția, estimează că evaluarea nu este utilă pentru a asigura un sistem judiciar de calitate. Danemarca, Luxemburg-ul și Elveția au indicat că evaluarea individuală a judecătorilor era incompatibilă cu independența judecătorilor. În această țară, conduita unui judecător nu poate fi examinată decât în cadrul unei proceduri disciplinare. Astfel reiese că ceea ce este considerat drept un imperativ pentru independența judecătorilor într-o țară este considerat drept contraproductiv într-o alta.

G. Alegerea de principiu : să se facă evaluarea sau nu

23. Într-o societate democratică, orice sistem judiciar trebuie să îndeplinească două cerințe esențiale, și anume să facă dreptate de cea mai bună calitate și să răspundă în fața colectivității. Pentru a îndeplini aceste cerințe, este nevoie de un anumit mod de a evalua munca judecătorilor. Chestiunea fundamentală este de a ști dacă această evaluare trebuie să capete un caracter «formal». CCJE încurajează toate Statele membre să examineze această chestiune. Răspunsul precis al fiecărui membru va fi în conformitate cu sistemul său judiciar, tradițiile și cultura. Dacă un Stat membru decide că aceste două cerințe esențiale pot fi îndeplinite prin alte mijloace decât evaluarea formală a judecătorilor, acesta ar putea decide să nu aibă o asemenea evaluare formală. Dacă concluzionează că aceste cerințe nu pot fi îndeplinite prin alte mijloace, CCJE recomandă adoptarea unui sistem mai formal de evaluare individuală a judecătorilor, așa cum va fi discutat în continuare.
24. Orice evaluare ar trebui să vizeze menținerea și îmbunătățirea calității muncii judecătorilor și, în același timp, a sistemului judiciar în ansamblul său.
25. Evaluarea informală poate căpăta forma unui sprijin acordat judecătorilor pentru a le oferi posibilitatea de a se autoevalua, permițându-le să aibă o reacție asupra activității lor («feedback») și accentuând nevoile lor de pregătire. Toate aceste elemente pot fi mijloace eficiente pentru îmbunătățirea competențelor judecătorilor și, în același timp, a calității globale a sistemului judiciar. Evaluarea de către egali lor, autoevaluarea de către judecători și sfaturile între judecători pot fi de asemenea utile și ar trebui încurajate⁵⁶.

H. Dacă evaluarea este formală : cum se procedează ?

(I) Obiectivele eventuale și efectele lor asupra independenței judecătorilor

⁵⁴ România.

⁵⁵ Cu toate acestea, în Spania, dacă promovarea unui judecător este pusă în discuție se iau în calcul criteriile calitative.

⁵⁶ A se vedea Avizul CCJE Nr. 11(2008), paragraful 70.

(a) Asistență pentru soluționarea problemelor legate de condițiile de muncă

26. Sistemele judiciare ar trebui să utilizeze informațiile reunite în cadrul procedurilor de evaluare nu numai pentru a evalua judecătorii în mod individual, ci și pentru a contribui la îmbunătățirea structurii organizatorice a instanțelor și a condițiilor de muncă ale judecătorilor. Este extrem de nedrept ca un judecător să primească o evaluare negativă din cauza problemelor create de condițiile nepotrivite de muncă asupra cărora nu poate interveni, cum ar fi întârzierile datorate volumului excesiv de mare de lucru, lipsei personalului judiciar sau caracterul inadecvat al sistemului administrativ.

(b) Promovarea

27. CCJE⁵⁷ și ONU⁵⁸ indică faptul că numirea și promovarea judecătorilor nu ar trebui să se întemeieze în întregime pe vechimea în muncă ci pe factori obiectivi, în special competența lor, integritatea lor și experiența lor. Dacă promovările sunt decise potrivit unor criterii obiective de acest gen, judecătorii trebuie evaluați sub o formă sau alta cel puțin atunci când solicită o promovare. Prin urmare, strângerea de informații în vederea stabilirii dacă un judecător are profilul adecvat pentru o promovare poate fi un obiectiv important al evaluării individuale a judecătorilor.

(c) Remunerația

28. În mai multe State membre, remunerația este legată de rezultatele evaluării⁵⁹. Cu toate acestea, CCJE subscrie la Recomandarea Comitetului de Miniștri Rec(2010)12 că «trebuie evitate sistemele în care remunerația de bază a judecătorilor depinde de performanță, căci s-ar putea crea dificultăți pentru independența judecătorilor»⁶⁰. CCJE afirmă, de asemenea, că pensia unui judecător nu ar trebui să depindă de performanțele sale.

(d) Disciplina

29. Deși încălcările regulilor sau normelor etice și profesionale pot fi luate în calcul la evaluare, Statele membre ar trebui să facă clar distincția între evaluare și măsurile și procesul disciplinare. Principiile numirii definitive și inamovibilității sunt elemente cheie ale independenței judecătorilor și trebuie respectate⁶¹. În consecință, nu ar trebui să se pună capăt numirii definitive din cauza unei simple evaluări nefavorabile. Ar trebui să se pună capăt numirii definitive numai în cazul încălcărilor grave a normelor disciplinare sau a reglementărilor penale prevăzute de lege⁶² sau atunci când concluzia inevitabilă a procesului de evaluare este că judecătorul este incapabil sau refuză să-și exercite funcțiile judiciare la un nivel minim acceptabil, evaluat din punct de vedere obiectiv. În toate cazurile, trebuie

⁵⁷ A se vedea Avizul CCJE Nr. 1(2001), paragrafele 17 și 29.

⁵⁸ A se vedea Principiile fundamentale ale Națiunilor Unite privind independența magistraturii (1985), paragraful 13.

⁵⁹ Spania, Suedia (cu toate acestea, numai un procent foarte mic din salariu este stabilit individual).

⁶⁰ A se vedea Recomandarea CM/Rec(2010)12, paragraful 55; a se vedea de asemenea Raportul general al UIM (2006), Concluzii, paragraful 12.

⁶¹ A se vedea Recomandarea CM/Rec(2010)12, paragraful 49.

⁶² A se vedea Recomandarea CM/Rec(2010)12, paragraful 50.

să existe întotdeauna proceduri adecvate pentru judecătorul evaluat și acestea trebuie respectate cu scrupulozitate.

(II) Cadrul evaluării formale

30. Atunci când un sistem de evaluare formală este utilizat, baza acestuia și punctele cardinale (criteriile, procedura, consecințele evaluării) ar trebui stabilite prin lege în mod precis și exhaustiv. Detaliile pot fi reglementate de legislația subordonată⁶³. Consiliul judiciar (acolo unde există) ar trebui să joace un rol important ajutând la formularea acestor întrebări, mai ales a criteriilor.

(III) Criteriile de evaluare formală

31. Evaluarea formală individuală a judecătorilor trebuie să se bazeze pe criterii obiective publicate de autoritatea judiciară competentă⁶⁴. Sunt necesare reguli obiective nu numai în vederea excluderii oricărei influențe politice, ci și din alte motive cum ar fi preocuparea de a preveni riscul favoritismului, conservatorismului și corporatismului care există atunci când numirile sau evaluările nu urmează o procedură structurată sau se întemeiază pe recomandările personale⁶⁵. Aceste criterii obiective ar trebui să se întemeieze pe merit, ținând cont de calificări, de integritate, de competență și de eficiență⁶⁶.

32. CCJE observă că raportul RECJ recomandă ca criteriile de evaluare a performanței judecătorilor să fie exhaustive și să cuprindă indicatori calitativi și cantitativi, pentru a permite o evaluare completă și aprofundată a muncii judecătorilor⁶⁷.

33. CCJE reține că Recomandările de la Kiev⁶⁸ preconizează să realizeze evaluarea în conformitate cu criteriile următoare : competențele profesionale (cunoașterea dreptului, capacitatea de a îndeplini o procedură judiciară, capacitatea de a întocmi hotărâri motivate), competențele personale (capacitatea de a-și asuma sarcina de lucru și de a decide, deschiderea către noi tehnologii), competențele sociale, de exemplu, capacitatea de a juca un rol de mediator, respectul față de părți și, în plus, capacitatea de a conduce în funcții care o cer.

34. În general, CCJE împărtășește criteriile calitative stabilite în recomandările de la Kiev. CCJE consideră că evaluările nu trebuie să se bazeze numai pe criterii cantitative. În plus, chiar dacă eficacitatea muncii unui judecător poate fi un factor de evaluare important, CCJE estimează că este problematic să se acorde o prea mare importanță numărului de cauze soluționate de judecător, pentru că aceasta ar putea conduce la incitări nepotrivite.

35. Calitatea justiției nu ar trebui să fie considerată drept sinonim al «productivității» simple a sistemului judiciar⁶⁹. CCJE avertizează asupra finanțării insuficiente și

⁶³ A se vedea Raportul 2012-2013 al RECJ, paragrafele 4.17-4.18.

⁶⁴ A se vedea Recomandarea CM/Rec(2010)12, paragraful 58.

⁶⁵ A se vedea Avizul CCJE Nr. 1(2001), paragraful 24.

⁶⁶ A se vedea Avizul CCJE Nr. 1(2001), paragraful 25.

⁶⁷ A se vedea Raportul 2012-2013 du RECJ, paragraful 4.8.

⁶⁸ A se vedea Recomandările de la Kiev (2010), paragraful 27.

⁶⁹ A se vedea Avizul CCJE Nr. 6(2004), paragraful 42.

reducerilor bugetului. Acestea nu trebuie să conducă la un sistem judiciar care să supraestimeze «productivitatea» în evaluarea individuală a judecătorilor. Acesta este motivul pentru care CCJE subliniază din nou că toate principiile generale și normele Consiliului Europei obligă Statele membre să prevadă resurse financiare care să corespundă nevoilor diferitelor sisteme judiciare⁷⁰. CCJE consideră că nu doar cantitatea ci calitatea hotărârilor pronunțate de un judecător trebuie să se afle în centrul evaluării individuale. În Avizul său nr. 11 (2008), s-a interesat de importanța pronunțării sentințelor de calitate. Pentru a evalua calitatea unei sentințe pronunțate de un judecător, evaluatorii ar trebui să țină cont de metodologia aplicată de judecător în munca sa în general și nu doar să evalueze aspectele juridice ale sentințelor individuale⁷¹. Acestea trebuie să fie stabilite numai în apel. Evaluatorii trebuie să ia în considerare toate aspectele muncii judiciare de bună calitate, în special cunoașterea juridică, capacitatea de comunicare, sârguința, eficiența și integritatea. În acest scop, evaluatorii ar trebui să ia în considerare întreaga muncă a judecătorului ținând cont de contextul acestei munci. Din acest motiv CCJE continuă să considere că este problematic să întemeiezi rezultatele evaluării pe numărul sau procentul sentințelor respinse în apel⁷², cu excepția cazului în care numărul și motivele respingerilor arată clar că judecătorul nu are cunoștințele cerute în planul dreptului și procedural. CCJE observă că Recomandările de la Kiev⁷³ și Raportul RECJ⁷⁴ împărtășesc aceeași viziune.

(IV) Cum să se evalueze ?

(a) Cine evaluează : manageri, judecători, alți profesioniști ?

36. Evaluatorii ar trebui să aibă timpul și mijloacele suficiente pentru a realiza o evaluare completă a competențelor și performanței fiecărui judecător. Judecătorul evaluat ar trebui să fie informat asupra identității evaluatorilor și trebuie să aibă dreptul să ceară înlocuirea oricărui evaluator care ar putea fi perceput drept imparțial din punct de vedere obiectiv.
37. Pentru a apăra independența judecătorilor, evaluarea ar trebui să fie efectuată în principal de către judecători. Consiliile judiciare (dacă există) pot juca un rol în această acțiune⁷⁵. Cu toate acestea, alte mijloace de evaluare pot fi utilizate, de exemplu, de membrii sistemului judiciar numiți sau aleși în scopuri specifice de evaluare a altor judecători. Evaluarea de către Ministerul Justiției sau alte autorități externe ar trebui evitată⁷⁶. Nici Ministerul Justiției sau alte autorități executive nu ar trebui să exercite o influență asupra procesului de evaluare.
38. În plus, alți profesioniști care ar putea aduce o contribuție utilă la procesul de evaluare ar putea participa la acesta. Cu toate acestea, este esențial ca acești evaluatori să aibă cunoștințele și experiența suficiente despre sistemul judiciar

⁷⁰ A se vedea Recomandarea CM/Rec(2010)12, paragraful 32, și Avizul CCJE Nr. 2(2001), paragraful 4.

⁷¹ A se vedea Avizul CCJE Nr. 11(2008), paragraful 57.

⁷² A se vedea Avizul CCJE Nr. 11(2008), paragraful 74, și Avizul CCJE Nr. 6(2004), paragraful 36.

⁷³ A se vedea Recomandările de la Kiev (2010), paragraful 28.

⁷⁴ A se vedea Raportul RECJ, paragraful 4.12.

⁷⁵ A se vedea Avizul CCJE Nr. 10(2007), paragrafele 42 și 52-56.

⁷⁶ A se vedea Raportul RECJ, paragrafele 4.13-4.15.

pentru a putea evalua munca judecătorilor. De asemenea, este important ca rolul lor să fie pur consultativ și nu decisiv.

(b) Cum să se evalueze: sursele de informare

39. Sursele utilizate în cadrul procesului de evaluare trebuie să fie credibile⁷⁷, în special informațiile care au condus la o evaluare nefavorabilă. Este de asemenea esențial ca o asemenea evaluare să se sprijine pe date suficiente. Judecătorul evaluat ar trebui să aibă acces imediat la orice element destinat să fie folosit la evaluare, pentru a putea să-l conteste la nevoie⁷⁸. Evaluarea individuală a judecătorilor și inspecțiile destinate să evalueze munca unei instanțe în ansamblul său ar trebui să rămână absolut diferite. Totuși, faptele descoperite cu ocazia unei inspecții a instanței pot fi luate în calcul la evaluarea individuală a unui judecător⁷⁹.

(c) Când să se evalueze: cu regularitate ? Numai cu ocazia promovărilor ? Pe alte baze ?

40. Statul membru care decide să pună în practică un mod de evaluare individuală formală trebuie să stabilească dacă judecătorii vor fi evaluați cu regularitate sau numai în ocazii deosebite, de exemplu atunci când candidează pentru o promovare⁸⁰. O evaluare cu regularitate permite obținerea unui tablou complet asupra performanței judecătorului. Aceasta nu ar trebui totuși să fie prea frecventă, pentru a nu da impresia unui control constant care ar putea, prin natura sa, să compromită independența judecătorului.

(d) Procedura de echitate față de judecătorul evaluat

41. Așa cum CCJE a indicat anterior, toate procedurile de evaluare individuală ar trebui să permită judecătorilor să-și exprime punctul de vedere asupra activităților lor și evaluării la care acestea conduc⁸¹, precum și să conteste această evaluare în fața unei autorități independente sau unei instanțe. Prin urmare, judecătorul evaluat trebuie să aibă posibilitatea de a contribui în mod util la procesul de evaluare, de exemplu făcând observații asupra unui anteproiect sau fiind audiat în timpul procesului de evaluare. În plus, acesta trebuie să aibă dreptul de a contesta efectiv o evaluare nefavorabilă, în special atunci când aceasta îi afectează «drepturile civile» în temeiul art. 6 din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și libertăților fundamentale. Cu cât consecințele evaluării vor fi mai grave pentru judecător cu atât mai mult drepturile sale la o reexaminare efectivă sunt mai importante.

(e) Consecințe pentru judecători și terți

42. CCJE avertizează asupra exprimării rezultatelor evaluării numai prin puncte, cifre, procente sau număr de decizii luate. Toate aceste metode, dacă sunt folosite fără

⁷⁷ A se vedea Raportul RECJ, paragraful 4.16.

⁷⁸ A se vedea Raportul RECJ, paragraful 4.19.

⁷⁹ Ca în Austria sau în Bulgaria.

⁸⁰ Ca în Croația și Regatul Unit al Marii Britanii.

⁸¹ A se vedea Recomandarea CM/Rec(2010)12, paragraful 58. A se vedea, de asemenea, Raportul 2012-2013 al RECJ, paragraful 4.19.

nicio altă explicație și altă evaluare, pot crea o impresie falsă de obiectivitate și certitudine. CCJÉ consideră de asemenea de nedorit clasamentul detaliat al judecătorilor în urma evaluării lor⁸². Un asemenea clasament poate crea o impresie falsă de obiectivitate și de certitudine, dar, mai rău, nu este flexibil și poate fi modificat cu greu fără «reclasificarea» tuturor judecătorilor de același nivel. În consecință, un asemenea sistem este impracticabil și, dacă este făcut public, se dovedește a fi nedrept. Acesta nu îmbunătățește cu nimic eficiența judecătorilor sau independența lor.

43. Cu toate acestea, poate fi util un sistem de clasificare pentru anumite scopuri, cum ar fi promovarea. De exemplu, dacă doi sau mai mulți judecători și-au prezentat candidatura sau au fost anunțați pentru numirea într-o funcție, candidații pot face obiectul unei forme de «clasificare» în acest scop.
44. Rezultatele evaluării individuale au un efect cu siguranță direct asupra carierei judecătorului și șanselor sale de a obține o promovare. Aceștia pot stabili de asemenea nevoile de pregătire și alocarea de resurse suplimentare⁸³. Așa cum s-a remarcat deja, revocarea nu ar trebui să rezulte, cu excepția circumstanțelor excepționale, dintr-o simplă evaluare nefavorabilă, ci numai din încălcările grave ale normelor disciplinare sau ale dispozițiilor penale prevăzute de lege în urma unei proceduri legale și pe baza elementelor credibile⁸⁴. Cu toate acestea, așa cum s-a indicat anterior, revocarea poate fi o consecință a încheierii inevitabile a procesului de evaluare potrivit căreia judecătorul este incompetent sau refuză să-și îndeplinească funcțiile judiciare la un nivel minim acceptabil, evaluat din punct de vedere obiectiv. În toate aceste cazuri, garanțiile procedurale au o importanță crucială pentru judecător și trebuie respectate cu scrupulozitate.
45. Nu trebuie folosită evaluarea individuală pentru a stabili salariile și nivelul pensiei judecătorilor⁸⁵. Un asemenea proces poate influența în mod deschis comportamentul judecătorilor (pe cheltuiala părților în cauză) și poate compromite de asemenea independența judecătorilor⁸⁶.

I. Îmbinarea independenței cu evaluarea la sfârșitul acestei examinări ; responsabilitatea față de public

46. Este greu să se îmbine principiul independenței judecătorilor cu procesul de evaluare individuală. Și totuși, este crucial să se ajungă la un echilibru just. În final, independența judecătorilor trebuie să fie prioritatea numărul unu în orice împrejurare.
47. Pe scurt, mijlocul pentru a ajunge la acest echilibru cuprinde următoarele elemente: (1) Trebuie să existe reguli clare și transparente cu privire la procedură, la criteriile și consecințele evaluării. (2) Judecătorul evaluat ar trebui să aibă dreptul de a fi audiat în cursul procesului și de a contesta orice evaluare

⁸² Ca în Albania.

⁸³ A se vedea Raportul 2012-2013 du RECJ, paragraful 4.11.

⁸⁴ A se vedea Recomandarea CM/Rec(2010)12, paragrafele 49 și 50.

⁸⁵ Totuși, în Suedia, doar o mică parte din salariul unui judecător este determinată de rezultatele evaluării și aici există garanții stricte pentru a apăra independența unui judecător.

⁸⁶ A se vedea Raportul general al AIM (2006), Concluzii, paragraful 12. A se vedea și Recomandarea CM/Rec(2010)12, paragraful 55.

nesatisfăcătoare, inclusiv dreptul de acces imediat la documentele referitoare la evaluare. (3) Evaluarea nu ar trebui să se întemeieze numai pe numărul de cauze soluționate, ci ar trebui să pună accentul în principal pe calitatea sentințelor judecătorului și pe munca sa judiciară în ansamblul său. (4) Anumite consecințe cum ar fi revocarea din cauza unei evaluări negative ar trebui evitate pentru toți judecătorii permanenți, cu excepția circumstanțelor excepționale.

48. Evaluarea individuală formală a judecătorilor, atunci când există, ar trebui să contribuie la îmbunătățirea sau menținerea unui sistem judiciar de calitate în slujba cetățenilor Statelor membre. Aceasta ar trebui astfel să servească sau să ajute la păstrarea încrederii publicului în sistemul judiciar. Aceasta necesită ca publicul să fie capabil să înțeleagă principiile generale și procedura procesului de evaluare. De aceea cadrul procedural și metodele de evaluare trebuie să fie făcute accesibile publicului. În plus, în opinia CCJE, procesele de evaluare individuală a judecătorilor în scopul carierei și promovării nu ar trebui să ia în calcul opiniile publicului asupra judecătorului. Acestea nu pot fi mereu rezultatul unei informații complete sau pe deplin înțelese sau, se pot chiar baza pe o mai slabă înțelegere a muncii judecătorilor în general. Procesul și rezultatele evaluării individuale trebuie, în principiu, să rămână confidențiale. Acestea nu trebuie făcute publice deoarece aceasta ar pune aproape sigur în pericol independența judiciară, din motivul evident că această publicare ar putea discredita judecătorul în ochii publicului și l-ar face vulnerabil în fața încercărilor de a-l influența. În plus, publicitatea ar putea supune judecătorul atacurilor verbale și de alt gen.

J. Recomandări

49. CCJE face următoarele recomandări principale :

1. O anumită modalitate de a evalua individual judecătorii este necesară pentru a face față celor două cerințe esențiale ale întregului sistem judiciar, și anume să facă dreptate de cea mai bună calitate și să răspundă în fața colectivității într-o societate democratică (paragraful 23).
2. Dacă un Stat membru, după o analiză completă, decide că aceste cerințe principale nu pot fi îndeplinite prin alte mijloace (de exemplu, evaluarea «informală»), CCJE recomandă adoptarea unui sistem mai formal de evaluare (paragraful 23).
3. Orice evaluare adoptată de un Stat membru, indiferent dacă este «formală» sau «informală», trebuie să vizeze îmbunătățirea calității muncii judecătorilor și, în același timp, a sistemului judiciar în ansamblul său (paragraful 24).
4. CCJE încurajează toate Statele membre să recurgă la proceduri informale de evaluare care contribuie la îmbunătățirea competențelor judecătorilor și, în același timp, a calității de ansamblu a sistemului judiciar. Aceste mijloace de evaluare informală pot căpăta forma unui sprijin acordat judecătorilor pentru a le oferi posibilitatea de a se autoevalua, permițându-le să aibă un punct de vedere asupra activității lor («feedback») și a unei evaluări informale din partea egalilor lor (paragraful 25).

5. Baza și principalele elemente de evaluare formală (acolo unde există), ar trebui să fie clar definite în mod exhaustiv prin lege. Detaliile pot fi reglementate de legislația subordonată care ar trebui publicată de asemenea. Consiliul judiciar (acolo unde există) ar trebui să joace un rol important ajutând la formularea acestor întrebări, mai ales a criteriilor (paragraful 30).
6. Evaluarea trebuie să se întemeieze pe criterii obiective. Aceste criterii ar trebui în primul rând să fie constituite din indicatori calitativi dar, în plus, pot include indicatori cantitativi. În toate cazurile, indicatorii utilizați trebuie să permită evaluatorilor să examineze toate aspectele constitutive ale unei performanțe judiciare bune. Evaluarea nu ar trebui să se bazeze numai pe criterii cantitative (paragrafele 31-35).
7. Exprimarea rezultatelor evaluării prin cifre, procente sau clasificând judecătorii fără mai multe informații ar trebui evitată deoarece aceasta ar putea crea o impresie falsă de obiectivitate și de certitudine. CCJE se opune oricărei clasificări permanente a judecătorilor. Cu toate acestea, un sistem de clasificare este acceptabil pentru anumite scopuri, cum ar fi promovarea (paragrafele 42-43).
8. Pentru a apăra independența judiciară, evaluările individuale ar trebui să fie efectuate în principal de către judecători. Consiliile judiciare (dacă există) pot juca un rol în această acțiune. Evaluările de către Ministerul Justiției sau alte autorități externe ar trebui evitate (paragraful 37).
9. Sursele de informare pe care se bazează evaluările trebuie să fie suficiente și credibile, în special dacă această informare conduce la o evaluare nefavorabilă (paragrafele 39, 44).
10. Evaluarea individuală a judecătorilor ar trebui - în principiu - să fie diferită în același timp de inspecțiile pentru evaluarea muncii unei instanțe în ansamblul său și de procedurile disciplinare (paragrafele 29, 39).
11. Este esențial să existe o echitate procedurală în toate elementele evaluărilor individuale. În special, judecătorii trebuie să fie în măsură să-și exprime punctele de vedere asupra procesului și concluziilor propuse ale unei evaluări. Ei trebuie de asemenea să fie în măsură să conteste această evaluare, în special atunci când aceasta afectează «drepturile civile» ale judecătorului în temeiul art. 6 din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și libertăților fundamentale (paragraful 41).
12. O evaluare nefavorabilă nu ar trebui ca ea singură în sine (cu excepția circumstanțelor excepționale) să fie în măsură să conducă la o revocare. Aceasta nu ar trebui să se întâmple decât în cazul încălcărilor grave a normelor disciplinare sau ale dispozițiilor penale prevăzute de lege, sau atunci când procesul de evaluare conduce la concluzia inevitabilă că judecătorul este incompetent sau refuză să-și îndeplinească funcțiile judiciare la un nivel minim acceptabil, evaluat din punct de vedere obiectiv. Aceste concluzii trebuie să urmeze o procedură adecvată și să se întemeieze pe dovezi verosimile (paragrafele 29, 44).

13. Utilizarea evaluărilor individuale pentru a determina salariul și nivelul pensiei judecătorilor este de evitat deoarece acest proces poate influența clar comportamentul judecătorilor și pune astfel în pericol independența sistemului judiciar și interesele părților (paragrafele 28, 45).
14. Principiile și procedurile pe care se întemeiază evaluările judecătorilor trebuie să fie accesibile publicului. Totuși, procesul și rezultatele evaluărilor individuale trebuie, în principiu, să rămână confidențiale, pentru a asigura independența sistemului judiciar și a păstra securitatea judecătorilor (paragraful 48).

Subsemnata M.C. titulară a autorizației cu nr.2885 eliberată de Ministerul Justiției, certific exactitatea acestei traduceri cu textul documentului din limba franceză, care a fost vizat de mine.